

BELGISCHE KAMER VAN
VOLKSVERTEGENWOORDIGERS

22 april 2016

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

over de pensioenen van de vrouwen

(ingediend door de dames Muriel Gerkens
en Evita Willaert c.s.)

CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS
DE BELGIQUE

22 avril 2016

PROPOSITION DE RÉOLUTION

sur les pensions des femmes

(déposée par Mmes Muriel Gerkens
et Evita Willaert et consorts)

N-VA	:	Nieuw-Vlaamse Alliantie
PS	:	Parti Socialiste
MR	:	Mouvement Réformateur
CD&V	:	Christen-Democratisch en Vlaams
Open Vld	:	Open Vlaamse liberalen en democraten
sp.a	:	socialistische partij anders
Ecolo-Groen	:	Ecologistes Confédérés pour l'organisation de luttes originales – Groen
cdH	:	centre démocrate Humaniste
VB	:	Vlaams Belang
PTB-GOI	:	Parti du Travail de Belgique – Gauche d'Ouverture
FDF	:	Fédéralistes Démocrates Francophones
PP	:	Parti Populaire

Afkortingen bij de nummering van de publicaties:

DOC 54 0000/000:	Parlementair document van de 54 ^e zittingsperiode + basisnummer en volgnummer
QRVA:	Schriftelijke Vragen en Antwoorden
CRIV:	Voorlopige versie van het Integraal Verslag
CRABV:	Beknopt Verslag
CRIV:	Integraal Verslag, met links het definitieve integraal verslag en rechts het vertaald beknopt verslag van de toespraken (met de bijlagen)
PLEN:	Plenum
COM:	Commissievergadering
MOT:	Moties tot besluit van interpellaties (beigekleurig papier)

Abréviations dans la numérotation des publications:

DOC 54 0000/000:	Document parlementaire de la 54 ^e législature, suivi du n° de base et du n° consécutif
QRVA:	Questions et Réponses écrites
CRIV:	Version Provisoire du Compte Rendu intégral
CRABV:	Compte Rendu Analytique
CRIV:	Compte Rendu Intégral, avec, à gauche, le compte rendu intégral et, à droite, le compte rendu analytique traduit des interventions (avec les annexes)
PLEN:	Séance plénière
COM:	Réunion de commission
MOT:	Motions déposées en conclusion d'interpellations (papier beige)

Officiële publicaties, uitgegeven door de Kamer van volksvertegenwoordigers

Bestellingen:
Natieplein 2
1008 Brussel
Tel. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.dekamer.be
e-mail : publicaties@dekamer.be

De publicaties worden uitsluitend gedrukt op FSC gecertificeerd papier

Publications officielles éditées par la Chambre des représentants

Commandes:
Place de la Nation 2
1008 Bruxelles
Tél. : 02/ 549 81 60
Fax : 02/549 82 74
www.lachambre.be
courriel : publications@lachambre.be

Les publications sont imprimées exclusivement sur du papier certifié FSC

TOELICHTING

DAMES EN HEREN,

Terwijl de regering-Michel van de huidige 54e zittingsperiode in het regeerakkoord verklaarde dat zij zich ertoe “engageert [...] de genderdimensie te integreren in elk beleidsdomein zodat bestaande ongelijkheden worden weggewerkt en het overheidsbeleid geen ongelijkheden tussen vrouwen en mannen creëert of versterkt (gendermainstreaming)”, zijn talrijke maatregelen door die regering genomen nadeliger voor vrouwen dan voor mannen. De hervorming van de pensioenen is daar een schrijnend voorbeeld van.

De wet van 10 augustus 2015 omvat bepalingen die de leeftijds- en de loopbaanvoorwaarden voor het rustpensioen alsook de toegangsvoorwaarden voor het vervroegd pensioen verstrengen; voorts trekt die wet ook de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen op. Al die maatregelen zullen de vrouwen harder treffen. De voortzetting van de hervormingen die ertoe strekken de gelijkgestelde periodes te beperken, zal de vrouwen eveneens harder raken, net zoals de aangekondigde hervormingen inzake kwaliteitsvol en werkbaar werk, als die ertoe beperkt blijven steeds meer flexibiliteit te eisen van de werknemer. In die context worden vrouwen twee keer gestraft: ze zullen meer deeltijds moeten gaan werken of tijdskrediet moeten opnemen om het moeilijke evenwicht tussen gezins- en beroepsleven te bewaren, wat loonongelijkheid in de hand werkt, en bij het bereiken van de pensioensgerechtigde leeftijd zullen ze worden gestraft vanwege hun onvolledige loopbaan.

