

Nederlandstalige Vrouwenraad vzw
Middaglijnstraat 10 1210 Brussels-Belgium
www.vrouwenraad.be – info@vrouwenraad.be

Europese Commissie: Consultatie Europese Pijler van Sociale Rechten – 4 november 2020

Suggesties en aanbevelingen van de Nederlandstalige Vrouwenraad met betrekking tot volgende sleutelprincipes:

Onderwijs, opleiding en een leven lang leren

In dit verband dient het principe van ‘inclusiviteit’ uitgewerkt te worden en dienen richtlijnen opgesteld om dit principe om te zetten in de leerdoelen, leerplannen (curricula), instrumenten en in de organisatiecultuur van de onderwijsinstellingen.

Gelijkheid van mannen en vrouwen

In het kader van de antidiscriminatiewetgeving stellen we de tendens vast dat er in beleidsteksten op EU-niveau en in België steeds vaker het begrip genderdiscriminatie gehanteerd wordt in plaats van discriminatie op basis van geslacht en genderidentiteit en genderexpressie (cfr. Antidiscriminatiewetgeving in België).

Een Arrest van het Grondwettelijk Hof van België nr. 99/2019 van 19 juni 2019 over de aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand is het eens met de redenering van de organisatie çavaria dat mensen met een non-binaire genderidentiteit of genderfluïde personen de mogelijkheid moeten hebben om hun geboorteakte aan te passen overeenkomstig hun genderidentiteit. Dat in de Belgische Grondwet sprake is van de gelijkheid tussen vrouwen en mannen, betekent volgens het hof bijvoorbeeld niet “dat de categorieën van man of vrouw als een uitgangspunt van de Belgische grondwettelijke orde kunnen worden aanzien, en verhindert evenmin dat maatregelen worden genomen die tot doel hebben verschillen in behandeling op basis van een niet-binaire genderidentiteit te bestrijden”. Er zijn volgens het Grondwettelijk Hof verschillende mogelijkheden om die ongrondwettigheid te verhelpen, waaronder de creatie

van één of meerdere bijkomende categorieën die zowel bij de geboorte als achteraf toelaten om voor alle personen rekening te houden met het geslacht en de genderidentiteit, maar eveneens de mogelijkheid om de registratie van het geslacht of de genderidentiteit als element van de burgerlijke staat van een persoon te schrappen. Het staat dus aan de wetgever, en aan hem alleen, om met inachtneming van de artikelen 10 en 11 van de Grondwet, een regeling te treffen om de vastgestelde ongrondwettigheid te verhelpen.

Indien de Belgische wetgever in de toekomst beslist om geslacht als element van de burgerlijke staat te schrappen bestaat een groot gevaar dat er geen statistieken en indicatoren op basis van geslacht meer beschikbaar zouden zijn of slechts beperkt op basis van administratieve enquêtes of bevolkingsonderzoeken (in plaats van op rijksregistergegevens zoals nu het geval is) maar daar is politieke wil voor nodig evenals voldoende financiële middelen om die enquêtes uit te voeren. Bij gebrek aan data wordt het onmogelijk om ongelijkheid m/v nog te duiden en te bestrijden, zoals bijvoorbeeld de loon-, pensioen en zorgkloof.

Inzake loongelijkheid dient met hoogdringendheid Europese richtlijnen opgesteld om de loontransparantie af te dwingen opdat de Belgische wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof beter zou worden toegepast en gemonitord.

Er werden een twaalfstal richtlijnen aangenomen om de verplichtingen van de lidstaten te verduidelijken bij de naleving van het beginsel van de gelijkheid van vrouwen en mannen in de domeinen werkgelegenheid, arbeid en de toegang tot goederen en diensten. Hierbij stellen we ons de vraag in welke mate de Europese richtlijnen inzake antidiscriminatie worden bijgesteld op basis van actuele inzichten m.b.t. bijkomende discriminatiegronden zoals ouderschap, borstvoeding, vaderschap en medisch begeleide voortplanting. Daarnaast dient de mogelijkheid onderzocht worden of het criterium gezinssituatie of gezinsverantwoordelijkheid, gelinkt aan ouderschap, ook opgenomen kan worden in de regelgeving.

Daarnaast is het belangrijk dat de Europese antidiscriminatie-richtlijnen het principe van meervoudige discriminatie uitwerken.

Gelijke kansen

We willen de noodzaak van een intersectionele benadering benadrukken.

Actieve ondersteuning bij het vinden van werk

Bij de beleidsmaatregelen die pleiten voor een toename van de tewerkstellingsgraad en de activiteitsgraad (volgens het Belgisch regeerakkoord van 21 september 2020 naar een tewerkstellingsgraad van 80% is het noodzakelijk om **extra aandacht te besteden aan een**

holistische begeleiding van de kwetsbare groepen. Zowel bij de personen geboren in België als bij personen geboren buiten de EU-28 liggen de werkzaamheidsgraden het hoogst bij hooggeschoolden en dit zowel bij mannen als bij vrouwen. De laagste werkzaamheidsgraden vinden we bij kortgeschoolde vrouwen, bij zowel wie in België geboren werd als wie buiten EU-28 geboren werd, maar we zien dat kortgeschoolde vrouwen geboren buiten de EU-28 12,4 procentpunten lager scoren dan vrouwen in België geboren. Bij de in België geboren populatie ligt de werkloosheidsgraad globaal erg laag: het hoogste cijfer wordt opgetekend door de kortgeschoolde mannen. De cijfers bij personen geboren buiten de EU-28 liggen een stuk hoger, met uitschieters bij de kortgeschoolde vrouwen en midden-geschoolde mannen.

