



Vrouwenraad over het pensioenvoorstel van de minister van Pensioenen (september 2021)

Vrouwen en pensioenen, niet de meest geslaagde combinatie. Tientallen jaren slechter betaald dan mannen (in minder goed betaalde sectoren, vaker en langer deeltijds gewerkt, ...) én niet gespaard gebleven van overheidsingrepen en besparingsmaatregelen, hebben vrouwen vaak weinig reden om reikhalzend uit te kijken naar hun pensioen(inkomen).

We hebben te maken met een heuse genderpensioenkloof in het nadeel van vrouwen, zowel in de wettelijke als in de aanvullende pensioenen. Nochtans zijn vrouwen de grootste begunstigden (in absolute getallen) van de sociale correcties, de afgeleide rechten en de pensioenkredieten in de wettelijke pensioenen. Dat blijkt niet voldoende want de pensioen­kloof in België (volgens Eurostat: 31,9% in 2019) is zelfs nog groter dan de loon­kloof v/m (volgens het Belgisch loon­kloof­rapport 2021: 23% in 2018). Problematisch is de situatie van alleenstaande vrouwen, vooral de 75-plussers, die ooit gescheiden zijn en die een extra armoederisico lopen. De pensioen­bescherming voor huwelijkspartners die uit de echt gescheiden zijn, werkt minder beschermend dan in geval van overlijden van een huwelijkspartner. We merken ook op dat echtscheidingen vaker voorkomen onderaan de sociale ladder dan bovenaan.

Op de regeringstafel

De huidige regering wil alvast "rekening houden met de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen en deze – in de mate van het mogelijke – verminderen." Dat werd aangekondigd in het regeerakkoord (2020) en in de algemene beleidsnota pensioenen (2020). Op 3 september 2021 vernamen we via de pers dat de minister van Pensioenen een aantal concretere voorstellen (tweede fase Pensioenplan)¹ formuleert, o.a.:

- De loopbaanduur wordt nog het enige criterium voor vervroegd pensioen en niet langer de pensioenleeftijd. Iedereen die 42 jaar gewerkt heeft, zal tussen 60 en 67 jaar met pensioen kunnen (vandaag kunnen werknemers na 42 jaar vervroegd pensioen nemen als ze 63 jaar zijn). Dit voorstel zal in het voordeel zijn van een aantal kortgeschoolden die momenteel een langere loopbaan moeten bewijzen in vergelijking met langer geschoolden.

¹ De eerste fase betrof o.a. de verhoging van het minimumpensioen, de verhoging van de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) en het Gewaarborgd Inkomen (GI), de geleidelijke verhoging van het loonplafond.

- Tegelijkertijd zijn er twee maatregelen om toch een volledige loopbaan van 45 jaar aan te moedigen:
 - o Het deeltijds pensioen: vanaf de datum dat vervroegd pensioen mogelijk is: ofwel halftijds ofwel één vijfde. Wie tijdens die periode ziek of werkloos wordt, kan zijn uitkering blijven combineren met zijn deeltijds pensioen.
 - o Een pensioenbonus van 2 euro bruto per gewerkte dag boven op die 42 loopbaan jaren en dit gedurende maximaal drie jaar. De pensioenbonus zal dus maximaal 156 euro per maand bedragen.² Lagere pensioenen zullen dus verhoudingsgewijs meer stijgen dan hogere pensioenen.
- De toegang tot het minimumpensioen voor mensen met korte(re) loopbanen: het is de bedoeling dat een strengere instapregeling wordt voorzien: waar tot op heden enkel een loopbaan van 30 jaar effectief of gelijkgestelde dagen werd vereist, zal bijkomend vereist zijn dat gedurende 10 jaar (van 104 dagen per jaar)³ effectief werd gewerkt. Dit is volgens de minister een tegemoetkoming aan vrouwen die gemiddeld kortere loopbanen hebben dan mannen.
- De berekeningswijze van het minimumpensioen wordt zodanig aangepast dat deeltijdse werknemers (vooral vrouwen) er baat bij zullen hebben. Een jaar van 208 dagen zou als voltijds beschouwd worden in plaats van 312 dagen vandaag. Iemand die twee derde werkt wordt dan als voltijds beschouwd. Iemand die die halftijds heeft gewerkt (156 dagen op een jaar) zou recht hebben op een minimumpensioen dat gelijk is aan 75% van een voltijds pensioen terwijl dit vandaag 50% is.
- De overgangsuitkering bestaat sinds 2015 en vervangt het overlevingspensioen voor 'jonge' weduwen en weduwnaars (onder 48 jaar op het ogenblik van het overlijden van de huwelijkspartner in 2021, de leeftijd wordt stelselmatig opgetrokken tot 50 jaar in 2025). Doel is de activering en vermijden dat ze in een inactiviteitsval terecht komen. Daarom werd het overlevingspensioen onder de vorm van de variëte overgangsuitkering verlaagd tot één jaar en twee jaar ingeval van kinderen ten laste. Naar verluidt wordt de overgangperiode door de betrokkenen als vrij kort ervaren en zou er bijgevolg een verlenging kunnen komen van 12 naar 18 maanden voor diegenen zonder kinderen en voor diegenen met kinderen onder 13 jaar gedurende 48 maanden en boven 13 jaar gedurende 36 maanden. Ook zal de overgangsuitkering opengesteld worden voor wettelijk samenwonenden.