Al bij de publicatie op 10 februari 2010 van het Groenboek van de Nationale Pensioenconferentie (“Een toekomst voor onze pensioenen”) waren de indieners verbaasd dat de in het Groenboek vervatte aangelegenheden jammer genoeg niet ingingen op het genderspect, hoewel dat een heel belangrijk onderdeel is van dat debat. De dames Zakia Khattabi en Freya Piryns, toenmalige senatrices voor Ecolo-Groen, zijn in een voorstel van resolutie¹ dat zij op 28 september 2011 mede hebben ingediend, trouwens uitvoerig op dat aspect ingegaan.

Bij de pensioenhervorming werd geen rekening gehouden met de genderongelijkheden, en dat zal kwalijke gevolgen hebben voor het rust- en overlevingspensioen

¹ Voorstel van resolutie om in de debatten over het Groenboek over de toekomst van de pensioenen rekening te houden met genderspecten in ons pensioenstelsel en om in het Witboek over de toekomst van de pensioenen concrete voorstellen op te nemen om de ongelijkheid van mannen en vrouwen in ons pensioenstelsel te verhelpen, Senaat, 5-1276/1.

DÉVELOPPEMENTS

MESDAMES, MESSIEURS,

Alors que, dans l'accord de gouvernement, le gouvernement Michel de l'actuelle législature 54 déclarait qu'il “œuvrera à intégrer la dimension du genre dans chaque domaine politique en vue d'éliminer les inégalités existantes et d'éviter que la politique gouvernementale ne crée ou ne renforce une inégalité entre les femmes et les hommes (*gendermainstreaming*)”, de nombreuses mesures du gouvernement précité pénalisent davantage les femmes que les hommes. La réforme des pensions mise en œuvre en est un exemple criant.

Les dispositions de la loi visant à relever les conditions d'âge et de carrière de la pension de retraite, les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie du 10 août 2015 frapperont plus durement les femmes. La poursuite des réformes visant à limiter les périodes assimilées les pénaliseront également davantage, tout comme les réformes en matière d'emploi de qualité et de ‘werkbaar werk’ annoncées, si elles se limitent à exiger toujours plus de flexibilité de la part du travailleur. Dans ce contexte, les femmes seront doublement sanctionnées: elles devront davantage recourir aux temps-partiels ou aux crédit-temps pour faire face à l'équilibre difficile entre la vie familiale et la vie professionnelle, ce qui favorise les inégalités salariales et, arrivées à l'âge de la pension, elles se verront sanctionnées à cause de leurs carrières incomplètes.

Or, à la sortie publique du Livre vert de la Conférence nationale des pensions “Consolider l'avenir des pensions”, le 10 février 2010, nous nous étonnions déjà que les questions retenues n'abordaient malheureusement pas la dimension du “genre”, pourtant essentielle dans ce débat. Zakia Khattabi et Freya Piryns, à cette époque sénatrices Ecolo Groen et cosignataires d'une proposition de résolution¹, déposée le 28 septembre 2011, revenaient d'ailleurs largement sur cette question.

La réforme des pensions, restée aveugle face aux inégalités hommes-femmes, aura des conséquences négatives sur les pensions de retraite et de survie

¹ Proposition de résolution visant l'intégration d'une lecture genrée de notre système de pension dans le cadre des débats autour du Livre vert sur l'avenir des pensions et l'intégration de propositions concrètes en vue de pallier aux inégalités de notre système de pension pour ce qui concerne l'égalité entre les hommes et les femmes dans le cadre du Livre blanc sur l'avenir des pensions, Sénat 5-1276/1.

van de vrouwen, alsook voor hun financiële autonomie op latere leeftijd². Het is dan ook van zeer groot belang dat de genderongelijkheden inzake pensioen worden geëvalueerd én weggewerkt.

Wat is de huidige stand van zaken? Mannen krijgen een pensioen van gemiddeld 948 euro, terwijl dat bij vrouwen gemiddeld slechts 639 euro bedraagt; voor de alleenstaanden is het verschil nog iets groter: een alleenstaande man ontvangt 1 003 euro, een vrouw slechts 693 euro. Het gewaarborgd pensioen voor een gemengde loopbaan bedraagt 1 069 euro voor mannen, tegenover slechts 859 euro voor vrouwen.

