

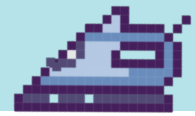
A pixel art illustration of a woman in a green shirt and blue overalls, balancing on one leg. She is holding a green bucket with yellow flowers in her right hand. Various items are floating around her: a shopping cart, a watch showing 15:00, a baby in a pink cradle, a briefcase, a stack of papers, and an elderly woman in a wheelchair. The background is a light blue sky with clouds and a green field with brown soil at the bottom.

SUPER MARIA

JONGLEERT EN BALANCEERT

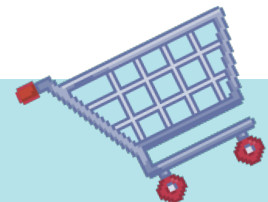
Hoe zit dat bij jou?

Pedagogisch dossier



Inhoudstafel

- 3** Introductie
- 4** Eisen
- 4** 1. Vaders en meouders meer aanwezig
- 5** 2. Sterke gezinsondersteunende diensten en kinderopvang
- 9** 3. 25 betaalde vakantiedagen
- 10** 4. Een gelijke verdeling van zorg en huishouden
- 11** 5. Versterking van tijdskrediet, thematisch verlof en loopbaanonderbreking
- 15** 6. Geen onvrijwillig deeltijds werk
- 17** 7. Publieke diensten, kwaliteitsvol en toegankelijk voor iedereen!
- 18** Conclusie



Introductie

In België en in andere delen van de wereld zetten vrouwen zich gedurende hun hele leven in, zowel betaald via hun werk als onbetaald door de talloze huishoudelijke en gezinstaken die, zelfs in 2024, nog grotendeels op hun schouders rusten.

Maar liefst **60% van alle arbeid die we verrichten in België is onbetaald**, en daarmee is het eigenlijk één van de grootste sectoren van onze economie. Toch ontleen je geen status, macht of inkomen aan onbetaalde zorg. **Wie 'niet betaald werk levert, is zagezegd inactief'.**

Maria en andere vrouwen spenderen in België **gemiddeld 9,5 uur per week meer aan die onbetaalde huishoudelijke taken en zorg** dan mannen. Taken zoals het huishouden, een maaltijd op tafel toveren, een luisterend oor bieden aan een vriendin, mantelzorg verrichten voor een naaste, als vrijwilliger activiteiten organiseren in je buurt, kinderen aankleden en naar school brengen... lijken doodgewone dagdagelijkse activiteiten, maar niks is minder waar. Net deze onbetaalde zorg vormt de onzichtbare motor die de samenleving aandrijft. Zonder die essentiële arbeid valt alles stil.

Deze ongelijke verdeling heeft nefaste gevolgen voor hun economische en financiële autonomie (loon waarvan het bedrag van de sociale uitkeringen afhangt) en ook voor hun welvaart en welzijn. Uit tijdsbestedingsonderzoek blijkt dat vrouwen **gemiddeld 6 uur minder vrije tijd per week** hebben dan mannen. Bovendien gaat het om tijd die vaker versnipperd en minder kwaliteitsvol is. Want naast 'het puur uitvoerende' aspect van onbetaalde zorg dragen vrouwen meestal ook de mentale last: het denk-, emotie- en planwerk (denk maar aan afspraken en boodschappenlijstjes maken, troosten,...).

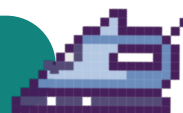
Dit zorgt ervoor dat vrouwen **allerlei strategieën gaan hanteren om hun verschillende shiften te combineren**. Denk aan vermindering van de arbeidstijd, aan de slag gaan in een andere sector waar meer flexibiliteit mogelijk is (vaak voor een lager loon), het onevenredig opnemen van verlofstelsels of zelfs een volledige onderbreking van de loopbaan, enzovoort.

Deze schijnbaar persoonlijke strategieën weerspiegelen in werkelijkheid collectieve en maatschappelijke keuzes, versterkt door genderstereotypen. Deze keuzes hebben directe gevolgen voor de huidige en toekomstige socialezekerheidsrechten van elke vrouw. Het bedrag van hun werkloosheids- of ziekteverzekering wordt immers berekend op basis van hun loon, en hun pensioen vormt de eindafrekening. Deze keuzes hebben daarbovenop een grote impact op carrièrekansen van vrouwen. Dit alles zet een rem op promotiekansen en vermindert de tijd om zichzelf te specialiseren via opleiding drastisch.

We weten nooit wat het leven zal brengen. Daarom is het belangrijk dat vrouwen hun eigen socialezekerheidsrechten opbouwen via jobs die een waardig loon en goede arbeidsvoorwaarden bieden. Zo kan iedereen zijn leven lang de keuzes maken die men echt wil, zonder de angst om alles te verliezen.

In België bestaat er nog steeds een aanzienlijke loonkloof tussen mannen en vrouwen van 23,1%. Het ACV streeft naar het reduceren van deze kloof tot nul.

1. Vaders en meeouders meer aanwezig



Het ACV wil verplicht en verlengd geboorteverlof voor vaders en meeouders.

Volgens een studie van ULB-Dulbea in 2021¹, betaalt de loopbaan van vrouwen een zware prijs voor het moederschap:

- Moederschap komt overeen met een **daling van het inkomen van vrouwen met 43% tot 8 jaar na de geboorte**. Bij vaders wordt geen vermindering van die orde vastgesteld.
- Uit hun studie blijkt dat Belgische moeders meer dan vaders arbeidsongeschikt neigen te worden na de geboorte van hun eerste kind. Dat verschil houdt stand op lange termijn en neigt zich uit te breiden volgens het aantal kinderen dat het gezin telt. Dat suggereert dat dit fenomeen het gevolg zou kunnen zijn van een verdeling van het werk in het gezin die de loopbaan en gezondheid van vrouwen schaadt.

Het goede nieuws is dat **het geboorteverlof** (voor vader of mee-ouder) **verlengen en verplicht maken ook een doeltreffende hefboom is om een gelijke verdeling van huishoudelijke taken en zorg voor kinderen te bereiken** (momenteel zijn dat 20 niet verplicht op te nemen dagen):

- Twee weken geboorteverlof toekennen (n.v.d.r. : steekproef in de studie) zorgt voor een aanzienlijke daling van de negatieve impact op de professionele loopbaan van vrouwen en hun gezondheid.
- In 2002 deed de invoering van 10 dagen geboorteverlof de **arbeidsongeschiktheid van moeders over een periode van 12 jaar met 21% dalen**.

