

't Is nog niet in de sacoche

SOFIE DE GRAEVE · Woordvoerster Furia

#Metoo veroorzaakte een schokgolf. Popsterren als Beyoncé pakken uit met feminisme. Actrice Emma Watson wil dan weer focussen op mannen. Feminisme, terug van weggeweest? Het blijft in ieder geval broodnodig. Hoewel gelijkheid v/m in onze Grondwet¹ is verankerd, blijkt seksisme in de praktijk hardnekkig en structureel. Racisme, islamofobie, homofobie en sociaaleconomische achtergrond versterken de seksenongelijkheid nog.

VAN #METOO NAAR #WETOO

Onder de hashtag #Metoo getuigden de afgelopen maanden vrouwen wereldwijd over seksuele intimidatie en seksueel geweld. Ook in België. Geweld is tot op vandaag helaas een al te universele ervaring van vrouwen: van partnergeweld in de slaapkamer tot intimidatie op straat of grensoverschrijdend gedrag op het werk. Opmerkelijk is dat geweld door witte mannen veelal begrepen wordt als een zaak van een individuele zieke geest, terwijl geweld door gekleurde mannen – in het bijzonder moslims – eigen zou zijn aan ‘hun cultuur’. Die culturalisering van geweld op vrouwen stigmatiseert niet alleen hele bevolkingsgroepen, maar maakt ook blind voor het systemische karakter van geweld op vrouwen.

Geweld op vrouwen is geen individueel probleem, maar een maatschappelijke verantwoordelijkheid: #Metoo moet leiden tot meer #Wetoo. Uiteraard zijn meldpunten nodig waar slachtoffers in alle vertrouwen hun verhaal kwijt kunnen. Net zoals laagdrempelige centra met getraide professionals om slachtoffers goed op te vangen en een juridisch instrumentarium om daders te bestraffen. Ook preventie die grensoverschrijdend gedrag voorkomt, mag niet ontbreken. Maar alleen hiermee roeien we gendergerelateerd geweld niet uit. Dat staat immers niet los van de machtsongelijkheid

tussen vrouwen en mannen in de hele samenleving.

ONVRIJWILLIG DEELTIJDS WERK

Meer dan 50 jaar na de historische staking in 1966 van de arbeidsters van de wapenfabriek in Herstal voor gelijk loon voor gelijk werk, blijft de loonkloof al enkele jaren hangen op 20%.² De oorzaken zijn veelvoudig: van glazen plafonds en kleverige vloeren tot sectoren met hoge en lage lonen en onderbroken loopbanen. Opvallend is de ongelijkheid tussen vrouwen onderling: voor vrouwen in een goede baan met een vast contract is de loonkloof beduidend kleiner dan voor vrouwen in preciaire banen. De eersten zijn vooral witte hoger opgeleide vrouwen.

Deeltijds werk verklaart zowat driekwart van de loonkloof. In 2016 werkte 45% van de Belgische vrouwen deeltijds, tegenover minder dan 11% van de mannen.³ België bevindt zich hiermee in het koppeloton van de EU.⁴ Uiteraard heeft deeltijds werk gevolgen voor je inkomen en de opbouw van je sociale rechten. Anders dan velen denken, is deeltijds werk niet zomaar een vrije of te weinig doordachte keuze. Zowat een kwart van de deeltijds werkenden vindt geen voltijds werk of krijgt de job enkel deeltijds aangeboden.⁵ Onvrijwillig deeltijds werk komt vaak voor in sectoren zoals de schoonmaak, de distributie en de zorg - alle sectoren met veel vrouwelijke tewerkstelling. Niet toevallig waren in 2017 meer dan driekwart van de onvrijwillig deeltijds werkenden vrouwen.⁶

Met het zomerakkoord creëerde de regering-Michel goedkope flexi-jobs. Die maken een contractuitbreiding voor onvrijwillig deeltijds werkenden nog minder waarschijnlijk. Voor een werkgever is de rekening immers snel gemaakt: een flexi-job is goedkoper en flexibeler dan contractuitbreiding voor deeltijdsen. Pech voor wie hoopte op meer uren.