In 2012 bedroeg het verschil tussen pensioenen voor mannen en vrouwen (de “*gender gap*”) 31 %, een lichte stijging ten opzichte van het verschil in 2010 (29 %)³. Uit de opdeling mannen/vrouwen in de verschillende categorieën van het maandelijks uitbetaalde pensioen blijkt dat vrouwen grotendeels oververtegenwoordigd zijn in de categorieën met de laagste pensioenen (die opdeling laat de personen buiten beschouwing die geen aanspraak kunnen maken op een pensioen). 59 % van de vrouwen en 33 % van de mannen die pensioengerechtigd zijn, krijgen een pensioenbedrag van minder dan 1 000 euro; bijna de helft van hen ontvangt een pensioen van minder dan 750 euro, en 7 % van de pensioengerechtigde vrouwen en 13 % van de pensioengerechtigde mannen ontvangen een pensioen dat meer dan 2 000 euro bedraagt⁴.

Het verschil inzake het gemiddelde maandelijkse pensioen van mannen en vrouwen is aan meerdere factoren te wijten.

Allereerst zijn de ongelijkheden inzake pensioenen een logisch gevolg van de loonverschillen. Hoewel de vrouwelijke werknemers in grote getale tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden en er aldus in slagen almaar meer eigen sociale rechten op te bouwen, hebben zij vaker een onvolledige loopbaan en werken zij vaker deeltijds. Ons pensioenstelsel, dat uitgaat van een volledige loopbaan en voltijds werken, bestendigt aldus het model van de “man als kostwinner”, waardoor het pensioenbedrag van de vrouwelijke werkers onvermijdelijk lager ligt.

des femmes et sur leur autonomie financière à un âge avancé². Évaluer les inégalités de genre en matière de pension et les combattre est dès lors essentiel.

Actuellement, où en sommes-nous? La pension moyenne s'élève à 948 euros pour un homme, contre 639 euros pour une femme! Pour les isolés, la différence se fait encore davantage sentir: car elle est de 1 003 euros pour un homme, contre 693 euros pour une femme. Enfin, une pension garantie en cas de carrière mixte s'élève à 1 069 euros pour un homme contre 859 euros pour une femme.

En 2012, cet écart de pension entre hommes et femmes (“*gender gap*”) était de 31 %, en légère augmentation par rapport à 2010 (29 %)³. Il ressort de la répartition entre hommes et femmes dans les différentes catégories de montant mensuel de pension perçu que les femmes sont largement surreprésentées dans les catégories inférieures.

Cette répartition ne tient pas compte des personnes qui n'ont pas droit à une pension. 59 % des femmes et 33 % des hommes ayant droit à une pension reçoivent un montant inférieur à 1 000 euros. Près de la moitié d'entre eux reçoivent un montant inférieur à 750 euros. 7 % des femmes et 13 % des hommes ayant droit à une pension reçoivent un montant supérieur à 2 000 euros⁴.

La différence entre le montant mensuel moyen des pensions des hommes et des femmes résulte de plusieurs facteurs.

Tout d'abord, les inégalités en matière de pension sont une suite logique des inégalités salariales. Bien que les femmes soient arrivées en masse sur le marché du travail et parviennent ainsi à se constituer davantage de droits sociaux propres, elles ont davantage des carrières incomplètes et travaillent davantage à temps partiel, ce qui, dans notre modèle de pension basé sur une carrière complète marquée par une participation au marché du travail à temps-plein, perpétuant ainsi le modèle du “*male breadwinner*”, limite inévitablement le montant de leur pension.

² European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender gaps in pensions in the EU: research note to the Latvian Presidency 2015*.

³ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender gaps in pensions in the EU: research note to the Latvian Presidency 2015*, blz. 19-20.

⁴ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (2012), “Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en -indicatoren”, Editie 2011, blz.69-71.

² European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender gaps in pensions in the EU: research note to the Latvian Presidency 2015*.

³ European Institute for Gender Equality (EIGE), *Gender gaps in pensions in the EU: research note to the Latvian Presidency 2015*, p. 19-20.

⁴ Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (2012), *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*. Deuxième édition, 2011, pp.69-71.

Niet alleen wordt tegen dat inkomensverschil tussen mannen en vrouwen niets ondernomen; het is zelfs toegenomen en bedraagt inzake pensioenen thans zelfs ongeveer 20 %. Ter info en vergelijking: volgens het rapport 2015 van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen bedraagt de loonkloof berekend op basis van de maandelijkse lonen van de deeltijdwerkers in de industrie en de profitsector 7 %.

Tevens is het interessant dat gegeven te kruisen met de bevindingen uit de analyse van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, waaruit blijkt dat de loonkloof aanzienlijk uitdiept wanneer de bovenwettelijke voordelen mee in rekening worden gebracht. In de praktijk komen vrouwen in eender welke sector minder in aanmerking voor die voordelen, en vallen de ontvangen bedragen lager uit wanneer zij er wél voor in aanmerking komen.

