

Advies nr. 2022-A/003
van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen betreffende twee wetsvoorstellen
aangaande de invoering van een recht op disconnectie

I. Inleiding

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen is een onafhankelijke overheidsinstelling opgericht door de wet van 16 december 2002 en heeft onder andere als opdracht om te waken over de naleving van de wetgeving die gendergelijkheid nastreeft of bevordert, en om elke vorm van discriminatie of ongelijkheid op grond van geslacht en de daarmee gelijkgestelde beschermde criteria te bestrijden.

In deze hoedanigheid is het Instituut bevoegd om aanbevelingen aan de regering en het parlement te richten met het oog op het verbeteren van wet- en regelgeving.

In dit kader heeft de Commissie voor Sociale Zaken, Werkgelegenheid en Pensioenen van de Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers het Instituut om advies gevraagd over het wetsvoorstel tot wijziging van de Arbeidswet van 16 maart 1971 met het oog op het instellen van een echt recht om offline te zijn (55K 2307 001) en het wetsvoorstel betreffende het afmeldingsrecht (55K 1636 001).

Er wordt van meet af aan opgemerkt dat in dit advies geen analyse wordt gemaakt van de juridische wegen die worden voorgesteld om een dergelijk recht in te stellen, maar dat het de nadruk wil leggen op de verschillen in de situatie tussen mannen en vrouwen die volgens het Instituut de invoering van een recht op deconnectie rechtvaardigen.

II. Cijfers over de situatie van vrouwen en mannen in de domeinen die verband houden met deconnectie

2.1. Telewerk en de genderdimensie ervan in België

In zijn enquête over telewerken in 2018¹ gaf de FOD Mobiliteit aan dat gemiddeld 16,3% van de ondervraagde mannen telewerkten, tegenover 17,6% van de vrouwen, wat vrij vergelijkbare verhoudingen zijn. Uit de enquête die vóór de Covid-19-gezondheids crisis werd uitgevoerd, bleek ook dat de meerderheid van deze personen één dag (12%) of twee dagen (3,6%) per week telewerkten; dat hoe hoger het opleidingsniveau en het gezinsinkomen waren, hoe vaker er werd getelewerkt; dat middenkaderpersoneel en ambtenaren het best vertegenwoordigd waren onder de telewerkers; dat hoe groter het bedrijf was, hoe meer er werd getelewerkt en ten slotte dat de sector waarin men werkzaam was, van grote invloed was op het al dan niet telewerken. Telewerk is het meest ontwikkeld in de sectoren krediet en verzekeringen, overheidsadministratie en onderwijs, alsmede in "andere diensten" zoals communicatie, immobiliën, vrije beroepen, administratieve en ondersteunende diensten. De sectoren waar telewerken het minst voorkomt zijn de groot- en detailhandel, alsook in de horeca, industrie, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijk werk. Binnen de sectoren houden deze cijfers ook verband met de vereiste taken en de uitgeoefende functies.

In 2019, nog in de pre-Covid-periode, voerde Statbel (het Belgische bureau voor de statistiek) een studie uit over "thuiswerk", waaronder wordt verstaan werk dat bij de werknemer thuis wordt verricht, en dus niet noodzakelijk telewerk dat met behulp van telecommunicatie wordt verricht.² Uit deze studie bleek dat het thuiswerken tussen 1999 en 2019 aanzienlijk was toegenomen en dat het percentage thuiswerkende vrouwen, dat in 1999 lager was dan dat van mannen, twintig jaar later

¹ *Kerncijfers telewerk in België*, FOD Mobiliteit, maart 2018.

² Deze studie is raadpleegbaar via de volgende link: <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/een-op-vijf-loontrekkenden-deed-aan-thuiswerk-2019>

aanzienlijk hoger was geworden dan dat van mannen: 20,4% van de vrouwelijke werknemers werkte in 2019 af en toe of gewoonlijk thuis, tegenover 17,4% van de mannen.