Maar het politiek debat moet nog nu nog starten. Dan pas kan er met een concreet en gedragen pensioenhervormingsplan geland worden.

Wij kunnen als Vrouwenraad nu enkel onze bekommernissen en aanbevelingen nogmaals onderstrepen en vragen dat ze worden meegenomen bij de politieke onderhandelingen.

² (312 dagen x 3 jaar x 2 euro) / 12 maanden

³ 208 dagen per jaar zullen hiervoor als voltijds beschouwd worden in plaats van de huidige 312 dagen.

Onze algemene principes

Ons belangrijkste **uitgangspunt is het wegwerken van de genderpensioenkloof**. Op EU-niveau is er al veel nagedacht over strategieën om die kloof te versmallen/weg te werken. Wat in diverse studies (Europees Parlement, Europese Commissie, EIGE,...) naar voor komt is voornamelijk de aanpak van de genderongelijkheid op de arbeidsmarkt, de norm van voltijds en ononderbroken werk herdenken, de herverdeling v/m van onbetaalde zorgarbeid,...

We staan ook voor een **sterke eerste pijler (wettelijke pensioenen)**, die volgens ons de meest solidaire is en deze moet in ere hersteld worden: beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting, de levensstandaard handhaven en welvaarts vaste pensioeninkomens garanderen. De tweede pijler heet 'aanvullend' te zijn, maar is dat niet. Het aanvullend pensioen van vrouwen bedraagt gemiddeld maar de helft van dat van de mannen en vrouwen maken maar ca. 40% uit van de aangeslotenen.

Bedenkingen over de concrete pensioenvoorstellen

In het kader van het pensioendebat vraagt de Vrouwenraad, zoals beloofd in de algemene beleidsnota⁴ dat op de voorgestelde pensioenmaatregelen eerst en vooral een **voorafgaande analyse en evaluatie van de mogelijke gevolgen op het vlak van gender** wordt uitgevoerd.

Een gemiddelde loopbaan van vrouwen bedraagt 36,6 jaar en het voorstel van de minister van Pensioenen (3 september 2021) voor vervroegd pensioen na 42 jaar is nu in de praktijk voor veel vrouwen onhaalbaar.

Ook het **langer leven en werken in goede gezondheid** is voor ons een aandachtspunt. Op dat vlak is er een zeer grote ongelijkheid tussen m/v en sociale klassen. De levensverwachting in goede gezondheid voor vrouwen bedraagt 63,2 jaar en die van mannen 64,8 jaar. Langer werken tot 67 jaar (vanaf 2030) in functie van de evolutie van de levensverwachting is in dit opzicht niet evident, zeker niet voor kortgeschoolden. Volgens Denktank Minerva⁵ is de levensverwachting van kortgeschoolde vrouwen gestagneerd. Tussen 2001 en 2011 won een hooggeschoolde man van 25 jaar bijna twee jaar, een kortgeschoolde vrouw van 25 jaar nauwelijks twee maanden.

Een evaluatie van de wet wendbaar en **werkbaar werk** (2016) zou dus interessant zijn omdat die bedoeld was om langer te kunnen werken in betere omstandigheden. Wat heeft dit ondertussen al opgeleverd? Wij stellen voor dat de overheid en de sociale partners alvast sterk inzetten op werkbaar werk voor beroepsactieve kortgeschoolden en zeker op de specifieke sectoren waarin vooral kortgeschoolde vrouwen werken.