Geboorteverlof zorgt er dus voor dat vanaf de geboorte van het kind de huishoudelijke taken en gezinstaken beter worden verdeeld, dat het inkomensverlies van vrouwen wordt beperkt, dat ze beter en sneller hun werk kunnen hervatten en dat de impact op hun gezondheid lager is: **waar wachten we nog op om geboorteverlof verplicht te maken en te verlengen?**

- De duur van het geboorteverlof moet worden opgetrokken tot de duur van het zwangerschapsverlof (15 weken of 17 tot 19 weken bij een meerling).
- Ook inzake uitkeringen moet voor deze verloven de discriminatie tussen beide ouders opgeheven worden. De uitkeringen van het zwangerschapsverlof moeten worden opgetrokken tot deze van het geboorteverlof (82 % van het begrensd loon).
- Non take-up van rechten is een reëel probleem. Daarom moet voor ons het geboorteverlof verplicht worden.

Je vindt onze brochure Kind op komst (editie 2022) op www.acv-gender.be.

De invloed van kinderen en een partner op het loon van vrouwen

Uit onderstaande tabel blijkt dat mannen het meeste verdienen als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest als ze alleen en kinderloos zijn. Alleenstaande moeders verdienen het minst.

1 Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, « Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé de paternité peut aider », ULB, Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03 Octobre 2020

Tabel 14: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar gezinssituatie en de loonkloof (2014)*

	Alleenstaande zonder kinderen	Alleenstaande met kind(-eren)	Koppel zonder kinderen	Koppel met kind(-eren)
Vrouwen	20,63	19,29	19,59	19,44
Mannen	19,18	19,90	21,98	21,24
Loonkloof	-8%	3%	11%	9%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister

De invloed van de gezinssamenstelling op de lonen is min of meer vergelijkbaar met die van de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Hier kan het verschil verklaard worden omdat ze gemiddeld gezien ouder zijn (meer anciënniteit = meer loon). Bij vrouwen is dit effect veel kleiner: het al dan niet hebben van een partner zal het loon van vrouwen nauwelijks beïnvloeden. Het hebben van kinderen heeft dan wel weer effect op het loon van vrouwen, vooral bij alleenstaande vrouwen. Bij mannen speelt de aanwezigheid van kinderen minder mee.

Aangezien een dag ook voor een vrouw maar 24 uren telt, zoekt ze naar oplossingen op het werk.

2. Sterke gezinsondersteunende diensten en kinderopvang



Het ACV heeft duurzame oplossingen voor de problemen in aanbod, kwaliteit en toegankelijkheid.

Gezinsondersteunende diensten

Het is bewezen dat gezinsondersteunende diensten een positieve impact hebben op de werkgelegenheid van vrouwen en de combinatie tussen werk en privé. Helaas zien we ook hier enkele schrijnende problemen die maar niet opgelost raken.

Lage lonen en zware werkomstandigheden zijn tekenend voor de onderwaardering in zorgende beroepen (care) : naast de kinderopvang zien we dit bv. ook in de gezinszorg, de woonzorgcentra, het algemeen welzijnswerk (= ondersteuning mentale zorg), de jeugd- en gehandicaptenzorg en ook zelf in de dienstenchequesector. Vanaf het ogenblik dat deze instellingen gecommmercialiseerd worden, zijn de loon- en arbeidsvoorwaarden minder gunstig, omdat hier het aspect winst belangrijk wordt. Jammer genoeg hanteren openbare instellingen en de non-profitsector ook steeds vaker de logica van rendabiliteit. De jobs en de dienstverlening in deze sectoren gaan er hierdoor op achteruit.

Weinig verbazend raken hierdoor duizenden vacatures niet ingevuld. Deze structurele tekorten leiden bovendien tot ongeziene crisissen. In zorgsectoren zijn vrouwen overigens

buitenproportioneel oververtegenwoordigd (bv. 95% in de kinderopvang, 98% in de dienstencheques).

De kinderopvang vormt een reëel probleem in België

En dit zowel inzake het aantal plaatsen als de kosten. Dagelijks zijn ontredderde ouders verplicht om het laagste loon van hun gezin (meestal dat van vrouwen) op te offeren door een gebrek aan toegankelijke opvang. Sinds februari 2023, na het begrotingsconclaf van de regering-De Croo, hebben deeltijdse werknemers geen toegang meer tot tijdskrediet om voor hun kinderen te zorgen. De situatie in het nieuwe schooljaar (augustus- september 2023) dreigt nog erger te worden wanneer iedereen de impact van die beslissing gewaar zal worden.

- In de **Federatie Wallonië-Brussel** bedraagt de dekkingsgraad in de opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar 37,7%². 7 op 10 plaatsen zijn er gesubsidieerd³. Hoewel het aantal opvangplaatsen aanzienlijk is toegenomen tussen 2013 en 2021 (de dekkingsgraad steeg van 29% naar 37,7%), blijft de vraag nog heel groot. Het Waalse relanceplan moet het aantal opvangplaatsen helpen opkrikken.
- In **Brussel** bedraagt de dekkingsgraad 30%. Ook daar zijn 7 op 10 opvangplaatsen gesubsidieerd.
- In **Vlaanderen** bedraagt de dekkingsgraad in de opvang van kinderen van 0 tot 3 jaar 44,3%⁴. Ook hier is het aantal opvangplaatsen iets gestegen tussen 2014 en 2022 (van 40,93% naar 44,3%) maar blijven er onvoldoende opvangplaatsen om aan de vraag tegemoet te komen⁵. Ook de nood aan betaalbare kinderopvang blijft in Vlaanderen hoog: onderzoek uit 2019 toonde aan dat voor 11,9% van de gezinnen zonder opvang, de kostprijs een van de belangrijkste drempels is⁶. In 2022 indexeerde de Vlaamse regering bovendien wel de ouderbijdrage in de gesubsidieerde kinderopvang, maar niet haar eigen bijdrage (de werkingsmiddelen). De factuur werd zo naar de ouders doorgeschoven.

Een manier waarop men in Vlaanderen het aantal opvangplaatsen heeft doen toenemen is bovendien het verhogen van de kind-begeleiderratio naar 1 op 9 in de groepsopvang en 1 op 8 in de gezinsopvang in 2014. Hiermee heeft Vlaanderen de hoogste kind-begeleiderratio voor baby's en peuters van Europa⁷. Dit heeft nefaste gevolgen voor de kwaliteit van de kinderopvang. In de Federatie Wallonië-Brussel ligt de kind-begeleiderratio op 1 op 7.

Voor werknemers die ouders zijn en vooral voor de vrouwen, die nog altijd de meeste zorg voor de kinderen op zich nemen, **moet er dringend een duurzame oplossing komen voor de problemen van aanbod, kwaliteit en toegankelijkheid van de kinderdagverblijven, die fors zijn toegenomen**. Deze situatie leidt tot:

² Kerncijfers statistieken CWBB 2021

³ https://www.cere-asbl.be/wp-content/uploads/2021/11/13_accueil_des_enfants_-3_ans.pdf

⁴ <https://www.opgroeien.be/kennis/cijfers-en-onderzoek/kinderopvang-babys-en-peuters/cijfers-op-maat#toc-plaatsen-en-locaties-opvang-baby-s-en-peuters>

⁵ Teppers, E., Schepers, W., & Van Regenmortel, T. (2019). [Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan 3 jaar in het Vlaamse Gewest](#).

