



Achtergrond dossier ACV Gender – Femmes CSC campagne 8 maart

... want als het gaat om tijd, is niet iedereen gelijk!

Vrouwen en mannen delen hun tijd anders in.
(in alle sectoren)¹

- ... **Twee derde** van het huishoudelijk werk, wordt nog steeds gedaan door vrouwen.
- Voltijds werkende...
 - vrouwen spenderen naast hun job nog wekelijks meer dan 20uur aan zorg – en huishoudelijke taken
 - mannen spenderen naast hun job wekelijks zo'n 14uur aan zorg – en huishoudelijke taken
 - Deeltijds werkende...
 - vrouwen spenderen twee keer zoveel tijd dan mannen aan deze taken, namelijk zo'n 28 uur.
 - mannen spenderen zo'n 14u39 per week aan zorg – en huishoudelijke taken
 - Werkzoekenden:
 - Een werkzoekende vrouw spendeert meer dan 40 uur aan zorg – en huishoudelijke taken
 - Een werkzoekende man spendeert zo'n 23 uur aan zorg – en huishoudelijke taken

¹ Cijfers van Iweps (<https://www.iweps.be/publication/egalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-en-wallonie-2017-cahier2/>)

- ... Het totale aantal uren werk (bezoldigd en onbezoldigd) van vrouwen is nagenoeg gelijk, of ze nu voltijds werken (50u25) of deeltijds werken (49u47). Dit is niet het geval bij mannen.
- ... Naast de ongelijke verdeling in werk, huishoudelijke – en zorgtaken, is er ook een ongelijkheid als het gaat over vrijetijdsinvulling. Vrouwen hebben wekelijks minder tijd voor ontspanning (zo'n 25u) dan mannen (33u).

Conclusie: Hoe meer vrije tijd de man heeft, hoe meer tijd hij ook effectief vrij is. Hoe meer vrije tijd een vrouw heeft, hoe minder vrij ze is.

Deeltijds werk is vaak onvrijwillig en dus geen keuze!

(ACV Puls, CNE, ACV Voeding & Diensten...)

- ... **43,5%** van de vrouwelijke werknemers werkt **deeltijds**, bij de mannelijke werknemers is dit zo'n **11%**
- Voor 6,7% van de deeltijds werkende vrouwen is dit een vrijwillige keuze. Bij mannen 5,2%. Dit ligt dus in dezelfde lijn. **Vrijwillig kiezen voor deeltijds werk, dat is iets anders dan ervoor kiezen omwille van ...**
 - Het tekort aan opvang voor kinderen, zieke naasten/familieleden, ouderwordende (groot)ouders.
 - De onmogelijkheid om de job gedurende lange tijd voltijds uit te oefenen, omwille van de fysieke en/of mentale belasting van de job.
 - De huishoudelijke en familiale last die te hoog is om het te combineren met een voltijdse job.
 - De mobiliteitsproblemen en het woon – werkverkeer dat het bijna onmogelijk maakt om voltijds te werken.

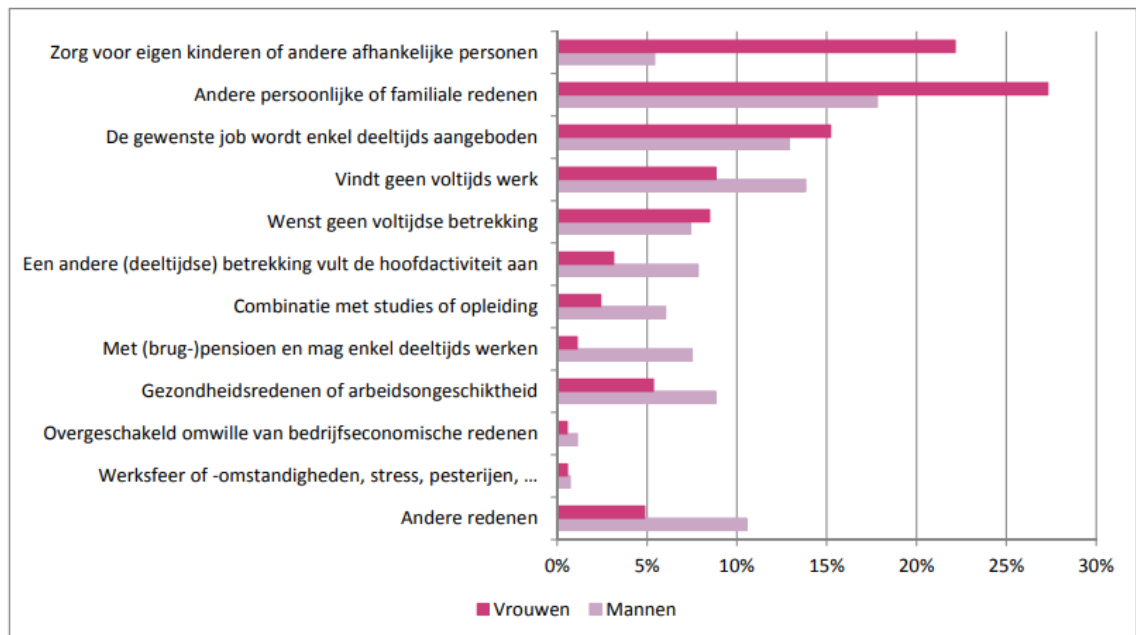
Bovenstaande redenen kan je dus niet vergelijken met het effectief vrijwillig deeltijds werken, voor het plezier en om meer vrije tijd te hebben. Heel veel werknemers (en dus vooral werkneemsters) hebben geen andere keuze.