Uit de studie bleek ook dat het percentage thuiswerkers aanzienlijk hoger was onder hooggeschoolde werknemers dan onder middelmatig en laaggeschoolde werknemers, dat thuiswerk vaker voorkwam in functies op hoog niveau, dat de aard van het verrichte werk duidelijk een rol speelde, en dat het percentage thuiswerkers aanzienlijk verschilde per sector.

In een onderzoek uit 2021³ stelde het VIAS Institute vast dat tussen 2017 en 2021 het percentage telewerkende werknemers steeg van 17% tot 41%, met een piek van 48% in september 2020 in de context van een gezondheidscrisis waarin telewerken verplicht was voor wie kon telewerken. Uit de enquête bleek met name dat mannen vaker telewerkten dan vrouwen (43% tegen 38%) en dat het aantal telewerkdagen aanzienlijk was toegenomen.

De voordelen van telewerken waren volgens de respondenten minder stress door het woon-werkverkeer (30%) of helemaal geen woon-werkverkeer (37%) en een beter evenwicht tussen werk en privéleven (10%). 59% van de respondenten meldde echter moeilijkheden te ondervinden bij het handhaven van een gezonde scheiding tussen werk en privéleven.

Hoewel de enquêtes relatief klein in omvang en daarom slechts indicatief zijn, wijst een vergelijking van de naar gender uitgesplitste cijfers aangaande telewerken vóór (16,3% van de mannen deed aan telewerk tegenover 17,6% van de vrouwen) en tijdens de gezondheidscrisis (43% van de mannen tegenover 38% van de vrouwen) erop dat vrouwen tijdens de crisis minder toegang hadden tot telewerken dan mannen. Het lagere gebruik van telewerken door vrouwen tijdens de crisis kan te wijten zijn aan de horizontale en verticale segregaties op de arbeidsmarkt, zoals de oververtegenwoordiging van vrouwen in de gezondheidssector of het feit dat vrouwen over het algemeen hiërarchisch lagere functies bekleden dan mannen. Deze evolutie houdt waarschijnlijk ook verband met het feit dat vrouwen tijdens de crisis massaal gebruik hebben gemaakt van het "corona-ouderschapsverlof". Volgens cijfers van de RVA "(...) kent het corona-ouderschapsverlof in de eerste maand (mei) dezelfde verhouding als het gewone ouderschapsverlof, m.n. voor 2/3 vrouwen. In de tweede maand van het corona-ouderschapsverlof blijft die verhouding gelijk, maar daarna groeit dit aandeel vrouwen gestaag nog aan tot 3/4 in de maand september."⁴ De extra last door de tijdelijke sluiting van klassen, scholen en kinderopvangfaciliteiten is vaak op de schouders van vrouwen terechtgekomen, die nog steeds het meest direct worden getroffen door de moeilijkheden om privé- en beroepsleven te combineren.

2.2. Het evenwicht tussen werk en privéleven, nog steeds grotendeels een vrouwenzaak

Onder de belangrijkste pre-Covid-cijfers die door het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen worden aangehaald betreffende de combinatie van werk en privéleven⁵, vermelden we dat 81% van de Belgische vrouwen dagelijks huishoudelijke taken uitvoert, tegenover 33% van de mannen; dat bijna de helft van de vrouwelijke werknemers met jonge kinderen (46%) hun werkorganisatie aanpast, tegenover 22% van de mannen in dezelfde situatie; dat 45,2% van de vrouwen deeltijds werkt, tegenover 11,6% van de mannen; dat bijna 25% van de vrouwen hun werktijd vermindert, tegenover

³ WRZESINKA Dagmara, VANDER ELST Daphné, KLUPPELS Ludo, *Télétravail en Belgique - avis de la population sur les conditions de télétravail après la crise du COVID19*, VIAS Institute, 2021.

⁴ *Spotlight – Het Corona-ouderschapsverlof*, RVA, 2021, p. 5.