⁶ Teppers e.a. (2019)

⁷ Teppers, E., Van Regenmortel, M. (2023). Internationaal vergelijkend onderzoek naar de kind-begeleider ratio in formele opvang voor kinderen jonger dan 3 jaar en de bijhorende modaliteiten en randvoorwaarden. Leuven: Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin

- verarming van de ouders (en dus van de kinderen) aan wie de prijsstijging in de kinderdagverblijven wordt doorgerekend;
- een tekort aan kinderopvangplaatsen;
- een golf van sluitingen van kinderdagverblijven sinds enkele maanden, grotendeels door kwaliteitsproblemen en strengere inspecties⁸;
- een uitstroom uit de sector van onthaalouders door het gebrek aan volwaardig statuut,
- werktijdvermindering bij ouders of grootouders die inspringen, vooral moeders en grootmoeders.

Recent Viona-onderzoek toonde nog eens de impact aan van een voldoende aanbod aan kwaliteitsvolle, betaalbare en flexibele opvangplaatsen op de tewerkstelling van vooral moeders. Bijna de helft van de moeders die nu geen kinderopvang gebruikt, zou door een beter aanbod meer uren gaan werken of (terug) starten met werken.

De kinderopvang moet ook vooruitziend zijn en ook toegankelijk voor mensen die een opleiding volgen of werkloos zijn zodat ze er onmiddellijk een beroep op kunnen doen wanneer ze een job vinden. Er bestaat nood aan occasionele opvang (opvang voor een beperkte periode en/of op korte of zeer korte termijn) en/of flexibele opvang (opvang met een onvoorspelbaar of onregelmatig verloop).

La Maison Des Enfants in Nijvel vervult in dit verband een voorbeeldfunctie. Een aantal plaatsen worden voorbehouden voor werklozen die een traject voor socio-professionele re-integratie volgen (zodat de kinderen het daar gewoon worden en de ouders vertrouwen krijgen in de instelling). Wanneer ze opnieuw aan de slag gaan, krijgt hun kind dan een voltijdse opvangplaats. In Vlaanderen kunnen werknemers die niet over het juiste diploma beschikken vanaf september 2023 via het 'Structureel instroomkanaal' (kortweg IKA) een kwalificerende opleiding volgen terwijl zij al aan de slag gaan in de zorg. Dat kan voor de jobs van kinderbegeleider, persoonsbegeleider en zorgkundige. Het IKA is een van de maatregelen van het laatste sociaal akkoord voor de non-profitsectoren.

Een kwaliteitsvolle kinderopvang vereist een substantiële verbetering van de arbeidsvoorwaarden voor de kinderbegeleiders en onthaalouders. Dit vereist echter een verhoging van het aantal kinderbegeleiders ten opzichte van vandaag. We zien echter dat veel kinderbegeleiders de sector verlaten. Zonder voldoende kinderbegeleiders is een kwaliteitsvol aanbod echter een verre droom. Deze vicieuze cirkel moet daarom zo snel mogelijk doorbroken worden door forse investeringen in de sector. Het statuut van de kinderbegeleider werd verbeterd in de Federatie Wallonië-Brussel, maar is nog voor verbetering vatbaar. De verbeteringen aan het statuut die recent in Vlaanderen werden beslist zijn een eerste noodzakelijke maar onvoldoende stap. Het is een essentieel en zeer moeilijk beroep. Kinderbegeleiders dragen de hele dag door zware en kostbare "lasten". Ze zijn essentieel zodat anderen kunnen werken voor ondernemingen, verenigingen en openbare diensten.

Kinderverzorg(st)ers en -begeleiders vragen al maandenlang:

- **kwaliteitsvolle** en toegankelijke opvang voor alle kinderen

⁸ Wantoestanden, veiligheidsrisico's : dringend nood aan meer en betere omkadering van de werknemers(sters) die in deze sector werken en betere verloning, en betere werkomstandigheden, opleiding en permanente vorming en monitoring.

- **voldoende** personeel
- **opgeleid** personeel, correcte **arbeidsvoorwaarden** en een waardig **loon**
- voortzetting en **financiering** van de hervorming van de kinderopvang

Er is nood aan duurzame, toegankelijke en soepele oplossingen voor de **opvang van zieke kinderen en ernstig zieke of gehandicapte kinderen**. In zulke situaties zijn de ouders op zichzelf aangewezen en zijn het vooral de mama's die hun economische en financiële onafhankelijkheid vaarwel zeggen om voor hun kind te zorgen. Ook ouders die atypische of onregelmatige uren werken zijn meestal aangewezen op zichzelf of op hun informele netwerk. Een robuust organisatiemodel is nodig om ook voor deze ouders een aanbod te kunnen organiseren³³.

De problemen beperken zich niet tot de opvang van baby's en peuters. Ook in de buitenschoolse kinderopvang lopen ouders aan tegen wachtlijsten en volgt het beleid niet de noden die er zijn. De kinderbegeleiders in de buitenschoolse opvang bevinden zich vaak in "no woman's land": als wijkwerker (in principe zijn dit geen kinderbegeleiders en tellen ze niet mee in de kind- begeleiderratio) of onder een ander onzeker statuut, met onderbroken uurroosters, weinig of geen scholing, ervaring die niet wordt erkend ... terwijl ze voor kinderen zorgen tijdens de moeilijkste uren ('s morgens vroeg, over de middag en na school). Kinderbegeleiders die werkzaam zijn in niet-erkende en gesubsidieerde initiatieven voor buitenschoolse kinderopvang moeten het stellen met het minimumloon. Bij elke lockdown stonden ze paraat, ook wanneer de scholen dicht waren, om de kinderen van werknemers met een essentieel beroep op te vangen. Hoog tijd om komaf te maken met hun preciaire werksituatie.

Een duurzame toekomst voor de huishoudhulpen in de sector van de dienstencheques

Het zijn de meer kwetsbare vrouwen die noodgedwongen in deze ondergewaardeerde beroepen terecht komen. Vrouwen met een korte scholing, met een migratieachtergrond vormen het overgrote deel van de tewerkstelling.

De oververtegenwoordiging van vrouwen met een migratieachtergrond bij het huishoudpersoneel raakt bovendien steeds meer verankerd via de ontwikkeling van internationale 'zorgketens'. Vaak situeren deze zich in de informele sector. Vrouwen maken 80% uit van het huispersoneel wereldwijd, en de overgrote meerderheid (90%) heeft geen toegang tot sociale bescherming. Zij nemen de zorg over van vrouwen in een financieel sterkere positie, terwijl ze hun eigen familie en zorgbehoevenden achter moeten laten om ver van huis voor een hongerloon te zorgen. Zelf hebben ze namelijk meestal niet de middelen om hun onbetaalde zorg kwaliteitsvol te combineren met hun job.