- ... **Toepassing van cao 35:** deeltijds werkende werknemers die dit wensen, moeten eerste keuze krijgen in geval van vermeerdering van uren in hun onderneming. Vrijkomende uren gaan dus in principe steeds naar deeltijds werkenden, indien zij dat wensen uiteraard.
- ... In de dienstenchequesector, bij verpleegkundigen, ... is het nagenoeg **onmogelijk om een volledige loopbaan voltijds te werken:** dit is een aanslag op het lichaam! Daar zou de norm "voltijds" herbekeken moeten worden, en algemeen zou een voltijds werkende minder uren moeten presteren om de zwaarte van het beroep te erkennen!

Hieronder zie je een grafiek met de redenen voor deeltijdse arbeid, opgenomen in het Loonkloofrapport van het Instituut voor Gelijkheid tussen Vrouwen en Mannen van 2017.²

² https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

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



Bron: ADS, Enquête naar de Arbeidskrachten

Toegenomen flexibilisering

(CNE, ACV Voeding & Diensten, ACV-CSC Metea, BIE, ACV Openbare Diensten...)

- ... De onvoorspelbaarheid van uurroosters en de toename van flexibele uurroosters maken het organiseren van het leven soms heel ingewikkeld. Vandaar zorgt er mee voor dat werknemers gedwongen worden om deeltijds te werken.
- ... Sectoren waar het effectief nodig is om 24h/dag, 7/7 te werken, moeten uitzonderingen blijven! Dan denken we aan de gezondheidszorg, veiligheidsdiensten, brandweer, bedrijven waarbij het onmogelijk is om machines stil te leggen, ... In andere sectoren kunnen we ons de vraag stellen of de 24-ureneconomie echt nodig is en een meerwaarde is voor de samenleving?

Hoger werktempo

(Alle sectoren)

- ... De verhoging van het werktempo heeft ook zijn invloed op het privéleven van werknemers. Vermoeid terugkomen van het werk, zorgt vaak voor energietekort voor alles wat nog "thuis" moet gebeuren.
- ... De weinige vrije tijd die er nog over is, is voorzien voor huishoudelijke taken en in het beste geval wat rust. Maar dit gaat ten koste van echte vrije tijd voor hobby's, een sociaal leven en emancipatie!

Collectieve arbeidsduurvermindering als project voor de toekomst!

(Alle sectoren)

- ... Collectieve arbeidsduurvermindering zal vanuit een genderbril bekeken moeten worden als we meer gelijkheid willen. Het is van essentieel belang dat arbeidsduurvermindering er NIET voor zorgt dat vrouwen terug aan de haard belanden als ze minder uren moeten presteren. Een gelijke verdeling van taken moet centraal staan, zodat een collectieve arbeidsduurvermindering kan zorgen voor een echte emancipatie van de vrouw.

JA! Tegen beter betaalde en gelijkgestelde vormen van loopbaanonderbreking.

(Alle sectoren)

- ... Loopbaanplanning met een focus op het einde van de loopbaan moet een prioriteit zijn.
- ... Slechts 63% van de vrouwen heeft een volledige loopbaan, tegenover 70% van de mannen. (Bron: Planbureau)
- ... Evolutie ouderschapsverlof opgenomen door vaders: in 1998 werd slechts 4,8% van het ouderschapsverlof opgenomen door de papa's, in 2018 is dit al 31% We zien echter dat een groot deel van de mannen die ouderschapsverlof opnemen, hun kinderen nog steeds naar de kinderopvang/crèche brengen. Het verlof wordt dan gebruikt voor andere zaken (vb. verbouwingen, klusjes, ...) ipv effectief de zorg op te nemen voor hun kinderen. Bij moeders is dit anders; de overgrote meerderheid van de vrouwen gebruikt het stelsel van ouderschapsverlof om de zorg voor hun kind(eren) op te nemen.
- ... Bij tijdskrediet zien we dezelfde trend.