⁵ *Vrouwen en mannen in België - Derde Editie - Hoofdstuk 6. Combinatie van werk en gezin*, IGVM, 2020. Te raadplegen via de volgende link: <https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/vm2020-h6.pdf>

slechts 5,6% van de mannen; dat 25% van de vrouwen die deeltijds werken dit doet om zorgredenen, tegenover 7,6% van de mannen.

De Franse sociologe Emmanuelle Santelli, onderzoeksleidster bij het CNRS, verklaarde in een interview met de krant *Le Monde*⁶: "De pandemie heeft iedereen getroffen en vooral vrouwen zijn er het slachtoffer van geworden, maar ik zou eraan willen toevoegen dat het meer in het bijzonder moeders betreft. (...) Voor vrouwen die een jong kind of meerdere kinderen hebben, was de "huiselijke druk" die op hen werd uitgeoefend bijzonder sterk. Voor de moeders bracht deze situatie de inertie van de genderverhoudingen aan het licht. Eenmaal in de situatie dat zij thuis moesten blijven, bij de eerste lockdown of omdat de telewerksituatie bleef aanhouden, hebben veel vrouwen het gevoel gehad dat zij er op achteruit gingen: net als de vrouwen van de jaren vijftig moesten zij huishoudelijke en opvoedkundige taken verrichten en werden hun carrièreperspectieven naar de achtergrond gedrongen." In de analyse over vrouwen en telewerken van de Femmes Prévoyantes Socialistes in 2021⁷ werd er ook op gewezen dat de structurele verschillen tussen mannen en vrouwen op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven een grote impact hebben gehad op vrouwen tijdens de gezondheids crisis. Verwijzend naar verschillende Belgische⁸ en buitenlandse enquêtes^{9 10}, wees deze analyse op het feit dat vrouwelijke werknemers vaker dan mannen met een of meer kinderen thuis zaten, dat zij minder mogelijkheden hadden om zich af te zonderen om zich te concentreren en dat meer vrouwen dan mannen vermoeidheid aanhaalden als een probleem dat zij tijdens de lockdown ondervonden.

2.3. Mentale gezondheid - Vrouwen meer getroffen door burn-out en depressie dan mannen

Uit de cijfers van het RIZIV¹¹ blijkt dat de toename van het aantal burn-outs en depressies de laatste jaren beduidend groter is bij vrouwen dan bij mannen. Tussen 2016 en 2020 is het aantal arbeidsongeschikte personen wegens depressie (loontrekkenden, werkzoekenden en zelfstandigen) gestegen van 18.421 naar 25.465 voor mannen (+38%) en van 36.733 naar 52.865 voor vrouwen (+43%). Tegelijkertijd steeg het aantal arbeidsongeschikten (loontrekkenden, werkzoekenden en zelfstandigen) ten gevolge van burn-out van 7.877 tot 9.869 bij de mannen (+25,3%) en van 17.221 tot 23.533 bij de vrouwen (+36,6%). In 2020 maakten vrouwen 67,5% uit van de gevallen van depressie en 70,4% van de gevallen van burn-out.

Volgens talrijke enquêtes moeten deze zeer significante cijfers rechtstreeks in verband worden gebracht met de situatie van vrouwen, en meer in het bijzonder van moeders, op de arbeidsmarkt en wat betreft het evenwicht tussen werk en privéleven. Enkele maanden geleden werd er in een artikel in *Le Vif*¹² op gewezen dat de zogenaamde mentale belasting duidelijk was toegenomen met de pandemie en bijdroeg tot de explosie van burn-outs bij moeders veel meer dan bij vaders gedurende

⁶ *Pour les mères de famille, la pandémie a révélé l'inertie des rapports sociaux de sexe*, Interview met Emmanuelle Santelli, onderzoeksleidster bij het CNRS, *Le Monde* van 5 juni 2021.

⁷ *Femmes et télétravail en période de Covid-19 : quels enseignements tirer pour la mise en place d'un télétravail structurel ?*, Laudine Lahaye, Femmes prévoyantes socialistes, 2021.