Er is ook een **activeringstendens in België voor langdurig zieken.** Het is de bedoeling om ze op maat te begeleiden naar de arbeidsmarkt. Uit de data RIZIV-statistieken (2017) weten we dat het aantal invaliden tussen 2013 en 2017 toegenomen, vooral bij vrouwelijke gerechtigde werknemers: Vrouwen: 2013: 163.643 en 2017: 218.345; gemiddelde jaarlijks stijging met 7,49%; Mannen: 2013: 135.765 en 2017: 161.563; gemiddelde jaarlijkse stijging met 4,45%. Verklaring voor vrouwen: verhogen van pensioenleeftijd; stijgende participatiegraad op arbeidsmarkt; vergrijzing – aantal gerechtigden tussen 50 en 59 jaar neemt toe; nieuwe ziektebeelden: psychische stoornissen (verband tussen stress en werkomstandigheden), bot-spierstelsel en bindweefsel. Vandaar de noodzaak om rekening te houden met gendergerelateerde gezondheidsproblemen en beperkingen die langdurige arbeidsongeschiktheid veroorzaken: voor de reïntegratie naar de arbeidsmarkt.

Een ander aspect is de **financiële ondersteuning bij werkloosheid en invaliditeit** (langdurig arbeidsongeschikt vanaf 1 jaar in België). Bij de sociale zekerheidsuitkeringen in deze sectoren is er geen sprake van individuele rechten. Er zijn drie deelstatuten. Voorbeeld invaliditeit: je ontvangt een percentage van het brutoloon: 65% als je gezinslast hebt; 55% als je alleenstaande bent; 40% als je samenwonende bent). Nochtans heb je als werknemer voordien eigen rechten in de sociale zekerheid opgebouwd. Maar bij een uitkering is die lager voor de samenwonende omdat de gezinsdimensie een rol speelt en niet de individuele dimensie. Bij de categorie samenwonenden zijn de vrouwen al jaren oververtegenwoordigd.

Veilige en flexibele werkgelegenheid

Een probleem is de sociale bescherming van de deeltijdse arbeid in België. De overheid en sociale partners bouwden in het begin van de jaren '80 van de vorige eeuw – een periode van hoge werkloosheid – deeltijds werk sterk uit om de jobs te herverdelen. Dit gebeurde vooral in sectoren waar veel vrouwen werkten (bijvoorbeeld de distributiesector, de schoonmaak, de horeca, de zorgsector). De 'anderhalve job per gezin' was volgens de overheid dé oplossing om gezin en werk beter te kunnen combineren en tegelijk konden de tewerkstellingscijfers wat opgekrikt worden. De gevolgen zijn tot op vandaag voelbaar: als één van de oorzaken van de loon- en pensioen- en zorgkloof m/v. De jaarlijkse Belgische

Loonkloofrapporten 2017 tonen dat deeltijdwerkers veelal minder goed betaalde banen hebben dan voltijdse werknemers: het gaat vaak om minder goed betaalde functies in sectoren met lage lonen. Dit geldt zowel voor vrouwen als voor mannen. Deeltijds werkende vrouwen blijken met een dubbele achterstand te kampen: enerzijds als vrouw, anderzijds als deeltijdwerker. De manier waarop de federale overheid omgaat met deeltijds werk gaat in tegen de geest van de wetten van 23 juni 1981 en van 5 maart 2002 en de CAO nr.35 en 35 bis. Deze teksten waarborgen de rechten van de deeltijdse werknemers proportioneel aan hun arbeidstijd. De uitholling van het systeem van deeltijds werken om aan de werkloosheid te ontsnappen met een inkomensgarantie-uitkering, gaat in tegen de geest van de regelgeving. Dit betekent een financieel verlies voor deeltijdse werknemers, zowel tijdens de beroepsactieve loopbaan als wanneer men met pensioen gaat of eventueel een werkloosheidsuitkering moet ontvangen. Deeltijdse arbeid moet in het kader van de sociale zekerheid proportioneel gelijk behandeld worden met voltijdse arbeid.

Maar waar wij werkelijk naar streven is ook flexibiliteit van de werknemer. Daarvoor verwijzen we naar de het [Purple Pact](#) van de Europese Vrouwenlobby waarin gepleit wordt voor een feministische zorgeconomie. Bovendien pleiten wij vooreen collectieve vermindering van de wekelijks arbeidstijd (30-urenweek) zodat het systeem van deeltijdse arbeid een uitzondering kan worden.