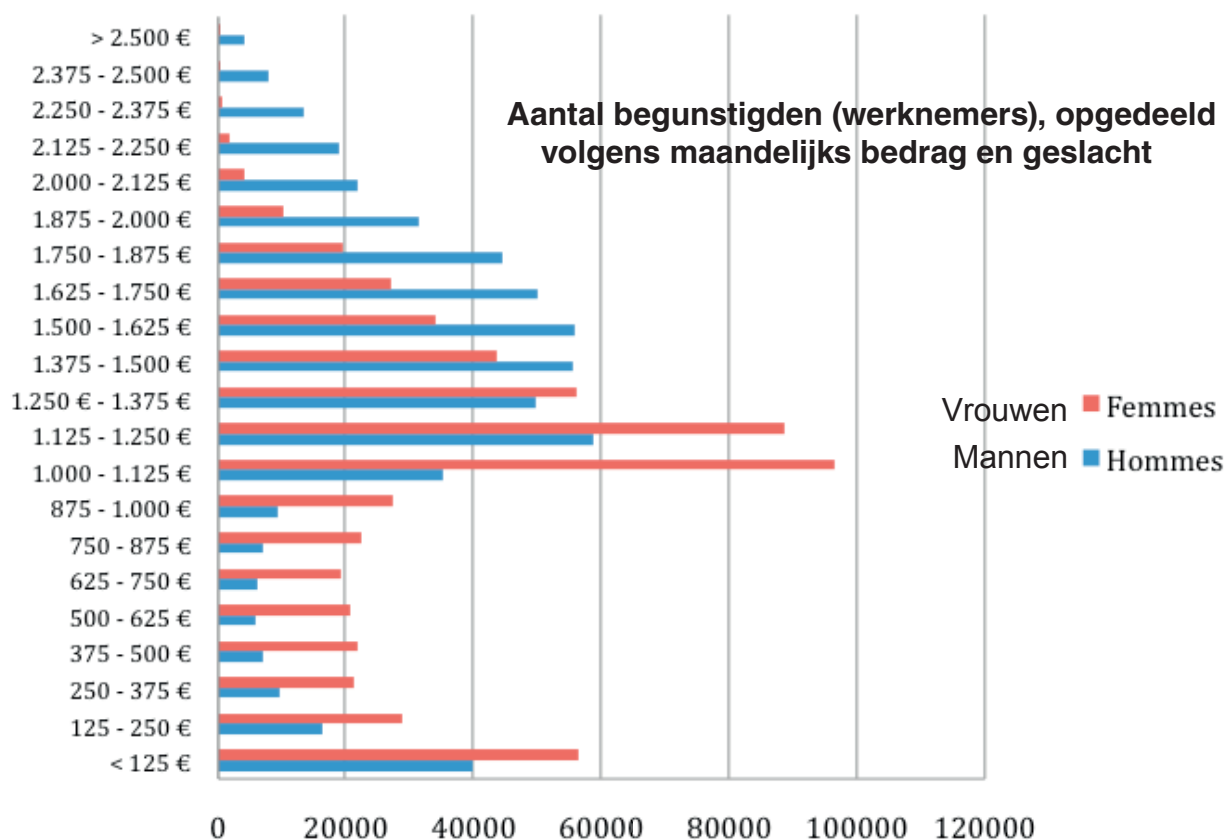
Ter informatie: tabel van de gendergerelateerde loonkloof

Cet écart salarial entre hommes et femmes non seulement n'est pas combattu mais il s'est de plus accentué et s'élève en matière de pension à quelque 20 %! Pour information et à titre de comparaison, l'écart salarial calculé sur la base des salaires mensuels des travailleurs à temps plein dans l'industrie et les services marchands est de 7 %, d'après le rapport 2015 de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes.

Il est en outre intéressant de croiser cette donnée avec celle relevée par l'analyse de l'Institut pour l'égalité des femmes et de hommes, qui a démontré que l'écart salarial augmente considérablement lorsque les avantages extra-légaux sont pris en compte. En fait, tous secteurs confondus, les femmes ont moins d'opportunités de bénéficier de ces avantages et, lorsque c'est le cas, les montants perçus sont moindres.