In 2004 ging het stelsel van de dienstencheques van start in België. De dienstenchequesector zorgde inderdaad voor de regularisatie van een groot deel van het huishoudelijk werk, maar heeft ook veel knelpunten met zich meegebracht. Het inkomen van de huishoudhulpen is (te) laag en de job is voor velen een aanslag op hun gezondheid.

- De lage uurlonen, in combinatie met de hoofdzakelijk deeltijdse tewerkstelling, zorgen ervoor dat dienstencheque-werkneemsters net boven tot zelfs onder de armoededrempel terecht komen. Wie niet kan beschikken over een tweede inkomen in het huishouden, slaagt er niet in om alle rekeningen te betalen aan het eind van de maand.

- In de dienstenchequesector hebben huishoudhulpen onder andere 35 keer meer kans op musculoskeletale aandoeningen en 260% meer kans op langdurige arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 5 jaar in de sector. Bijna 1 op 5 huishoudhulpen is al geconfronteerd met een vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag.
- Huishoudelijk werk wordt nog te vaak als niet-productieve arbeid beschouwd. Men denkt daardoor onterecht dat deze taken (die vooral vrouwen op zich nemen) geen bijzondere competenties vereisen en niet (financieel) gecompenseerd hoeven te worden.
- Ben je vrouw, laaggeschoold en van buitenlandse origine, dan word je al snel geduwd in de richting van de dienstencheques. De “gemiddelde” huishoudhulp is overigens een vrouw van buitenlandse origine met een laag inkomen en kinderen.

Er zijn wel degelijk oplossingen.

- Investeer in preventie en welzijn met dwingende sectorale minimumafspraken
- Waardeer huishoudelijk werk door een correcte verloning, een correcte prijs voor de klant, en veilige en gezonde werkomstandigheden, betere vorming en opleiding, meer toezicht op de omstandigheden bij het cliënteel, betere werkmiddelen, etc.
- Investeer in duurzame jobs via opleiding en doorstroom via minimale normen voor vorming
- Maak subsidies afhankelijk van (kwalitatieve) voorwaarden
- Plaats maatschappelijke doelstellingen opnieuw centraal

3. 25 betaalde vakantiedagen



Het ACV wil meer vrije tijd, zonder bijkomende voorwaarden en zonder inkomensverlies.

In kmo's, vzw's en kleine structuren hebben werknemers vaak niet meer dan twintig wettelijke verlofdagen. Het is zelfs mogelijk dat ze op bepaalde dagen verplicht moeten worden opgenomen tijdens de jaarlijkse sluiting van de onderneming of om organisatorische redenen.

Omdat de werkdruk almaar toeneemt, zijn twintig dagen onvoldoende om te kunnen recupereren! Twintig dagen betaalde vakantie volstaan ook niet om de work-lifebalance in evenwicht te houden!

Hoe kan je recupereren als je je verlofdagen moet gebruiken voor doktersbezoeken voor jezelf, je kinderen of verwanten of voor administratieve afspraken of een afspraak met de techniker?

Het ACV wil dat er dringend werk wordt gemaakt van een week extra betaald verlof voor elke werknemer!

Eind maart publiceert het ACV een enquête en cijfers over het aantal werknemers die enkel betaald verlof hebben (geen arbeidsduurvermindering, anciënniteitsverlof of andere regelingen) en die hun verlofdagen al dan niet “vrij” mogen opnemen. De kans is groot dat vrouwen, die vaker werken in ondernemingen waar de vakbond minder sterk aanwezig is, minder verlofdagen hebben en die minder flexibel kunnen opnemen en dus vooral gebaat

zouden zijn met een week extra verlof.

4. Een gelijke verdeling van zorg en huishouden



Het ACV wil een actief beleid dat inzet op niet-stereotiepe beeldvorming en een gelijke opname van verlofregelingen binnen koppels.

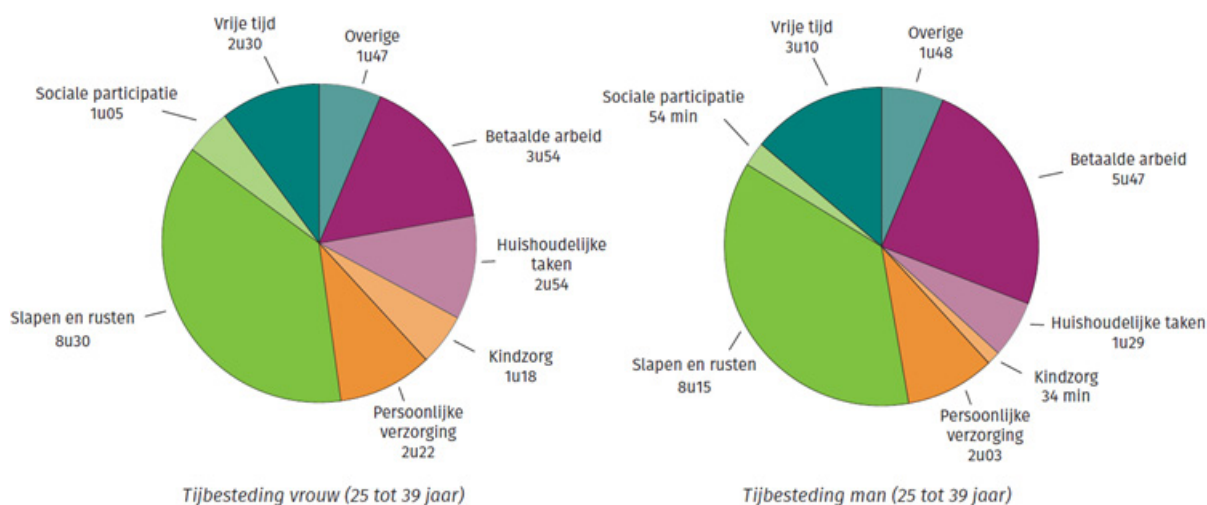
Vrouwen en mannen hebben een verschillende tijdsbesteding.

Tussen 1966 en 1999 waren er grote verschuivingen in de tijdsbesteding van vrouwen en mannen, wat zorgde voor meer gendergelijkheid. Na 1999 stagneerde dit proces echter.

Bij een analyse van de tijdsbesteding gedurende de hele levensloop valt op dat mannen in voltijdse functies gemiddeld één uur per dag meer werken dan hun vrouwelijke collega's in een vergelijkbare positie. De meest uitgesproken verschillen in arbeidstijd tussen vrouwen en mannen komen naar voren bij de komst van (jonge) kinderen. Op doordeweekse dagen besteden mannen dan bijna twee keer zoveel tijd aan betaalde arbeid als vrouwen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat veel vrouwen na de geboorte van kinderen hun arbeidstijd reduceren of onderbreken om onbetaalde zorgtaken op zich te nemen.