⁸ CHARLES Julien en DESGUIN Samuel (dir.), "Aux confins - Travail et foyer à l'heure du (dé)confinement", studie van het CESEP, de UCL en de Université Saint-Louis de Bruxelles, juli 2020.

⁹ INED, *Coronavirus et confinement : enquête longitudinale*, Note de synthèse n°9 vague 11, "Logement, travail, voisinage, et conditions de vie : ce que le confinement a changé pour les Français", 2020.

¹⁰ ANDREW Alison et al., "Parents, especially mothers, paying heavy price for lockdown", persbericht van het IFS, Institute for fiscal studies, 27 mei 2020.

¹¹ <https://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/langdurige-arbeidsongeschiktheid-burnout-depressie.aspx>

¹² LEFEVRE Muriel, *Burn-out : pourquoi touche-t-il plus les mères que les pères ?*, *Le Vif* Week-end van 4 oktober 2021.

de lange (semi)lockdownmaanden. Het artikel verwijst naar een LinkedIn-enquête onder bijna 5.000 Amerikanen waarin 74% van de vrouwen aangaf zeer of enigszins gestrest te zijn om werkgerelateerde redenen, vergeleken met 61% van de mannen. Ook werd een andere analyse door een adviesbureau en een start-up gespecialiseerd in gezondheidszorg aangehaald, waaruit bleek dat moeders met een betaalde baan 23% meer kans hebben op een burn-out dan vaders met een betaalde baan. Volgens een enquête van Empreinte Humaine¹³ waarover eind 2021 in de Franse pers werd bericht, verkeerde 38% van de respondenten in "psychologische nood", waaronder 44% van de vrouwen en 33% van de mannen. De extra werklast bovenop de dagelijkse mentale belasting van vrouwen kan dit verschil verklaren.

Volgens een artikel van de Franse krant Les Echos¹⁴, waarin de resultaten worden aangehaald van een jaarlijks onderzoek van het adviesbureau McKinsey en de NGO LeanIn.Org onder 65.000 werknemers in 423 Amerikaanse bedrijven, zegt 42% van de bevroegde vrouwen dit jaar vaak of bijna altijd met een burn-out te kampen te hebben, tegenover 35% van de mannen. Volgens de studie heeft een op de drie vrouwen overwogen ontslag te nemen of van loopbaan te veranderen, en vrouwen die leiding gaven aan teams hadden zelfs nog hogere niveaus van burn-out, waarbij meer dan 50% zei vaak of bijna altijd uitgeput te zijn.

2.4. Verder dan het recht op deconnectie: rekening houden met de genderdimensie in het kader van telewerk

Op 8 oktober 2021 organiseerde de vzw Amazone in samenwerking met de Conseil des Femmes Francophones en de Vrouwenraad een studiedag met als titel "*Telewerk in functie van duurzaamheid in een post-covid 19-tijdperk: de vrouwenbeweging op scherp!*".¹⁵

In het kader van de workshop "*Telewerken: een feministisch perspectief*" werd in de eerste plaats de nadruk gelegd op het feit dat telewerk weliswaar voordelen op individueel niveau heeft (tijdsbesparing, flexibiliteit), maar ook moeilijkheden voor de werkne(e)m(st)ers met zich meebrengt om hun eigen grenzen te bepalen (hogere werkintensiteit en langere werktijden, gevoel van isolement, toenemend gebruik van online controle- en toezichtmethoden, ...), wat een negatief effect op de geestelijke gezondheid kan hebben. Gebrek aan ruimte en ergonomische apparatuur kan ook de fysieke gezondheidsrisico's voor telewerkers vergroten en vrouwelijke telewerkers lopen ook een groter risico op huiselijk geweld. Deze workshop benadrukte de noodzaak van structurele oplossingen: werken aan een mentaliteitsverandering, een gelijkere verdeling van onbetaalde huishoudelijke taken aanmoedigen, digitale vaardigheden versterken, en de gendergerelateerde gevolgen en voorwaarden van telewerk buiten de pandemie bestuderen. Bovenal werd aangegeven dat het essentieel is om een transparant promotiebeleid te voeren waarbij (zowel fysiek¹⁶ als digitaal) presenteïsme en zichtbaarheid niet gelden als criteria van betrokkenheid en als basis voor promotie, verloning en opleidingsmogelijkheden. Een dergelijk beleid en mentaliteitswijziging kan bovendien ruimte bieden