In het **kader van een toenemende digitalisering op de arbeidsmarkt** dienen beschermende maatregelen worden uitgewerkt voor werknemers in nieuwe arbeidsvormen zoals bijvoorbeeld de digitale platformeconomie en algoritmen in HRM-processen die bij de rekrutering bepaalde biasen kunnen reproduceren. Een op zich reeds sterk gendergerelateerde arbeidsmarkt met minder sociale bescherming (t.t.z. collectieve onderhandelingen), met toenemend aantal atypische werkvormen en minder arbeidsreglementering zal waardig werk voor vrouwen eerder de uitzondering zijn dan de regel. Voor vrouwen die meerdere en kruisende vormen van discriminatie ervaren - vanwege klasse, ras, seksuele voorkeur, handicap, leeftijd, migratiestatus of andere - zal de toestand nog slechter zijn (Paarse Pact EWL).

Loon

Loonaandeel

Het loonaandeel is het aandeel van de loonmassa (product van loon en het aantal gewerkte uren) in de toegevoegde waarde (het bbp). Het overblijvende deel is grotendeels de vergoeding voor kapitaal. Het loonaandeel is functie van het product van lonen en tewerkstelling. Een stijging van het loon is geen garantie voor een stijging van het loonaandeel.

De loonaandelen in de EU waren relatief constant in de jaren 1960, ze stegen in de jaren 1970 en dalen constant sinds de jaren 1980. Er bestaat een nauw verband tussen de ontwikkeling van de reële lonen en de ontwikkeling van de loonaandelen. Zolang de stijging van de reële lonen boven de groei van de arbeidsproductiviteit ligt, leidt dit tot een herverdeling van het winstkomen naar het arbeidsinkomen, met als gevolg een groeiend loonaandeel. Wanneer de reële loonstijging achterblijft bij de groei van de arbeidsproductiviteit, neemt het loonaandeel bijgevolg af, wat leidt tot een tegengesteld herverdelingseffect.

In België daalt het loonaandeel ook sedert het begin van de jaren 1980. Volgens het Verbond van Belgische ondernemingen is het bruto-exploitatieoverschot wel gestegen. Die stijging is echter niet naar hogere dividenden gevloeid, maar is gebruikt om 1) meer te investeren, wat kan worden afgeleid uit de significante stijging van het aandeel van de afschrijvingen in de toegevoegde waarde; en 2) om meer belastingen te betalen, wat samenhangt met een verstrakking van internationale fiscale regels voor de bedrijfsfiscaliteit (BEPS) en het afnemen van de impact van de notionele intrestaftrek. De winsten van de bedrijven worden recent minder uitgekeerd aan de aandeelhouders en meer gereserveerd in de Belgische bedrijven zelf met het oog op toekomstige investeringsprojecten.

Maar toch is in België wel een sterk negatief verband vast te stellen tussen de evolutie van het loonaandeel en de inkomensongelijkheid, zoals gemeten door de Ginicoëfficiënt: hoe lager dit aandeel, hoe groter de ongelijkheid. Het armoedecijfer bij werkenden behoort in België tot de laagste van de EU-landen. De ongelijkheid bij ons heeft te maken met het inkomensverschil tussen diegenen die werken en diegenen die niet beroepsactief zijn. In 2017 bedroeg de werkgelegenheidsgraad onder kortgeschoolden in België 51% tegenover 67% in de Europese Unie en dat is bijna nergens anders in de EU zo laag. Bijna een derde van de laaggeschoolden op actieve leeftijd in België heeft een inkomen onder de Europese armoedegrens. Het risico van bijna werkloze huishoudens ligt boven het EU-gemiddelde wat het armoederisico betreft, vooral als het huishoudens met kinderen heeft. Er is doorheen de jaren een toename van de sociale uitgaven maar die leiden niet tot een afname van de armoede onder de bevolking met actieve leeftijd. Volgens onderzoek verwijzen verschillende indicatoren naar een afname van de doelmatigheid van de sociale transfers naar de bevolking op actieve leeftijd.

Minimumlonen

We verwijzen naar het Paarse Pact van de Europese Vrouwenlobby:

Het Pact stelt voor om het begrip arbeid opnieuw te evalueren door middel van minimum- en maximumlonen én door middel van een herverdeling van arbeid, met als doel genderstereotypen te overstijgen. Bovendien wil het een algemene

arbeidsduurvermindering voor iedereen promoten, zodat zorg- en jobverantwoordelijkheden beter in balans zijn voor zowel vrouwen als mannen.

In de loop van de laatste decennia is er een vertraging van de stijging van de lonen, vooral van de laagste. Sinds de tweede helft van de jaren 1970 is er een loskoppeling tussen de stijging van de productiviteit en de gemiddelde lonen. Sinds de 1990 is er dan ook nog eens sprake van een loskoppeling van de groei van het minimumloon en die van het gemiddelde loon. Dit laatste bedreigt op systematische wijze de economische positie van personen met een laag inkomen: in België ligt het inkomen van een tweeverdieners met twee kinderen die voltijds werken voor het minimumloon zeer dicht bij of zelfs lager dan de armoedegrens. De lage lonen werden wel geleidelijk aangevuld met belastingkredieten (bij ons door middel van de werkbonus); werk met lage productiviteit wordt gesubsidieerd via dienstencheques, de sociale economie en tal van kortingen op socialezekerheidsbijdragen.