LOOPBAANKLOOF

Naast deeltijds werk is ook de opname van zorgverloven zoals ouderschapsverlof en verlofstelsels zoals tijdskrediet (privésector) en loopbaanonderbreking (overheid) erg ongelijk verdeeld tussen de seksen. Hoewel het aantal mannen dat ouderschapsverlof opneemt jaar na jaar stijgt, bedroeg hun aandeel in 2017 nog altijd nauwelijks meer dan 30%.⁷

Vrouwen gebruiken tijdskrediet en loopbaanonderbreking niet alleen vaker; ze doen dat ook in een andere levensfase.⁸ Gemiddeld zijn twee derde van de gebruikers van deze stelsels vrouwen. Het aandeel voltijdse uitstappers is voor beide seksen laag. Vrouwen nemen vaker deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking tijdens hun loopbaan of de periode waarin kinderen grootgebracht worden; mannen vooral op het einde van hun loopbaan.

Veel vrouwen gaan dan ook net deeltijds aan de slag als er kinderen komen.⁹ Bij een eerste kind gaat bijna 4 op 10 vrouwen deeltijds werken. Komt er een tweede kind, dan wordt dat bijna de helft en met drie of meer kinderen ruimschoots de helft. Bij mannen loopt het net omgekeerd. Komt er een kind, dan daalt het aantal deeltijds werkende mannen lichtjes en bij twee kinderen nog meer. Kortere werken voor iedereen zou hier soelaas brengen.

ONEVENREDIGE ZORGLAST

Voor de helft van de deeltijds werkende vrouwen is de combinatie werk-privé de motivatie. Zorg voor kinderen of andere afhankelijke personen is dan de belangrijkste reden.¹⁰ Sommigen zien gewoon geen andere optie omwille van het gebrek aan gepaste en/of betaalbare opvang.

In 2016 bracht de Vrouwenraad de zoektocht van ouders naar opvang voor kinderen tussen 0 en 3 jaar in kaart.¹¹

In 2017 waren meer dan driekwart van de onvrijwillig deeltijds werkenden vrouwen.

Daaruit blijkt dat bijna 1 op 10 moeders geen kinderopvang vindt of niet voor alle kinderen. Alleenstaande moeders hebben het nog moeilijker: maar liefst 1 op 5 slaagt hier niet in. Het systeem van de respitdagen¹² en de verdrievoudiging van de laagste tarieven sinds begin 2016, vergroten bovendien de financiële drempel nog eens voor deze kwetsbare groep. Ook de 'vermaatschappelijking van de zorg', waar Vlaams minister van Welzijn Jo Vandeurzen op inzet, maakt de zorglast zwaarder. Het is positief om de samenleving te betrekken bij de zorg en personen met een beperking de regie in eigen handen te geven, maar als dat niet gepaard gaat met de nodige middelen duwt het de zorg naar de gezinnen. En omdat vrouwen het merendeel van de zorg op zich nemen, is 'de vrouw aan de haard'-optie zo plots geen schim meer uit een ver verleden.

HARDNEKKIGE ROLPATRONEN

De nieuwe man of bumperpapa ten spijt, beweegt er nauwelijks iets op het thuisfront.¹³ Het merendeel van het huishouden en de zorg blijft op de schouders van vrouwen rusten. Ook al verrichten mannen op een weekdag gemiddeld 1 uur 23 minuten meer betaald werk, toch hebben ze 44 minuten meer vrije tijd dan vrouwen. Vrouwen besteden immers gemiddeld 1 uur 20 minuten meer aan huishoudelijk werk (en 15 minuten meer aan de kinderen). Zijn er jonge kinderen, dan zijn de verschillen nog meer uitgesproken. En de toekomst voorspelt weinig verandering. Jonge meisjes doen op weekdagen al meer huishoudelijk werk

dan jongens, en jongens hebben meer vrije tijd dan meisjes.

Ook de ervaren tijdsdruk is anders voor vrouwen en mannen. Vrouwen ervaren meer tijdsconflicten dan mannen; en vooral jonge

kinderen doen bij vrouwen de tijdsdruk toenemen. Opmerkelijk is dat deeltijds werkende vrouwen met een voltijds werkende partner en jonge kinderen de meeste tijdsdruk ervaren, zelfs meer dan hun voltijds werkende seksegenoten in dezelfde situatie. Deeltijds werk is dus op alle vlak een nefaste strategie. Het beperkt je inkomen en sociale rechten en faciliteert ook het combineren niet.