¹³ <https://empreintehumaine.com/barometre-t8/>

¹⁴ Neïla BEYLER, *Pourquoi les femmes font plus de burn-out que les hommes*, Les Echos, 12 oktober 2021.

¹⁵ Het persbericht over de conclusies van deze studiedag kan worden geraadpleegd via de volgende link: <https://www.amazone.be/wp-content/uploads/2021/10/cdpresse-fr.pdf>

¹⁶ Medewerk.st.ers vrezen dat zij die vaak telewerken hun kansen op promotie en deelname aan opleidingen zien afnemen tegenover zij die vaker fysiek aanwezig zijn op de werkvloer. Uit eerder onderzoek van de universiteit van Stanford (2015) blijkt dat deze vrees niet ongegrond is. Arbeidseconoom Stijn Baert (Universiteit Gent) wijst op de mogelijk nadelige effecten hiervan op de carrièrekansen van vrouwen aangezien zij iets vaker dan mannen kiezen voor thuiswerk (Thuiswerk tast de teamspirit aan, Ruben Mooijman, De Standaard, 18 Augustus 2021).

om een goede balans te vinden tussen het recht op disconnectie enerzijds en de vraag naar flexibiliteit en autonomie van medewerk(st)ers anderzijds.

Tijdens de workshop "*Telewerken, een nieuwe avatar van de arbeidsomstandigheden?*" werden de volgende aandachtspunten onderstreept: de noodzaak om het vrijwillige en omkeerbare karakter van telewerk te garanderen; de maximale arbeidstijd, overuren, pauzes en rustperiodes te respecteren; de specifieke risico's in termen van welzijn, gezondheid en veiligheid te analyseren; werktijd te organiseren in een evenwicht tussen bedrijven en werknem(st)ers; en automatisch een recht op disconnectie te voorzien binnen duidelijke normen bij registratie van de gewerkte uren. In de conclusies van deze workshop werd benadrukt dat rekening moet worden gehouden met de realiteit van vrouwen en mannen die soms moeite hebben om een goed evenwicht te vinden tussen de eisen van hun werkgevers en hun sociale en familiale aspiraties.

III. Conclusies

In een context die wordt gekenmerkt door de gewoonten die tijdens de Covid-19-gezondheids crisis zijn ontstaan, is het Instituut van mening dat de structurele ontwikkeling van telewerk, mits goed geregeld, een kans kan zijn om het aantal woon-werkverplaatsingen te verminderen, de arbeidsomstandigheden te verbeteren en de mogelijkheden om werk en privéleven te combineren te vergroten.

In deze algemene context, die tevens wordt gekenmerkt door de ontwikkeling van de informatietechnologieën, door het vervagen van de grens tussen werk en privéleven, door de nog steeds grote verschillen tussen mannen en vrouwen in de wijze waarop huishoudelijke taken worden verricht en in het combineren van privé- en beroepsleven, alsook door een sterke toename van het aantal gevallen van burn-out, depressie en langdurig absentisme, met name bij vrouwen en moeders, steunt het Instituut elk initiatief dat gericht is op de totstandbrenging van het recht op disconnectie voor mannelijke en vrouwelijke werknemers.

De invoering van zo'n recht kan een positief effect hebben op de gelijkheid van mannen en vrouwen, door een noodzakelijke scheiding tussen werk en privéleven te verzekeren, een beter evenwicht tussen werk en privéleven te bevorderen, de geestelijke gezondheid van de werknemers te verbeteren en bij te dragen tot een betere taakverdeling tussen mannen en vrouwen.