Loonkloof v/m

Blijft bestaan. Het uurloon bij deeltijdse arbeid evolueert bovendien trager dan bij voltijdse arbeid volgens de jaarlijkse Belgische loonkloofrapporten.

Er moet ook rekening gehouden worden met de impact van de Covid-19-crisis. Vrouwen moeten bij het opstellen van de herstelplannen inzake werkgelegenheid en loon vooraan blijven staan. Uit onderzoek van EIGE blijkt dat een kwart van de vrouwelijke werknemers in alle sectoren van de EU onzeker werk verricht en daardoor een groter risico op armoede loopt. Bovendien hebben maatregelen zoals de sluiting van de kinderopvang en scholen een negatiever effect hebben op de arbeidsparticipatie van vrouwen dan van mannen.

Loontransparantie

Een van de belangrijkste mijlpalen van de strategie gendergelijkheid van de Europese Commissie is de toezegging om bindende maatregelen rond loontransparantie voor te stellen om de loonkloof van 16 % en de pensioenkloof van 39 % tussen mannen en vrouwen aan te pakken. De verwezenlijking van gelijke beloning is een vereiste van de EU-Verdragen, en het beginsel van gendergelijkheid en gelijke beloning is in de Europese pijler van sociale rechten verankerd.

De Vrouwenraad vraagt dat de werkzaamheden aan een juridisch bindend voorstel voor loontransparantie dit jaar een prioriteit zullen zijn en zelfs afgerond zijn eind 2020.

Evenwicht tussen werk en privéleven

Er is nood aan een socio-economisch model dat zorg voor onszelf, voor elkaar en voor de planeet centraal plaatst. We willen een maatschappij waar vrouwen en mannen hun eigen werk en leven kunnen bepalen, ongehinderd door genderstereotypen, waar ongelijkheid en armoede geen plaats kennen en waar niemand achterblijft. Ieder van ons moet zich in alle levensfasen zo evenwichtig mogelijk kunnen ontwikkelen op persoonlijk, sociaal, materieel en financieel vlak.

Bij een evenwichtige verdeling tussen werk en privé moet iedereen het vermogen hebben om deel te nemen aan de economie en valideert men elke bijdrage, elke activiteit; dus ook de zorgarbeid die nog hoofdzakelijk verricht wordt door vrouwen. De onderwaardering van zorgarbeid is het resultaat van historische dynamieken. In de jaren '50 van de vorige eeuw promoveerden de meeste West-Europese overheden het mannelijke kostwinnersmodel als basis voor de ontwikkeling van de welvaartsstaat. Vrouwen bleven thuis om voor de kinderen en het huishouden te zorgen. Een erg onevenwichtige verdeling, met financiële afhankelijkheid van vrouwen als gevolg. Vanaf de jaren '70 traden in België meer vrouwen toe tot de arbeidsmarkt, vooral dan in deeltijdse jobs. De overheid en sociale partners bouwden in het begin van de jaren '80 – een periode van hoge werkloosheid – deeltijds werk sterk uit om de jobs te herverdelen. Dit gebeurde vooral in sectoren waar veel vrouwen werkten (bijvoorbeeld de distributiesector, de schoonmaak, de horeca en de zorgsector). De 'anderhalve job per gezin' was volgens de overheid dé oplossing om gezin en werk beter te kunnen combineren en tegelijk konden de tewerkstellingscijfers wat opgekrikt worden.

De gevolgen van deze modellen zijn tot op vandaag voelbaar. In alle domeinen van de samenleving zien we hoe de positie van vrouwen een andere vorm aanneemt van die mannen. Een sprekend voorbeeld hiervan is de loonkloof tussen vrouwen en mannen.

Wij willen een samenlevingsmodel dat deze structurele problemen bij de wortels aanpakt. Ieder individu moet een evenwichtige combinatie kunnen maken tussen werk, gezin, zorg voor ouderen of personen met een handicap, vrijwilligerswerk, vorming en opleiding, vrije tijd en zelfontplooiing. De balans tussen de verschillende dagelijkse activiteiten staat centraal in dat model.

Om een dergelijk goeie balans tussen alle erkende activiteiten te realiseren zijn op verschillende domeinen specifieke maatregelen nodig die verschillende deelthema's bestrijken, zoals verlopen, kinderopvang, onderwijs, werktijd...