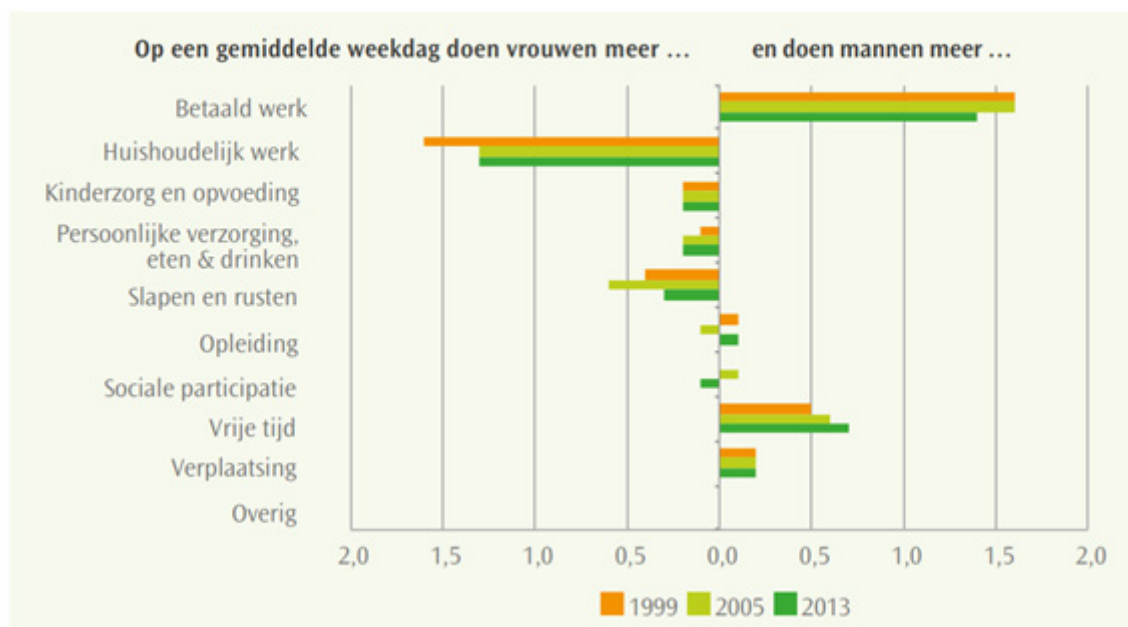
Wat betreft huishoudelijk werk is de situatie exact omgekeerd. Vrouwen besteden hier meer tijd aan dan mannen. Opmerkelijk genoeg wordt het verschil in tijd die vrouwen en mannen op een gemiddelde werkdag aan huishoudelijk werk besteden nauwelijks kleiner naarmate beide geslachten hoger opgeleid zijn. Echter, het blijkt wel dat hoogopgeleide vrouwen over het algemeen minder tijd besteden aan huishoudelijk werk. Deze trend kan worden verklaard door de uitbesteding van zorg- en huishoudelijke taken, bijvoorbeeld door middel van kinderopvang, huishoudhulpen of soortgelijke diensten. Dit benadrukt meteen het belang van dergelijke ondersteunende diensten.

Onderstaande grafieken (die de VUB maakte op basis van haar onderzoeksresultaten) tonen aan dat vrouwen meer tijd besteden aan zorg- en huishoudelijke taken, waardoor ze minder tijd hebben voor betaalde arbeid dan mannen.



De meest significante verschillen in tijdsbesteding ontstaan door de aanwezigheid van kinderen. Vrouwen met (jonge) kinderen besteden bijna twee keer zoveel tijd aan huishoudelijk werk als mannen. Op gemiddelde zaterdagen en zondagen nemen deze verschillen af, wat een goed teken is.

Figuur 1. Evolutie in de verschillen in de tijdsbesteding op een gemiddelde weekdag van Belgische vrouwen en mannen van 18 jaar en ouder in 10 hoofdcategorieën voor 1999, 2005 en 2013 [duur per respondent in uu:mm]



**Mannen die meer tijd vrij hebben, hebben meer vrije tijd.
Vrouwen die meer tijd vrij hebben, hebben minder vrije tijd.**

NB: De belangrijkste vaststellingen die gelden voor koppels zijn ook van toepassing op eenoudergezinnen. Voor eenoudergezinnen is het bijzonder moeilijk om betaald en onbetaald werk te combineren. De taken kunnen immers niet worden verdeeld. Ook gezinsondersteunende diensten zoals kinder- en buitenschoolse opvang en ouderschapsverlof zijn voor hen minder toegankelijk. Meer dan 83% van de eenoudergezinnen bestaat uit vrouwen.

5. Versterking van tijdskrediet, thematisch verlof en loopbaanonderbreking



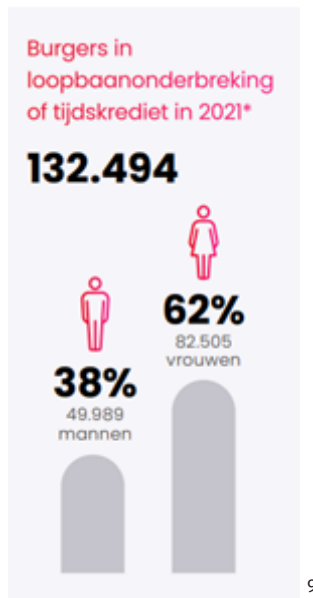
Het ACV wil dit toegankelijk (opnieuw voor deeltijdsen), beter betaald, flexibel en met behoud van sociale rechten.

Loopbaanonderbreking, tijdskrediet en thematische verloven

Vooraf vrouwen nemen dit op



Meer info op ACV Gender - www.acv-gender.be
ACV gaat voluit voor gendergelijkheid (hetacv.be)



Er bestaan systemen – zoals ouderschapsverlof en tijdskrediet voor de zorg voor een kind jonger dan 5 jaar – waar de persoon die deeltijds gaat werken:

- een inkomen voor dit deeltijdwerk behoudt (ook al is dat inkomen minder hoog dan het loon);
- en een ‘voltijdse gelijkstelling’ voor het pensioen geniet. Dat wil zeggen dat de periode waarin niet wordt gewerkt, effectief meetelt voor de berekening van het pensioen.