ZORGKETING BLIJFT VROUWELIJK

Als vrouwen al minder tijd besteden aan het huishouden in vergelijking met vroeger, dan heeft dat in de eerste plaats te maken met uitbesteden en niet met een andere taakverdeling tussen vrouwen en mannen. Zo waren in 2016 bijna zes op tien van de geregistreerde gebruikers van dienstencheques vrouwen. De drukke leeftijdscategorie van 30-49 jaar is oververtegenwoordigd. Ook de werknemers in de sector zijn voor 98% vrouwen.¹⁴ Kortgeschoolde vrouwen en veel vrouwen met migratieachtergrond¹⁵ worden vandaag haast automatisch naar poetsjobs in de dienstenchequesector toe geleid. Alsof zij per definitie het geschikte profiel hiervoor hebben. De zorgketting reikt inmiddels tot buiten onze landsgrenzen. Bij de werkneemsters van buitenlandse herkomst zijn er ook moeders die hun eigen kinderen noodgedwongen achterlaten bij oma om de kost te verdienen via huishoudelijk werk ver van huis. De dienstencheques zijn een treffende illustratie van de zorgketting waarbij huishoudelijk werk willens nillens in handen van vrouwen blijft. De stereotiepe activering van vooral kortgeschoolde

vrouwen naar deze sector versterkt bovendien de bestaande seksesegregatie op de arbeidsmarkt.

EMANCIPATORISCH DEFICIT VAN DE DIENSTENCHEQUES

Er is niks mis met het uitbesteden van huishoudelijk werk, maar de emancipatie van de ene vrouw mag niet ten koste gaan van de andere. En dat betekent in de eerste plaats financiële onafhankelijkheid en goede werkomstandigheden. De verloning is evenwel laag in de sector van de dienstencheques en al helemaal bij de deeltijdse contracten die courant zijn. Het aandeel deeltijds werk bedraagt maar liefst 90%, en daar zat de afgelopen jaren geen evolutie in.¹⁶

Poetsen is zwaar werk. En er komt heel wat bij kijken, zoals tiltechnieken, bescherming tegen chemische producten, enzovoort. Werkneemsters in de dienstenchequesector blijken kwetsbaar voor seksueel grensoverschrijdend gedrag. De schoonmaaksters werken in privéwoningen waar ze vaak alleen zijn met de klant. Uit een rondvraag van het ACV¹⁷ in 2017

bleek dat bijna een derde al seksueel benaderd werd en bij een derde van hen bleef het niet bij verbale schunnigheden. Opleiding en omkadering zijn dus hard nodig. Vandaag houden de erkenningsvoorwaarden voor dienstenchequebedrijven daar evenwel geen rekening mee. Dat moet anders. Maak van de begeleiding van de werkneemsters en de mogelijkheid om een voltijds contract te krijgen voortaan criteria voor erkenning.

De fiscaal aftrekbare dienstencheques komen vooral ten goede aan de hardwerkende Vlaming die met het tweeverdienersgezin vastloopt in de ratrace van de combinatie werk en gezin. Voor wie een klein inkomen heeft en minstens zo hard vastloopt, is het systeem vaak te duur.

Toch draagt iedereen solidair bij aan de fiscale aftrekbaarheid. Beter zou zijn om dienstencheques inkomensafhankelijk te maken. Dat zou enerzijds toelaten om de lonen op te trekken en anderzijds mensen met een lager inkomen de kans geven hier een beroep op te doen.

OP HET KRUISPUNT VAN DISCRIMINATIES

Een migratieachtergrond versterkt nog de seksekloof. Zo hebben vrouwen met een niet-EU-nationaliteit nog niet half zoveel kans op werk als Belgische vrouwen, of vrouwen uit de andere EU-landen.¹⁸ Als ze een hoofddoek dragen, zijn hun kansen en keuzemogelijkheden nog kleiner. Ook vrouwen met een beperking ervaren dubbele discriminatie. Alleen zijn er hier zelfs geen concrete cijfers, iets waarvoor België trouwens door de VN op de vingers werd getikt.

Beter zou zijn om dienstencheques inkomensafhankelijk te maken.