Wij staan achter een feministische economie, zoals die wordt uitgewerkt in the [Purple Pact](#) van de Europese Vrouwenlobby. Dit document analyseert het actuele economische systeem vanuit een kritisch feministisch perspectief met als doel een radicale transitie binnen het economisch beleid die moet leiden tot een nieuw en inclusief economisch raamwerk dat uitgaat van fundamentele feministische waarden. Het Paarse Pact heeft als uitgangspunt de volledige deelname van vrouwen aan alle aspecten van het leven en de gelijke vertegenwoordiging van vrouwen in al hun diversiteit op alle besluitvormingsniveaus, met

inbegrip van de economische besluitvorming. Het is een fundamentele pijler van democratische, universele, onvervreembare en ondeelbare mensenrechten. Het doel is de uitbouw van een inclusieve economie die voor iedereen welzijn genereert. De focus ligt hierbij op een universeel zorgsysteem met een infrastructuur die voor iedereen kwaliteitsvolle, toegankelijke en betaalbare maatschappelijke diensten en diensten voor zorg voorziet. Het Paarse Pact benadrukt eveneens dat milieukwesties in toenemende mate een kwestie van mensenrechten en sociale rechtvaardigheid zijn (wat ze trouwens altijd al waren) en dus een feministisch vraagstuk en een integraal onderdeel van de feministische economie.

Naar een Paarse Economie: een inclusieve samenleving in Europa creëren

De zogenaamde genderneutrale benadering berokkent enorme schade aan vrouwen en aan de natuurlijke omgeving, waaronder niet-menselijke soorten en er wordt een verband gelegd tussen exploitatie en degradatie van de natuurlijke wereld en de ondergeschiktheid en onderdrukking van vrouwen. De intersectie van gender naast etnische, raciale en globale sociale ongelijkheden, maakt in het bijzonder van de klimaatverandering, een feministisch vraagstuk. De Paarse Economie, die een genderperspectief wil integreren in het economisch, begrotings- en tewerkstellingsbeleid en die zorg een centrale plaats toekent in het macro-economisch beleid, wordt aanbevolen als middel voor een inclusieve benadering met als doel het verbeteren van het welzijn van allen én tegelijkertijd de bescherming van de natuurlijke omgeving.

De zorgeconomie voor het welzijn van iedereen: bouwen aan een zorgzame samenleving voor mens en planeet

In de Paarse Economie is zorg de ruggengraat van de samenleving: zorg laat de samenleving functioneren. Het is de onzichtbare onbetaalde bijdrage aan de economie die tot dusver ondergewaardeerd en niet in rekening gebracht werd. Dit omvat zorg voor kinderen, ouderen, zieken en personen met een beperking, naast huishoudelijke arbeid zoals poetsen en maaltijden bereiden. Er wordt geargumenteed dat zorg moet ingebed worden in een mensenrechtenkader en moet uitgaan van de rechten van zorgverstrekkers en van diegenen die zorg ontvangen, van hun vermogen om zelfstandig te handelen en om eigen vrije keuzes te maken. Er wordt ook onderstreept dat de staat infrastructuur en diensten van de hoogste kwaliteit voor zorg moet inrichten en in stand houden én op dezelfde manier investeren in zelforganisatie- zorgstructuren van de civiele samenleving. De feministische zorgeconomie stelt een nieuwe Zorgcontract voor Europa voor.

Zorgcontract

Zorgbeleid en zorgdiensten zijn intrinsiek verbonden met het bereiken van gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Het tekort aan betaalbare, toegankelijke en hoogwaardige zorgdiensten in de meeste EU-landen en het feit dat zorgarbeid niet gelijk verdeeld is tussen vrouwen en mannen, hebben een directe negatieve invloed op de kansen van vrouwen om

deel te nemen aan alle facetten van het sociale, economische, culturele en politieke leven. Een Zorgcontract is dringend nodig. Een dergelijk akkoord zou leiden tot een sterker beleid, vooral inzake de dekking van de zorgbehoeften in heel Europa en dit gedurende de hele levensloop. Een Zorgcontract behelst investeringen in zorgvoorzieningen, beleid om het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren en een opwaardering van de zorgsector. Met name in het domein van de arbeidsomstandigheden en de lonen, omdat het personeelsbestand in de zorgsector hoofdzakelijk uit vrouwen bestaat en dit een van de grootste sectoren in een seksegesegregeerde arbeidsmarkt is.

Bouwen aan een feministisch toekomst: vrouwen, werkgelegenheid en de uitdagingen van een veranderende arbeidsmarkt

De wereld vandaag staat voor grote uitdagingen op vlak van tewerkstelling, bijzonder voor vrouwen. Tegelijk is de inkomensongelijkheid tussen en binnen landen toegenomen. In dit hoofdstuk worden de uitdagingen van de toekomstige arbeidsmarkt (veroudering, atypische arbeid, de klusjeseconomie, migratie en intersectionaliteit, enz.) belicht vanuit een genderperspectief. Er wordt betoogd dat gelet op deze uitdagingen, vrouwen waardig werk, zekerheid, persoonlijke ontwikkeling en adequate sociale bescherming moeten krijgen.

Op basis van de analyse en het voorstel van een Paarse Economie, biedt dit rapport een samenhangende en tijdige reeks aanbevelingen voor Europese en nationale beleidsmakers, met het oog op het afsluiten van een Paarse Pact, d.w.z. een uitnodiging om de economie op grond van een feministische benadering van het economisch kader in Europa, te hervormen.