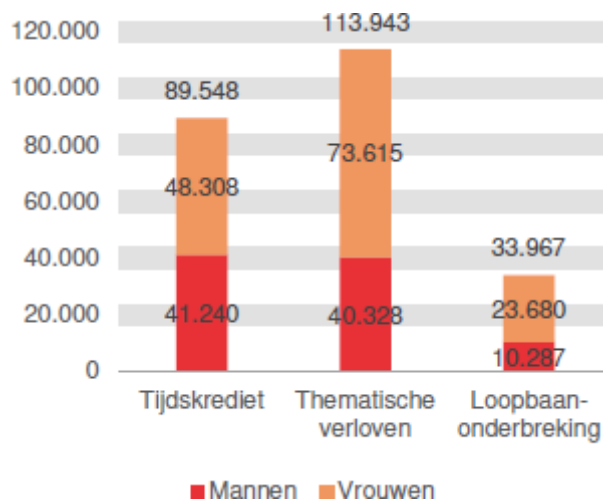
Opgelet: de regering stelt deze gelijkstelling momenteel ter discussie en wil zelfs de gelijkstelling van alle niet-gewerkte periodes voor de toegang tot het minimumpensioen afschaffen! Enkel het moederschapsverlof, ziekteverlof (tot max. 5 jaar), borstvoedingsverlof en ouderschapsverlof zouden in de hervorming van minister Lalieux nog kunnen worden gelijkgesteld.

Tegen ons standpunt in heeft de regering-De Croo het recht op tijdskrediet voor de zorg van een kind terugschroefd, vanaf 1/02/23:

- deeltijdwerkers kunnen dit niet meer aanvragen;
- het moet worden opgenomen voordat het kind 5 jaar is (voorheen was dit vóór de leeftijd van 8 jaar);
- de duur ervan is met 3 maanden verminderd voor de contractuelen en met één jaar voor de ambtenaren.

Vooral vrouwen nemen tijdskrediet, thematisch verlof of loopbaanonderbreking. In mei 2023 ging het om 145.603 vrouwelijke gerechtigden op uitkeringen (61,3%) tegenover 91.855 mannelijke (38,7%). Dit is een ongelijkheid die moet aangepakt worden, ten voordele van zowel vrouwen als mannen.

9 [Rapport annuel 2021 ONEM - HIGHLIGHTS, p.9](#)



Ongelijkheden in opname van ouderschapsverlof

Bijna een vierde van de moeders is automatisch uitgesloten van het gebruik van ouderschapsverlof. Veel moeders in België, vooral jonge, alleenstaande, kortgeschoolde moeders en moeders met een migratieachtergrond, kunnen geen ouderschapsverlof krijgen omdat ze niet aan de voorwaarden voldoen. In tegenstelling tot de meeste andere West-Europese landen heeft België een selectief ouderschapsverlofsysteem dat beperkt is tot werknemers in strikte zin, met voor de privésector dan nog strikte voorwaarden.

Alleen ouders die in loondienst werken, hebben recht op ouderschapsverlof in België. Dit betekent dat zelfstandigen, werklozen en ouders die onderwijs volgen automatisch worden uitgesloten. Ouders in de publieke sector kunnen zonder voorwaarden ouderschapsverlof opnemen, maar ouders in de privésector moeten gedurende 12 van de laatste 15 maanden voor de aanvraag bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Ouders met een onstabiel arbeidsverleden hebben dus minder kans om aan deze criteria te voldoen. Deze toekenningscriteria zijn niet gewijzigd sinds de invoering ervan in 1997.

Mensen met een migratieachtergrond, een lager opleidingsniveau en alleenstaande ouders bevinden zich vaker in onzekere arbeidsposities of hebben geen betaald werk. Deze kenmerken hangen vaak samen. Vrouwen met een migratieachtergrond ervaren bijvoorbeeld meer moeilijkheden dan mannen met een migratieachtergrond en autochtone vrouwen om een stabiele positie op de arbeidsmarkt te krijgen, vooral na het krijgen van kinderen. Hierdoor hebben ze minder kans om aan de criteria voor ouderschapsverlof te voldoen.

Als ouders niet voldoen aan de werkgerelateerde criteria, gaan ze op zoek naar andere kinderopvangoplossingen. Alternatieve strategieën zoals het verminderen van werktijd, van baan veranderen, flexibel werken, stoppen met werken of werkloos worden, kan de overgang naar een stabiele loopbaan bemoeilijken, wat weer nodig is om in de toekomst in aanmerking te komen voor ouderschapsverlof. Dit creëert een vicieuze cirkel.¹⁰

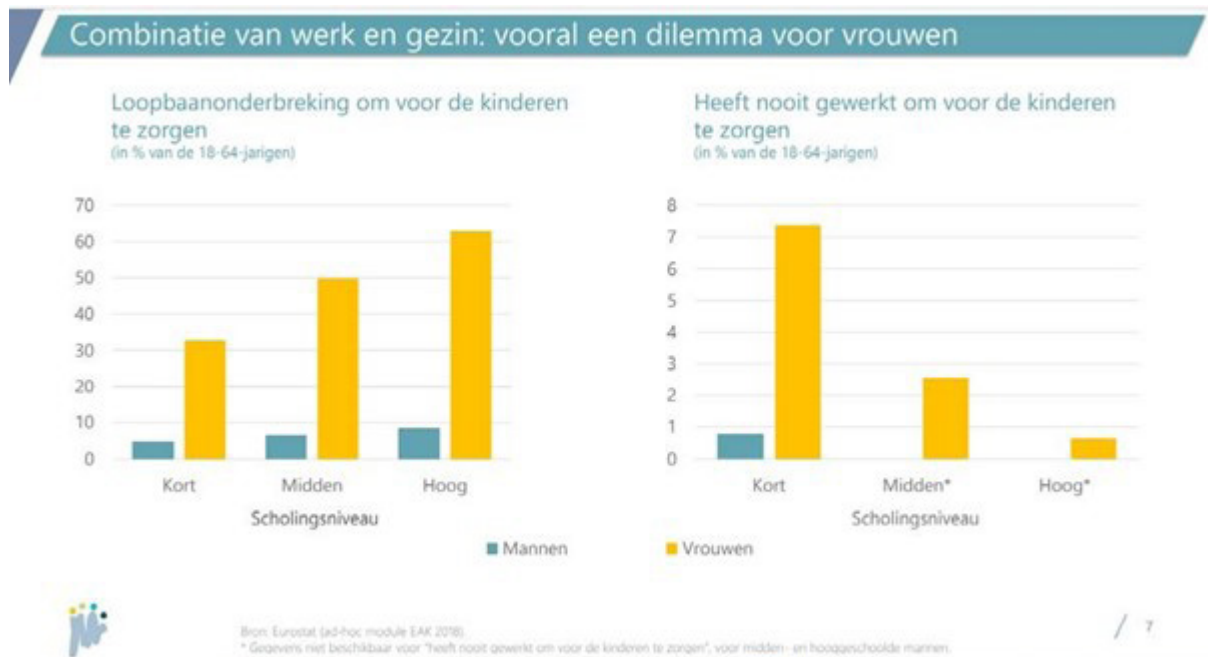
Ervaring wijst uit dat het opnemen van ouderschapsverlof natuurlijk ook een financieel plaatje heeft. Het inkomensverlies heeft een grote impact, zeker op personen met een laag loon. Een hogere vergoeding is hierom noodzakelijk.