⁴ Algemene beleidsnota van de minister van Pensioenen en Maatschappelijke Integratie, belast met Personen met een handicap, Armoedebestrijding en Beliris, *Parl.St.* Kamer 2020-2021, nr. 55-1580/012, 4

⁵ Minerva Progressieve Denktank, Nota 'harmonieuze eindeloopbanen': elementen voor een rechtvaardig beleid, Minerva Paper 2021/05

De **pensioenbonus**, die zal heringevoerd worden, kan ertoe leiden dat de wettelijke pensioenen worden versterkt omdat mensen worden aangemoedigd langer te werken. Ook hier speelt de v/m kloof inzake de levensverwachting in goede gezondheid. Deze kaart is dus niet voor iedereen haalbaar. In principe zouden ook deeltijdwerkers hun pensioen hiermee kunnen verhogen. Maar bij deze mogelijkheid hebben we bedenkingen.

Ze hebben te maken met de **behandeling van deeltijds werk**. Sinds de jaren 1980 is het aantal deeltijdwerkers sterk toegenomen: 7,5% van de werknemers in 1980 werkte deeltijds en dit is gestaag toegenomen tot 27% in 2017. Het aandeel deeltijds werkende vrouwen is in dezelfde periode toegenomen van 20% tot 44%, dat van mannen van 2,1% tot 9,9%.

Het systeem van deeltijds werk kan volgens ons beter in zijn geheel en structureel worden aangepakt. Niet enkel de afkalving van de arbeidsvoorwaarden doorheen de jaren (toegenomen flexibiliteit, variabele uurroosters); niet enkel de tragere evolutie van de uurlonen van deeltijds werk in vergelijking met die van voltijds werk; niet enkel de bestaande onrechtvaardigheden in de pensioenberekening van deeltijdse arbeid (zoals de samendrukking tot voltijdse arbeid dat het principe van pro rata temporis ondermijnt) die nadeliger zijn ten opzichte van de pensioenberekening van de voltijdse arbeid zouden alvast moeten aangepakt worden. Het voorstel van de minister van Pensioenen over de aanpassing van de berekeningsformule van het minimumpensioen voor deeltijdse werknemers zou dit kunnen opvangen maar in welke mate? Daar hebben we als Vrouwenraad geen zicht op.

We stellen ook de sectoren die grotendeels enkel deeltijdse banen aanbieden (horeca, distributie, schoonmaak, menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening) en waarin hoofdzakelijk vrouwen werken aan de kaak. Volgens data van Statbel van 2020 wil slechts 9,4% van deeltijds werkende vrouwen en 6,5% van de deeltijds werkende mannen helemaal niet voltijds werken. Andere redenen die ze meegeven om deeltijds te werken: (Brug)pensioen: 4,6% van de mannen en 1,1% van de vrouwen; vindt geen voltijds werk: 6,5% m en 4,3% v; overgeschakeld van voltijds naar deeltijds omwille van bedrijfseconomische redenen: 1,9% m en 0,7% v; een andere (deeltijdse) betrekking vult de hoofdactiviteit aan: 6,6% m en 3,2% v; combinaties met studies: 8,9% m en 4,7% v; gezondheidsredenen (arbeidsongeschikt): 10% m en 7,5% v; beroepsredenen (werksfeer of -omstandigheden, stress, pesterijen, ...): 1,1% m en 1,1% v; zorg voor kinderen of afhankelijke personen: 7,6% m en 24% v; andere persoonlijke of familiale redenen: 11,3% m en 20,2% v; de gewenste job wordt enkel deeltijds aangeboden: 21% m en 17,2% v; andere redenen: 14,1% m en 6,8% v.

Hieruit blijkt dat deeltijds werk meestal onvrijwillig is en de redenen voor een groot deel te maken hebben met de arbeidsorganisatie door de werkgever, de zwaarte van het werk, de ongelijke verdeling v/m van de zorg.

De regering wil het **deeltijds pensioen** invoeren. Het deeltijds pensioen zal de bestaande regelingen (landingsbanen, loopbaanonderbreking, vervroegd pensioen) niet vervangen. Het wordt toegankelijk voor alle werkenden die voldoen aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen (42 jaar in het voorstel). Op de wettelijke pensioenleeftijd kan het volledig pensioen dan worden opgenomen. Maar wat zijn de effecten v/m indien voor toekomstig

gepensioneerd naast een minimumloopbaanduur voor het minimumpensioen van 30 jaar voortaan ook een voorwaarde van effectieve tewerkstelling van een nog te bepalen omvang (10 jaar of 20 jaar?...) of een equivalente maatregel wordt ingevoerd? Hoe kan je trouwens als werknemer de beste keuzes maken tussen alle systemen die het einde van je loopbaan werkbaarder kunnen maken door wat minder uren te gaan werken?