Rekenen op slachtoffers van discriminatie om zelf klacht in te dienen, is een zwakgebod. De handhaving van de huidige antidiscriminatiewetgeving rust zo alleen op hun schouders. De zelfregulering op Vlaams niveau ontbeert evenwel de nodige garanties. En ook de recent op federaal niveau goedgekeurde praktijktesten missen de nodige tanden. De sociale inspectie moet de mogelijkheid krijgen om proactief praktijktesten en mystery calls uit te voeren.

Een specifieke vorm van discriminatie is het verbod op religieuze kentekens dat in de meeste scholen en op veel werkplekken, zowel in de publieke als private sector, bestaat. Dat verbod schendt het zelfbeschikkingsrecht van moslima's die

een hoofddoek wensen te dragen en hun grondwettelijk recht op godsdienstvrijheid. Het beknot bovendien hun onderwijs- en tewerkstellingskansen. Op die manier is het hoofddoekenverbod veeleer het tegendeel van emancipatie. Mensenrechtenexperte Eva Brems noemde het in 2005 al *'een PRE-emancipatorische visie: het is een paternalistische visie, die vrouwen niet wil bevrijden maar beschermen. In plaats van vrouwen meer keuzes te bieden, wil men hen keuzes afnemen door verboden op te leggen'*.¹⁹ De hoofddoekenverboden moeten dan ook ingetrokken worden.

PENSIOENKLOOF

Op het einde van hun loopbaan worden veel vrouwen met een kluitje in het riet gestuurd. Meer dan de helft van de vrouwen komt niet aan een pensioen van 1.000 euro.²⁰ Na de loonkloof volgt een waar pensioenravijn. Bij de recent gepensioneerden bedraagt de pensioenkloof 25%. Als we kijken naar het gemiddelde van alle pensioenen samen, dan loopt de pensioenkloof op tot 31%. En dan hebben we het nog niet gehad over de aanvullende pensioenen van de tweede pijler, waar mannen bijna het dubbele krijgen van vrouwen.²¹ Vrouwen moeten het zien te rooien met een klein pensioen omdat ze oververtegenwoordigd zijn in de sectoren met lagere lonen, een onderbroken loopbaan hebben en veel vaker deeltijds werken.

Zoals we met het actieplatform 'Assez is Genoeg' aankaarten, zijn het net diezelfde redenen die maken dat vrouwen hard geraakt worden door de hervormingen van de pensioenen. Met hun onderbroken loopbanen halen vrouwen nu nog moeilijker de loopbaanvereisten. Tegelijk wordt het voor vrouwen bijzonder nadelige mechanisme van omzetting van deeltijdse loopbanen in voltijdse jaren dan weer

niet hervormd. Alles in functie van de besparingslogica. De verblijfsvoorwaarden voor de Inkomensgarantie Uitkering voor Ouderen werden verstrengd. De facto bemoeilijkt dit de toegang voor vooral kwetsbare oudere vrouwen met migratieachtergrond. Ook voor de toekomstige plannen zoals de bepaling van zware beroepen, het pensioen met punten, de modernisering van de 'gezinsdimensie', de afbouw van gelijkgestelde periodes... dreigen vooral vrouwen de rekening gepresenteerd te krijgen.

WETTEN ALS PAPIEREN TIJGERS

Het zou een eerste stap zijn als de regering minstens haar eigen wetten zou toepassen. De wet op de gendermainstreaming van 2007 verplicht om vooraf te toetsen welke effecten nieuwe beleidsmaatregelen zullen hebben op de positie van vrouwen en mannen. Dat voornemen staat ook in het huidige regeerakkoord én zelfs specifiek voor de sociaaleconomische hervormingen. In de praktijk blijft het evenwel dode letter, zoals de pensioenhervormingen aantonen, of raakt men niet verder dan lippendienst. Zo beperkte de analyse van de genderimpact van de 'wet-Peeters' over de flexibilisering van de arbeidstijd zich tot de vaststelling: 'de maatregel heeft betrekking op alle werknemers'. En daaruit werd dan de conclusie getrokken dat er dus 'geen sprake is van een specifieke genderimpact'. Maar hoe kan de berekening van arbeidstijd op jaarbasis in functie van conjunctuur, een quotum vrijwillige overuren en een loopbaan-spaarrekening genderneutraal zijn als vrouwen vandaag oververtegenwoordigd zijn in precare arbeid en bij uitstek diegenen zijn die een stap terugzetten om voor hun naasten te zorgen?