¹⁰ [Leen Marynissen, Jonas Wood and Karel Neels; Mothers and Parental Leave in Belgium : Social Inequalities in Eligibility and Uptake 2021](#)

Stoppen met werken

Als je wil stoppen met werken, moet je eerst overwegen om wettelijk verlof op te nemen, thematisch verlof en/of tijdskrediet voordat je opteert voor onbetaald verlof of het einde van de arbeidsovereenkomst. In de twee laatste gevallen zal je nergens recht op hebben en 'buiten het systeem' vallen.

- Je moet zich dus steeds informeren over hoe je je rechten (en die van je familieleden) bij het ziekenfonds kan behouden.
- Je moet aan de toekomst denken, want je dreigt volledig afhankelijk te worden van je partner. Hoe goed je relatie nu ook mag zijn, de dingen kunnen veranderen. Het behoud van je economische en financiële onafhankelijkheid stelt je in staat om echte keuzes te maken wanneer de situatie verandert.



Let op met verlof zonder wedde... en zonder rechten

Onbetaald verlof is een periode waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever wordt opgeschort zonder behoud van loon. De werknemer kan altijd met zijn of haar werkgever een 'verlof zonder wedde' (of 'sabbatjaar') overeenkomen, met of zonder loon, voor de periode die beide partijen vastleggen. Dit soort verlof is niet wettelijk geregeld. In sommige bedrijven is het soms in de een of andere rechtsvorm gegoten, maar in tegenstelling tot tijdskrediet of ouderschapsverlof wordt dit soort verlof helemaal niet gelijkgesteld met een gewerkte periode en niet meegeteld voor de berekening van je pensioen. Dat betekent dus inkomensverlies wanneer je belandt in deze belangrijke fase van je leven. Een ander groot nadeel: tijdens verlof zonder wedde ben je als werknemer niet langer gedekt door je ziekenfonds (niet voor één dag, niet voor één week!). Vermijd dit soort verlof dus!

Je ontslag indienen, een zeer riskante keuze

Zelf je arbeidsovereenkomst beëindigen en je als werkzoekende inschrijven is heel riskant. Tenzij je superrijk bent en de rest van je leven kan rentenieren ... Je hebt geen garantie dat je een nieuwe job vindt. In afwachting heb je ook geen recht op een werkloosheidsuitkering. Je valt buiten het systeem. Je bent niet langer gedekt door je ziekenfonds en die periode telt

niet mee voor de berekening van je pensioen.

6. Geen onvrijwillig deeltijds werk



Het ACV wil dat iedereen kans maakt op een voltijdse verloning en volwaardige sociale rechten. Deeltijds werk moet gewaardeerd worden, want het is niet altijd een vrije keuze.

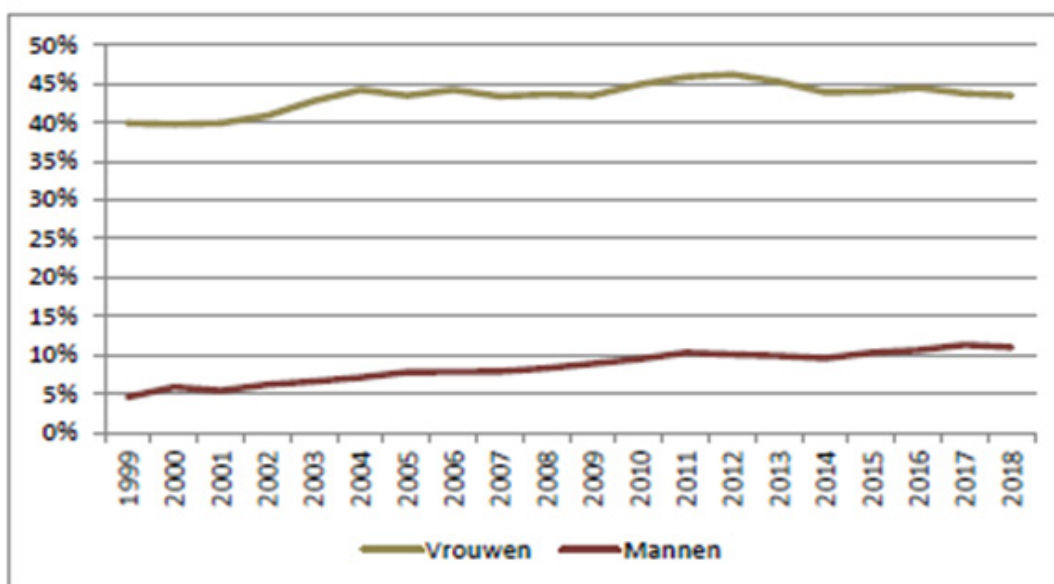
Deeltijds werk: vooral vrouwen... met een enorme impact op hun loon en hun sociale zekerheid!

Eén op de twee werkneemsters werkt deeltijds.

Deeltijdwerk heeft directe gevolgen voor het loon dat je op het einde van de maand ontvangt, maar ook voor de sociale zekerheidsrechten gedurende je hele loopbaan (werkloosheid, ziekte-uitkeringen) en daarna je pensioen. Als je je werk verliest, ziek wordt of aan het einde van je loopbaan bent, worden de uitkeringen en het pensioen berekend op basis van je brutoloon.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schrijft: «*Veel vrouwen in België werken deeltijds. Wie deeltijds werkt, verdient per maand of per jaar minder dan wie voltijds werkt. Deeltijds werk is de belangrijkste oorzaak van de gemiddelde loonverschillen tussen vrouwen en mannen. Wanneer de loonkloof berekend wordt zonder correctie voor arbeidsduur, loopt ze op tot 23,1%. Die ongelijkheid in deeltijds werk is grotendeels te wijten aan de ongelijke verdeling van zorg en de arbeidsorganisatie in sectoren waar veel vrouwen werken. Een andere belangrijke oorzaak ligt in de segregatie: vrouwen doen vaak andere jobs, in andere sectoren en geven minder vaak leiding. De lagere gemiddelde lonen van vrouwen weerspiegelen al die verschillende vormen van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt.*»¹¹

Grafiek 16: Percentage deeltijdarbeid bij loontrekkenden (1999-2018)