Wat de *overgangsuitkering* betreft stellen we vast dat de Federale Pensioendienst op 1 januari 2020 1.221 overgangsuitkeringen uitbetaalde bij werknemers (waarvan 85,6% aan weduwen). De invoering van de overgangsuitkering in 2015 betekende voor ons een stap in de richting van afbouw van afgeleide rechten. *De rode draad voor de Vrouwenraad is al jaren de individualisering van de socialezekerheidsrechten op termijn en de afbouw van afgeleide rechten maar mits behoud van die afgeleide rechten voor wie nu (al lang) in het systeem zit.* We vermelden hier 2 aspecten die tevens deel uitmaken van spanningsvelden (individualisering versus gezinsmodulering; het evenwicht tussen de principes van verzekering en solidariteit en de verhouding tussen individuele en sociale risico's) en waarover al enkele decennia debatten worden gevoerd:

- 1) Onrechtvaardige behandeling wettelijk samenwonenden versus gehuwden: in tegenstelling tot de ziekteverzekering, de werkloosheid en de gezinsbijslagen, is in de pensioenregeling het huwelijk de uitkeringsbasis. Gehuwden genieten van een aantal voordelen waarvan wettelijk samenwonenden geen gebruik kunnen maken: gezinspensioen, overlevingspensioen/overgangsuitkering, samenloop overlevingspensioen en eigen rustpensioen. De Vrouwenraad eist al jaren de opheffing van de ongelijke behandeling tussen gehuwden en wettelijk samenwonenden. Het feit dat de minister van Pensioenen voorstelt om de overgangsuitkering open te stellen voor wettelijk samenwonenden is al een positieve stap. Het recht op overlevingspensioen wordt echter niet opengesteld voor wettelijk samenwonenden. Nochtans gaf de minister eerder aan dat:

« Il est d'ailleurs temps de prendre des mesures pour réformer les dimensions familiales des pensions légales. Il est temps d'adapter notre système de pensions à l'évolution de notre société. »⁶

- 1) Onrechtvaardige behandeling tussen degenen die eigen pensioenrechten hebben opgebouwd en degenen die volledig of grotendeels van afgeleide rechten genieten. In de praktijk zijn dat vooral vrouwen en dat leidt in de ogen van veel vrouwenorganisaties tot een onrechtvaardige behandeling tussen vrouwen onderling. Het bekendste voorbeeld is dat van vrouwen die niet of nauwelijks beroepsactief zijn geweest en een overlevingspensioen ontvangen op basis van de pensioenrechten die de overleden echtgenoot had opgebouwd. Vaak zijn die overlevingspensioenen hoger dan die van vrouwen die wel een eigen beroepsloopbaan hebben doorlopen en een rustpensioen hebben.

⁶ *Hand.* Kamer comm. Sociale Zaken, werk en pensioenen 2020-21, 17 maart 2021, nr. 55-417 <https://www.dekamer.be/doc/CCRI/pdf/55/ic417.pdf>, 7

Het gaat hier om moeilijke evenwichtsoefeningen maar het belangrijkste is dat we iedereen mee hebben en het risico op armoede vermijden.

Het pensioenbeleid kunnen we daarom niet los zien van het werkgelegenheidsbeleid gezien de hele loopbaan en het loon + vervangingsinkomens meetellen voor het pensioen.

De werkgelegenheidsconferentie van de federale overheid op 7 en 8 september 2021 maakte dit eens te meer duidelijk. De focus lag daar onder meer op het halen van een *werkgelegenheidsgraad van 80% tegen 2030*. Momenteel bedraagt die 69% voor België (53,5% voor de leeftijdsgroep 55-64 jaar). Ook hier willen we wijzen op het feit dat de deeltijdse werknemers hierin meegeteld worden. De problemen (leefbare pensioenen) van deeltijdse werknemers (vooral vrouwen) worden hiermee niet opgelost. Los van de structurele aanpak van deeltijdse arbeid is er volgens ons nu ook nood aan het *vrijwaren van de gelijkgestelde periodes voor de toegang tot minimumpensioen en pensioen*. De voorwaarden om aanspraak te maken op de gelijkgestelde periodes zijn soms streng. Bijvoorbeeld om recht te hebben op landingsbanen: 35 jaar gewerkt hebben op 55 jaar.