Een ernstige genderimpactanalyse van de regeringsmaatregelen zou net die

structurele ongelijkheden aan het licht brengen. Regeringen gaan er evenwel vanuit dat ze individuele werkneemsters en werknemers gelijke persoonlijke mogelijkheden bieden om 'de eigen verantwoordelijkheid te nemen en geboden kansen te grijpen' terwijl ze blind blijven voor ongelijke maatschappelijke uitgangsposities.

COLLECTIEVE ARBEIDSDUUR- VERKORTING ALS HEFBOOM VOOR VERANDERING

De verdeling van betaald en onbetaald werk wordt vandaag overgelaten aan het individu. 'Je moet maar harder op de keukentafel slaan', aldus voormalig sp.a-minister van Werk Monica De Coninck. Of 'kort het zwangerschapsverlof in en verdeel de vrijgekomen tijd naar keuze tussen de jonge ouders', zoals Open VLD-voorzitter Gwendolyn Rutten voorstelde.

Het gevolg van die individuele benadering is een erg ongelijke verdeling waarvoor vooral vrouwen de prijs betalen. Collectieve werktijdverkorting met loonbehoud en evenredige aanwervingen daarentegen zou iedereen, vrouwen én mannen, maar ook alleenstaande ouders en kleinere inkomens, de kans bieden om werk en privé te combineren.

Zijn hiermee alle problemen van de baan? Feministen zijn niet naïef. Collectieve arbeidsduurverkorting zou alvast de financiële onafhankelijkheid van vrouwen ten goede komen. Om mannen ook aan het zorgen te krijgen, is meer nodig. De traditionele opvattingen over mannelijkheid en vrouwelijkheid blijken erg hardnekkig. En dus moet ook op dát terrein gewerkt worden. En dat gebeurt ook: een actieplatform als 'Vrij spel - kinderen kiezen wel' maakt alvast werk van het doorbreken van stereotypen van jongs af aan.

VOETNOTEN

- 1 Artikel 10: 'De gelijkheid van vrouwen en mannen is gewaarborgd.'
- 2 <http://www.equalpayday.be/wp-content/uploads/2017/02/Persdossier-Equal-Pay-Day-2017.pdf>.
- 3 <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#news>.
- 4 http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Employment_statistics/nl#Deeltijdwerk.
- 5 <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-12>.
- 6 <http://www.rva.be/nl/deeltijdse-werknemers>.
- 7 <http://www.rva.be/nl/thematische-verloven>.
- 8 Tijdskrediet: <http://www.rva.be/nl/tijdskrediet-14>.
Loopbaanonderbreking: <http://www.rva.be/nl/loopbaanonderbreking>.
- 9 http://www.standaard.be/cnt/dmf20171117_03192557.
- 10 <https://statbel.fgov.be/nl/themas/werk-opleiding/arbeidsmarkt/deeltijds-werk#panel-12>.
- 11 <http://www.vrouwenraad.be/file?file=22096&ssn>.
- 12 Respijtdagen zijn het maximum aantal dagen dat geen opvang betaald hoeft te worden bij afwezigheid.
- 13 http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/95_-_gender_en_tijdsbesteding_nl.pdf.
- 14 https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/dienstencheques/evaluatie-dienstencheques2016.pdf.
- 15 Met 48% was in 2016 bijna de helft van de werkneemsters in de dienstenchequessector van niet-Belgische afkomst. https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/dienstencheques/evaluatie-dienstencheques2016.pdf.
- 16 https://www.werk.be/sites/default/files/online_diensten/dienstencheques/evaluatie-dienstencheques2016.pdf.
- 17 http://www.standaard.be/cnt/dmf20170620_02933250.
- 18 http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/loonkloofrapport_2017.pdf.
- 19 Brems Eva (2005). in: Coene & Longman, 'Eigen emancipatie eerst'. Academia Press Gent, pp. 152-153.
- 20 http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/GenderStat_N_Hfdst1-8.pdf, p 71.
- 21 <http://www.equalpayday.be/wp-content/uploads/2017/02/Persdossier-Equal-Pay-Day-2017.pdf>.