Bovendien pleiten wij voor een **collectieve vermindering van de wekelijks arbeidstijd** (30-urenweek) zodat het systeem van deeltijdse arbeid een uitzondering kan worden.

Een gezonde, veilige en goed aangepaste werkomgeving en gegevensbescherming

Een krachtdadige aanpak van pesten en seksueel grensoverschrijdend gedrag op het werk met specifieke aandacht voor gendergerelateerd geweld.

Wat moederschapsverlof betreft zijn er in België heel wat situaties die tot op vandaag niet of onvoldoende door het arbeidsrecht geregeld zijn en geven aanleiding geven tot onzekerheid en juridische geschillen. Bovendien moeten moederschaps- en vaderschapsverlof in alle lidstaten aan 100% uitgekeerd worden.

Recht hebben op een werkomgeving die op de professionele behoeften is afgestemd wordt in België vertaald door de wet van 5 maart 2017 betreffende werkbaar en wendbaar werk. Wij pleiten voor de invoering van een werkbaarheidsmonitor in alle lidstaten met aandacht voor genderindicatoren (+ intersectioneel).

Kinderopvang en hulp aan kinderen

Wie buiten de klassieke 9-17u job moet werken, vindt vaak moeilijk kinderopvang. Wie niet kan rekenen op kinderopvang heeft het moeilijker om een traject naar werk op te starten, een opleiding te volgen of in te stappen in een meer duurzame job. Ouders die niet werken hebben het moeilijker om toegankelijke en betaalbare kinderopvang te vinden.

Toegankelijke en kwaliteitsvolle kinderopvang is voor de Vrouwenraad van primordiaal belang. In de voorbije jaren organiseerden we enkele rondetafels over laagdrempelige kinderopvang en een digitale bevraging bij jonge ouders. Steeds opnieuw kwam de vaststelling bovendrijven dat de meest precaire groep, die van de alleenstaande mama's, extra onder druk wordt gezet door de verdrievoudiging van de minimumtarieven sinds mei 2015 en ontbreken van genoeg 'urgente' opvang. Op 6 juni 2019 stelden we tijdens een studievoormiddag in het Vlaams Parlement enkele goede praktijken uit het buitenland voor en reflecteerden we samen met de wetenschappelijke wereld en het middenveld (met ervaringsdeskundigen armoede) over het gratis toegankelijk maken van kinderopvang (0-3j). Het recht op gratis kinderopvang is een prioritaire vereiste in het kader van de strijd tegen kinderarmoede en als ondersteuning voor zowel de werkende als de niet-werkende ouder.

Het recht op bescherming tegen armoede: hoe moet dit recht vorm krijgen? Er is geen bij sleutelprincipe 11 geen verwijzing naar financiële steun voor ouders. De reflectiepaper over de sociale dimensie als mogelijke invulling van dit recht op kinderopvang vermeldt wel een kindergarantie met financiële steun. Maar wat houdt dat concreet in?

In België is het kleuter- en lager onderwijs gratis. Deze richting moeten we ook uit voor kinderopvang van 0-3 jaar en de buitenschoolse kinderopvang tot 12 jaar.

Sociale bescherming

Werknemers en zelfstandigen hebben dus recht op een vervangingsinkomen om hun voormalige levensstandaard te behouden. Dat geldt ook voor atypische arbeidsvormen. De Europese pijler en bijhorende documenten verwijzen niet naar een bepaald vervangingsratio. Gelden dan de standaarden van de IAO-Conventies en de instrumenten van de Raad van Europa over de minimale inkomensvervanging die de staten dan zelf moeten voorzien?

Werkloosheidsuitkeringen

De achterliggende bekommernis lijkt eerder te liggen op de financiële houdbaarheid van de nationale werkloosheidsstelsels. Er moet ook voldoende oog zijn voor het recht op sociale

bescherming bij werkloosheid. Het voorstel in dit sleutelprincipe dat de werkloosheidsuitkeringen in overeenstemming moeten zijn met de door de werknemers betaalde bijdragen lijkt in orde maar in de praktijk kunnen het nationale regels zijn die dit principe uithollen. We verwijzen naar het systeem van werkloosheidsuitkeringen in België: een degressief systeem waaraan een gezinsdimensie gekoppeld is. Dit is een uitholling van het principe van de eigen rechten die de werknemer op basis van zijn bijdragen had opgebouwd tijdens de beroepsactieve periode. In de praktijk komt het er op neer dat er bijvoorbeeld in 2019 bij de volledig uitkeringsgerechtigde werklozen bij de categorie gezinshoofden 53.448 mannen en 93.631 vrouwen waren; bij de categorie alleenstaanden 56.726 mannen en 30.166 vrouwen; bij de categorie samenwonenden 72.660 mannen en 76.178 vrouwen. In totaal waren er 182.834 mannen volledig uitkeringsgerechtigd werkloos en 146.526 vrouwen. Vrouwen maakten 44,18% deel uit van de werklozen. In percentages uitgedrukt: 29,23% van de mannen waren gezinshoofd; 31,02% alleenstaande en 39,74% samenwonende. Bij de vrouwen was 27,42% gezinshoofd; 20,58% alleenstaande en 51,98% samenwonende. Deze verhoudingen gaan al decennia mee. Vooral de categorie samenwonende wordt door de vrouwenbeweging als onrechtvaardig beschouwd. Het zijn vrouwen die daarin terecht komen en zij bijgevolg zijn de grootste inkomensdervers (indirecte discriminatie).