Sterke openbare diensten voor hoogwaardige en toegankelijke collectieve oplossingen

(Alle sectoren)

- ... Het is belangrijk om collectieve oplossingen te voorzien voor de zorg van onze naasten (kinderen, mensen met een beperking, zieken, ouderen, ...)
- ... Deze diensten zijn essentieel om vrouwelijke (en natuurlijk ook mannelijke) werknemers in staat te stellen zoveel mogelijk voltijds te kunnen werken (en een volwaardig loon te kunnen ontvangen).

Woonwerkverkeer en mobiliteitsproblemen

(ACV Transom + alle sectoren)

- ... Het is van essentieel belang om een efficiënter en kwalitatief beter openbaar vervoer te hebben. Openbaar vervoer wordt namelijk vooral gebruikt door vrouwen!
- ... Ook de mobiliteitsproblemen voor autogebruikers (files! Slechte infrastructuur) zorgt voor heel veel verloren uren en stress.

Stop tegen zondagswerk in sectoren waar dit niet nodig is

(ACV Puls, CNE, ACV Voeding & Diensten, ACV-CSC Metea, BIE, ...)

- ... De gevaren van zondagswerk voor werknemers:
 - Als er geen vakbondsvertegenwoordiging is, is werken op zondag geen keuze: het uurrooster wordt opgelegd. Te nemen of te laten...
 - Zonder aanwezigheid van de vakbond worden (over)uren en uren gepresteerd op zondag vaak niet extra vergoed.
 - Zondagswerk brengt het gezins- en privéleven in gevaar: hoe kan je tijd doorbrengen met je kinderen en naasten of hoe kan je investeren in vrijetijd en gemeenschapsleven als je moet werken als anderen met verlof zijn?
- ... Zondagswerk, ideaal voor werkgevers? Neen!
 - Het is bewezen dat winkels openen op zondag geen extra banen opleveren.
 - Zondagsopening is nefast voor kleine bedrijven die weggeconcurrereerd worden door grote ketens.
 - De opening van winkels op zondag zorgt ervoor dat consumptie als hobby gepercipieerd wordt. Echter, naast de schade aan het milieu, tonen studies ook aan dat overmatig consumeren mensen echt niet gelukkiger maken, wel integendeel!

Invloed van arbeidstijd op de loonkloof (21%) en op de pensioenkloof (28%)

(Alle sectoren)

- ... Gedurende hun loopbaan hebben vrouwen te kampen met ongelijkheden in loonkloof door de gedwongen “keuzes” van deeltijds werk. Een stapje terug zetten om meer tijd te hebben voor bijvoorbeeld zorg, zorgt op korte termijn voor een loonkloof, maar op lange termijn ook voor een pensioenkloof wegens een onvolledige loopbaan. Dit maakt vrouwen afhankelijk van hun partner en/of kinderen, omdat..
 - het grootste deel van de ‘huishoudelijke’ pensioenen uitbetaald wordt aan het gezinshoofd, in de meeste gevallen is dit de man.
 - het pensioenbedrag dat vrouwen ontvangen vaak onvoldoende is om bijvoorbeeld een rusthuis te betalen. Dan moeten kinderen vaak bijspringen om dit financieel te compenseren!

Een degelijk loon om meer te kunnen genieten van het leven

(Alle sectoren)

- ... Om kopzorgen te voorkomen (zonder de stress van het einde van de maand) en om geld te hebben voor vrijetijd, hobby's, ... moeten er degelijke lonen zijn.
 - Er is nog steeds een grote loonkloof van 21%: deze moet dringend aangepakt worden, zodat vrouwen in de (weinig) vrije tijd die ze hebben, wél over de financiële middelen beschikken om hun tijd in te vullen hoe zij dat willen, zonder tegen grote financiële problemen aan te lopen.

Welke van bovenstaande aanbevelingen/eisen is voor jou of
jouw onderneming prioriteit?
Wat zou jij doen als je meer tijd zou hebben?

Laat het ons weten, via onze Facebookpagina of via www.acv-gender.be , want ACV wil meer tijd voor gelijkheid!