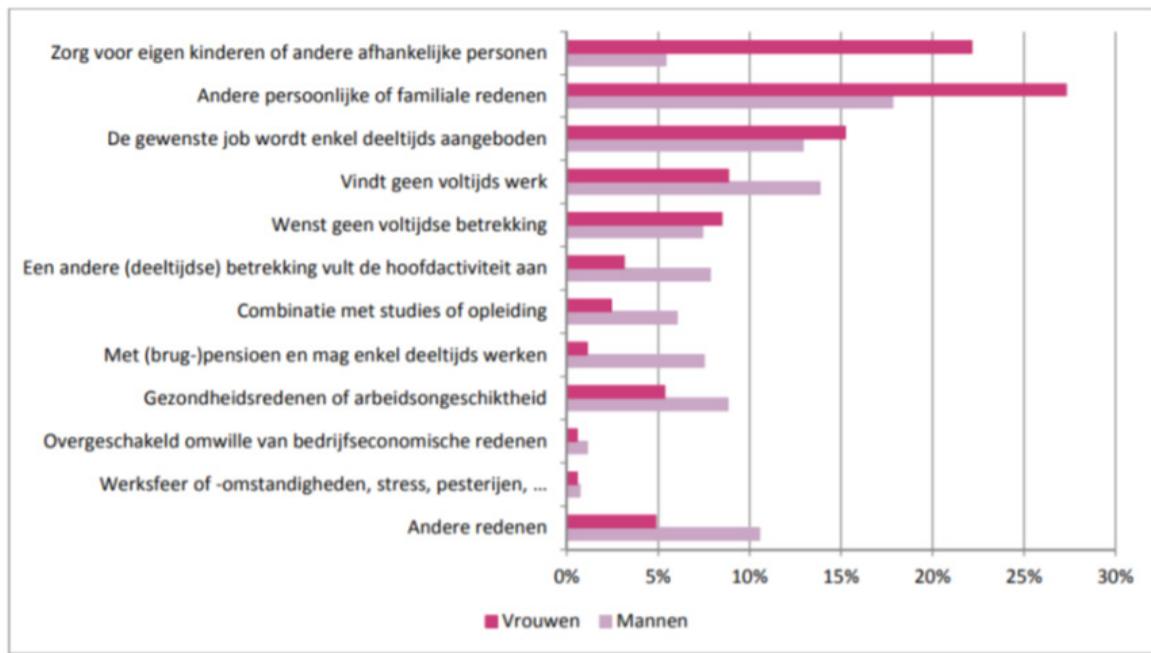


Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten

¹¹ Site de l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes

- 43,5% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds tegenover 11% van de mannelijke werknemers.
- Voor weinig mensen die deeltijds werken is dit een vrije keuze: 6,7% van de vrouwen en 5,2% van de mannen kiezen bewust voor deeltijds werk.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2014)



Is het daadwerkelijk jouw keuze om deeltijds te werken, of kies je een deeltijdse job omwille van...

- het gebrek aan ruimte in voorzieningen voor kinderen, zieke of gehandicapte familieleden, ouder wordende ouders?
- de zware, fysieke en/of mentale arbeidsomstandigheden van je job, die het onmogelijk maken fulltime te blijven werken?
- de zorg- en familietaken thuis, die niet te combineren zijn met een voltijdse job?
- mobiliteitsproblemen (onmogelijk om op tijd aan school/opvang te raken, etc.)?
- een strakke werkorganisatie, waardoor het niet mogelijk is om later toe te komen of vroeger te vertrekken bij onvoorziene gevallen?

Kortom: neem je echt gewoon tijd voor jezelf, of verminder je je werkuren omdat je niet anders kan?

Inkomensgarantie-uitkering (IGU)

Als je een deeltijdse arbeidsovereenkomst tekent, moet je werkgever je een formulier voor de aanvraag van een vermeerdering van het aantal uren laten invullen om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering (IGU), d.w.z. een werkloosheidstoeslag. Als de werkgever dat formulier niet spontaan geeft, moet je er zeker om vragen. Zo behoud je het statuut van iemand die op zoek is naar een voltijdse betrekking en dus naar een andere halftijdse job of een vermeerdering van de werkuren. Dankzij dat statuut krijg je een 'voltijdse gelijkstelling' voor je pensioen.

¹² ADS, [Enquête sur les forces de travail](#)

Dat formulier is belangrijk voor het behoud van je rechten, en je zal het moeten invullen voor elke wijziging van je arbeidstijd. Wanneer je je deeltijdse job immers verliest en je dat formulier niet hebt ingevuld, krijg je maar een deeltijdse werkloosheidsuitkering.

Let op! Als je zelf vraagt naar een contract met minder uren, heb je geen recht op een IGU, ook niet op de voltijdse gelijkstelling voor je pensioen en ook niet op extra werkuren als die beschikbaar zijn in je onderneming.

Overstappen op een deeltijdse baan moet dus een weloverwogen keuze zijn: wie van het koppel zal deeltijds werken? Waarom? Wat gebeurt er bij een scheiding? Kan je je onafhankelijkheid behouden? Kan je je het financieel veroorloven om weg te gaan als je dat ooit wil?

7. Publieke diensten, kwaliteitsvol en toegankelijk voor iedereen!



Het ACV wil meer investering in toegankelijke en kwalitatieve maatschappelijke dienstverlening

Dit zijn de voorwaarden waardoor vrouwen hun privé-, beroeps- en gezinsleven kunnen combineren en tegelijkertijd hun economische en financiële onafhankelijkheid kunnen behouden!

De maatschappelijke dienstverlening is van onschatbare waarde om een goede combinatie tussen werk, privé en gezin te verzekeren. Deze besparen vrouwen namelijk kostbare tijd gedurende de hele dag.

- Voldoende en betaalbaar schoolvervoer en openbaar vervoer in het hele land, op tijd en aangepast aan kleine kinderen en mensen met beperkte mobiliteit
- Warme schoolmaaltijden van goede kwaliteit tegen een betaalbare prijs
- Waardig, voldoende en betaalbaar aanbod voor mensen die ziek, gehandicapt of zorgbehoevend zijn
-

Klinkt dat utopisch?

Er bestaan al initiatieven zoals crèches met sociale projecten en gemeentelijke programma's voor betaalbare en warme maaltijden van goede kwaliteit op scholen. Het vereist echter druk, politieke wil en organisatie om deze initiatieven op grote schaal te implementeren. Het is een win-winsituatie voor iedereen, vooral voor vrouwen!

Conclusie

We kunnen de aanhoudende crisis in de kinderopvang, besparingen op zorgverloven, de schrijnende omstandigheden in de dienstenchequesector en de stijgende cijfers rond arbeidsongeschiktheid onder vrouwen niet langer zien als geïsoleerde problemen. Het is pijnlijk duidelijk dat dit symptomen zijn van een breder maatschappelijk probleem: de systematische onderkenning van het belang van zorgarbeid. En dat is vooral slecht nieuws voor vrouwen, want anno 2023 krijgen zij nog steeds het merendeel van de on- en onderbetaalde arbeid op hun bord.



**Meer info en benieuwd
naar onze acties?**

www.acv-gender.be



ACV gaat voluit voor gendergelijkheid

**8 maart 2024
Internationale dag
voor vrouwenrechten**