Het minimuminkomen van de werklozen in België is bovendien structureel onvoldoende: ten opzichte van het minimumloon verhouden de sociale minima zich alsof ze zich tegen een glazen plafond aankijken. De werkloosheidsverzekering is in de loop van de jaren geëvolueerd tot een ontoereikende minimumbescherming, sterk aan voorwaarden onderworpen.

Voor vrouwen in België situeert zich het grote knelpunt bij deeltijdse arbeid. Ze zijn vaak onvrijwillig deeltijds werkloos en hun eventueel recht op bijkomende werkloosheidsuitkeringen is aan complexe en strikte voorwaarden verbonden.

Minimuminkomen

Het betreft universele, niet op bijdrage berustende uitkeringen, die worden onderworpen aan een

middelentoets. De nadruk ligt op de plichten voor de betrokken personen (het recht op...wordt als een plicht vertaald). Er is geen concrete invulling van hoe dat recht op een minimuminkomen vormt krijgt. Gelden relevante IAO-Conventionen of instrumenten van de Raad van Europa? De focus van de Pijler ligt op de impact op de arbeidsmarkt en de financiële houdbaarheid van het systeem, eerder dan op de sociale bescherming van de betrokken individuen.

Na een lichte stabilisering in 2011-2012 stijgt in België de groei van het aantal leefloners (mensen die geen inkomen uit arbeid hebben en een uitkering ontvangen: niet vanuit de sociale zekerheid maar vanuit de algemene middelen en mits een middelentoets) door de samenloop van de gevolgen van de crisis enerzijds en door de wijziging van de arbeidsmarkt anderzijds. Dit laatste treft vooral personen die zich reeds in precare situaties bevinden (uitzendwerkers, deeltijds werkenden, jongeren, vrouwen met gezinslast,...). Het bedrag van het leefloon ligt nog een stuk onder de armoederisicogrens. De kloof tussen het aantal vrouwelijke en mannelijke leefloontrekkers wordt kleiner maar vrouwen blijven de grootste groep leefloontrekkers.

De gezinsdimensie primeert boven het individueel recht wat het leefloonbedrag betreft:

Categorie 1: Je leeft samen met één of meerdere personen waarmee je je huishouden gemeenschappelijk regelt = bedrag per samenwonende persoon.

Categorie 2: Je leeft alleen = bedrag alleenstaande persoon.

Categorie 3: Je hebt een gezin ten laste met minstens één minderjarig ongehuwd kind. Als je in dit geval samenwoont met een partner, geldt dit bedrag voor jullie beiden samen.

Bij het activeren/opnieuw toeleiden naar de arbeidsmarkt moet er ingezet worden op de kwetsbare groepen met begeleiding op maat (met aandacht voor intersectionele aspecten).

Inkomen voor ouderen en pensioenen

De Europese pijler verduidelijkt niet hoe een adequate pensioenuitkering moet vorm krijgen en wat daaronder wordt verstaan. Het werkdocument vermeldt het belang van de tweede en de derde pijler als middel om tot adequate pensioenuitkeringen te komen. Dat komt ook terug in de landspecifieke aanbevelingen. Er is geen verwijzing naar de inkomensvervangende minima die we in IAO-Conventies en in instrumenten van de Raad van Europa tegenkomen.

De pensioenuitkeringen moeten voor ons op regelmatige basis worden geïndexeerd.

De Europese Pijler houdt rekening met de genderkloof in de pensioenstelsels van de lidstaten, omwille van de lagere inkomsten die vrouwen halen uit arbeid, de grotere opname van parttimewerk en de frequentere loopbaanonderbrekingen van vrouwen waardoor ze minder pensioenrechten opbouwen. Volgens het werkdocument kunnen volgende maatregelen bijdragen tot dit beginsel van gelijke behandeling: een gelijke pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen en het meenemen van zorgperiodes bij de berekening van pensioenrechten.

De Europese Pijler stelt ook dat hervormingen in het pensioenstelsel gepaard moeten gaan met hervormingen in de arbeidsmarkt en met de nodige maatregelen voor een betere combinatie van werk en privé.

De focus ligt niet langer op de financiële houdbaarheid van de pensioenstelsels, bij voorbeeld via het optrekken van de pensioenleeftijd (maar dat is ondertussen in veel lidstaten al gebeurd).

In België heeft de flexibilisering van het werk de sociale bescherming, die gebaseerd is op de equivalentie tussen werk en sociale rechten, afgezwakt. Hét voorbeeld is de deeltijdse arbeid waardoor er voor veel vrouwen geen adequaat pensioen is.