De *pensioensplit* komt nog niet aan bod in deze fase van de hervorming. Het principe van de pensioensplit over de verdeling van het pensioen wordt in elk geval bestudeerd volgens de Algemene Beleidsnota Pensioenen. Dat is ook al jaren een vraag vanuit de Vrouwenraad. De studie zal de gerechtigden van de huidige systemen (pensioen van uit de echtgescheiden huwelijkspartner), de gezinssamenstelling, het inkomensniveau en de gevolgen voor het pensioen onderzoeken en dit zowel in de eerste als de tweede pijler. Een pensioensplit kan volgens de Beleidsnota leiden tot het herstellen van het evenwicht in de keuzes van de gezinnen. Het gaat om de rechtvaardige verdeling van de opbrengsten van de gemeenschappelijke inspanningen (op de arbeidsmarkt of elders) van een koppel zonder dat het mag leiden tot verarming. De Vrouwenraad vraagt om de komende debatten over de split te kaderen in een ruimere discussie over de geleidelijke afbouw van de afgeleide rechten; de split niet te benaderen vanuit een besparingsoefening, wel vanuit de hervorming/modernisering van de wettelijke pensioenen. Naast de piste van de pensioensplit zou volgens ons ook die van de creditsplit⁷ moeten bestudeerd worden. Ook de wettelijk samenwonenden kunnen in de piste van de split meegenomen worden.

Vrouwenraadaanbevelingen

Om de werkgelegenheidsgraad van (oudere) vrouwen te verhogen, mannen aan te moedigen meer zorgtaken op zich te nemen en discriminatie, onrechtvaardigheden v/m weg te werken zijn volgens ons onder andere volgende omkaderende maatregelen nodig:

- het wegwerken van de genderloonkloof en het toepassen van de loontransparantie
- het toegankelijk en aantrekkelijk maken van het tijdskrediet en de thematische zorgverloven en ervoor gaan dat ze in dezelfde mate door mannen en vrouwen, door

⁷ De creditsplit is er zowel voor koppels die samenblijven als voor gescheiden koppels en dit op het ogenblik van het inschrijven van de prestaties op de loopbaan die als berekeningsbasis voor het toekomstig pensioen gaat dienen (jaarlijks). Bij een pensioensplit is dit op het moment van de vaststelling van de pensioenrechten (op het einde van de rit).

iedereen worden opgenomen. De toelatingsvoorwaarden zijn soms te streng, zeker voor mensen in flexibele en precare jobs.

- het financieel/toegankelijk maken van thematische verloven en tijdskrediet voor alleenstaande ouders en alleenstaande mantelzorgers
- 100% uitkering moederschapsverlof en geboorteverlof en bedrijven ertoe aanzetten dat het geboorteverlof zonder enige druk naar de ouder toe kan opgenomen worden
- de afschaffing van het statuut van de samenwonende in de werkloosheids- en invaliditeitsuitkering
- het bereiken van een vervangingsratio inzake pensioenen van minstens 75%
- betaalbare en kwaliteitsvolle kinderopvang voor alle ouders
- een preventief gezondheidsbeleid doorheen de ganse beroepsloopbaan

Voor de Vrouwenraad wordt het ook tijd voor een ander verhaal. Het [Paarse Pact](#) is daarbij onze leidraad. In 2018-2019 werkten we actief mee met de Europese Vrouwenlobby, de grootste alliantie van meer dan 2000 vrouwenorganisaties in de EU, aan de voorbereiding van het Paarse Pact: een visie op een feministisch Europa. Het Paarse Pact staat onder andere voor de uitbouw van een echte zorgeconomie; de erkenning van de economische waarde van zorg; gelijk werk/gelijk loon/gelijke zorg als evenwichtsmodel i.p.v. het kostwinnersmodel; naar een meer ontspannen arbeidsmarkt met kortere werkweken (**30-urenwerkweek**), langer zwangerschapsverlof en geboorteverlof; beter vergoede en meer flexibele (minder administratie – meer duidelijkheid) onderbrekingssystemen zodat iedereen die kan opnemen, ook alleenstaande ouders, ook zelfstandigen; meer evenwichtige loopbanen voor mannen én vrouwen dichten de loon en pensioenkloof; een arbeidsmarkt waar ook mannen mogen zorgen leidt tot afbraak van stereotypen en het onderuithalen van het patriarchaal model; mannen meer naar zorg oriënteren leidt tot minder geweld t.o.v. vrouwen; verhoogde investeringen in zorg en zorgdiensten en kwalitatieve toegankelijke en betaalbare openbare diensten.

En investeren in een zorgeconomie zal dan ongetwijfeld ook een gunstig effect hebben op de pensioeninkomens.