Een degelijk (hoog genoeg) minimumpensioen (zonder te strenge voorwaarden waar vrouwen niet aan kunnen voldoen) in alle lidstaten zou bijvoorbeeld een sterk signaal kunnen zijn voor een sterke eerste pensioenpijler (wettelijke pensioenen); ook de volledige gelijkstelling van verlofstels in het kader van de zorg. De tweede pensioenpijler is geen hefboom voor bewaking van gelijkheid, integendeel de vergrotende ongelijkheid is uitgesproken aanwezig tussen m/v. Voor 100 actieve mannen in België werken er 88 vrouwen; voor 100 mannen die een aanvullend pensioen opbouwen zijn er slechts 67 vrouwen.

Door de afbrokkeling van de wettelijke pensioenen betalen we 2 keer: namelijk (repartitie) voor de pensioenen van de gepensioneerden én (kapitalisatie) voor een eigen individueel pensioen. De beheerskosten van de 2de pijler zijn veel hoger dan die voor de 1ste pijler; de aanvullende pensioen houden geen rekening met leeftijd die iemand zal bereiken,... ze zijn wel voordelig voor de verzekeraars en financiële fondsen.

Gezondheidszorg

Hoe dat recht moet worden ingevuld, vermeldt de Europese Pijler niet. Er is geen verwijzing naar de financiële houdbaarheid maar die komen we wel tegen in de landspecifieke aanbevelingen.

Er moet sterk ingezet worden op het verkleinen van de gezondheidskloof tussen mensen met hogere en lagere inkomens en op het verhogen van de te verwachten gezonde levensjaren. In alle aspecten van het gezondheidsbeleid moet de genderinvalshoek meegenomen worden (vrouwen leven gemiddeld langer maar in minder goede gezondheid).

Langdurige zorg

Het is de eerste maal dat het recht op langdurige zorg op EU-niveau wordt bevestigd. Institutionele zorg is pas de laatste stap. De Europese Pijler legt geen link tussen de financiële haalbaarheid van de langdurige zorg en het recht op toegang hiertoe.

We weten dat voornamelijk vrouwen in de praktijk de informele zorg op zich nemen, zowel voor kinderen als personen en ouderen met zware zorgbehoeften. De vraag is of het nog

geoorloofd is dat vrouwen voor die betaalbare (voor de gebruiker) langdurige zorg opdraaien vermits zij vaak hun beroepsactiviteiten daarvoor op een lager pitje zetten en individueel beroepsinkomsten derven.

Sociaal scorebord

De Commissie ontwikkelde samen met de Europese Pijler een sociaal scorebord op basis van de rechten in de Europese Pijler. Dit scorebord van indicatoren geeft de mogelijkheid om het werkgelegenheidsbeleid en het sociaal beleid van de deelnemende lidstaten van nabij te monitoren. Het sociaal scorebord leunt aan bij de idee van benchmarking (waarbij de voortgang in de coördinatie van het economische beleid wordt gemeten en besproken in de Raad). Er is een onderscheid tussen hoofdindicatoren en secundaire indicatoren. Het sociaal scorebord maakt een onderscheid tussen drie domeinen die overeenstemmen met de drie assen in de Sociale Pijler, (1) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, (2) dynamische arbeidsmarkten en billijke arbeidsomstandigheden en (3) overheidssteun/sociale bescherming en integratie. Toch is er geen een-op-eenrelatie tussen de Europese Pijler en de indicatoren in het sociaal scorebord. Niet alle beginselen en rechten in de Pijler zijn vertaald naar indicatoren.

Hoofdindicatoren in sociale bescherming en inclusie zijn het effect van sociale overdrachten op armoedebestrijding, met uitzondering van pensioenen, het aantal kinderen jonger dan drie jaar in formele kinderopvang en zelfgerapporteerde onvervulde behoefte aan medische zorg. Verder kunnen ook enkele van de indicatoren in de andere delen van het scorebord relevant zijn voor sociale bescherming en inclusie. Als voorbeeld gelden de indicatoren over de inkomensongelijkheid en het percentage mensen met risico op armoede of sociale uitsluiting. De Commissie ziet dit scorebord als een referentiekader om de sociale dimensie van het Europees Semester verder uit te diepen maar hoe verhouden dit scorebord en de beginselen en rechten in de Pijler zich met de reeds bestaande initiatieven om de sociale dimensie van het Europees Semester verder uit te diepen en tot andere reeds bestaande indicatoren/monitoringsmaatregelen?

Zal het scorebord een hulpmiddel worden bij het identificeren van sociale ontwikkelingen of blijft de nadruk binnen het Europees Semester liggen op de coördinatie van het economische en budgettaire beleid enerzijds en het werkgelegenheidsbeleid anderzijds?

Bron: Eleni De Becker en Paul Schoukens, [De Europese pijler van sociale rechten: naar een sterke bescherming van sociale rechten op Unieniveau?](#) in Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 2017, tweede trimester.