Pour information: tableau de la différence salariale Hommes/femmes

Nombre de bénéficiaires par montant mensuel et sexe pour les travailleurs salariés



Bron: Statistieken RVP (tabel CEES, november 2014)

Source: Statistique ONP (tableau CEES – Nov 2014)

De belangrijkste maatregelen die de MR-CD&V-Open Vld-N-VA-meerderheid van de huidige 54e zittingsperiode heeft genomen, zijn:

— de verhoging van de wettelijke leeftijd van het rustpensioen: de wettelijke pensioenleeftijd wordt verhoogd van 65 tot 66 jaar in 2025, en van 66 tot 67 jaar in 2030;

— wat het vervroegd pensioen betreft: de verhoging van de minimumleeftijd tot 62,5 jaar in 2017 en tot 63 jaar vanaf 2018; de loopbaanvoorwaarde wordt opgetrokken van 40 jaar in 2016 tot 41 jaar in 2017 en 42 jaar in 2019.

Als gevolg van die maatregelen zullen de meeste vrouwen hun pensionering moeten uitstellen. Onderzoek van Eurostat heeft echter aangetoond dat langere loopbanen er alleen maar voor zorgen dat het pensioenstelsel wordt ontlast ten koste van de verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen (de socialezekerheids-takken fungeren als communicerende vaten). Een concreet voorbeeld: een vrouw blijft gezond tot 63,5 jaar; wordt zij vervolgens verplicht te blijven werken tot 66 of zelfs 67 jaar, dan is de kans groot dat zij gedurende 2 of 3 jaar zal moeten terugvallen op het invaliditeitsstelsel, dat wordt gedekt door de sociale zekerheid. In zijn rapport 2014 toont het RIZIV aan welke impact de geleidelijke verhoging van de pensioenleeftijd voor vrouwen van 60 jaar tot 65 jaar tussen 1997 en 2009 heeft gehad op de invaliditeit. Tussen 1994 en 2013 is het aantal vrouwen binnen het invaliditeitsstelsel met 176 % gestegen, tegenover slechts 27 % voor de mannen.

Aangaande het vervroegd pensioen scherpt de voor-melde wet van 10 augustus 2015 de voorwaarden om er toegang toe te krijgen, nog verder aan. Die maatregel zal vooral de vrouwen treffen. Terwijl de gemiddelde loopbaanduur in 2012 37,7 jaar bedroeg, blijkt die loopbaanduur, volgens een analyse van die variabele per geslacht, voor de mannelijke werknemers 42,6 jaar te bedragen, maar voor de vrouwen amper 32,7 jaar. Bij de vrouwelijke zelfstandigen bedraagt die loopbaanduur slechts 13,9 jaar. Het vervroegd pensioen wordt voor hen dus een lege doos, aangezien slechts weinigen er gebruik van zullen kunnen maken.

Daarbij wordt alleen rekening gehouden met het criterium “loopbaaneinde”, zonder de genderneutrale evaluatie- en functieclassificatieschalen toe te passen, zoals bepaald bij de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, en wordt voorbijgegaan aan het discriminatieverbod als bedoeld in artikel 14 van de wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid.

Les principales mesures adoptées par la majorité, MR-CD&V-Open Vld et N-VA de l'actuelle législature 54, sont:

— le relèvement de l'âge légal de la pension de retraite: l'âge légal de la retraite est porté de 65 ans à 66 ans en 2025 et de 66 ans à 67 ans en 2030;

— en ce qui concerne la pension anticipée, le relèvement de l'âge minimum à 62,5 ans en 2017 et à 63 ans à partir de 2018; la condition de carrière est portée de 40 ans en 2016 à 41 ans en 2017 et à 42 ans en 2019.

Ces mesures auront comme conséquences que la plupart des femmes devront reporter leur mise à la retraite. Or, une recherche d'Eurostat démontre que le fait d'allonger la carrière ne fera que transférer des charges du système de pension vers celui de l'assurance soins de santé et indemnités (principe des vases communicants entre branches de la sécurité sociale). Concrètement, une femme reste en bonne santé jusqu'à 63,5 ans et, si elle se voit obligée de continuer à travailler jusqu'à 66 ans, voire 67 ans, il est fort probable qu'il s'agira de 2 ou 3 ans d'invalidité pris en charge par la sécurité sociale. Le rapport de l'INAMI (2014) montre l'impact du relèvement progressif de l'âge de la pension des femmes de 60 ans à 65 ans entre 1997 et 2009 sur l'invalidité. Entre 1994 et 2013, le nombre de femmes invalides a augmenté de 176 %, contre seulement 27 % chez les hommes.

En ce qui concerne la pension anticipée, les conditions pour y avoir accès sont encore renforcées par cette loi. Cette mesure frappera particulièrement les femmes. Car si, en 2012, la durée moyenne des carrières est de 37,7 ans, si nous analysons par sexe cette même variable, nous remarquons que, pour les hommes salariés, elle est de 42,6 ans tandis que pour les femmes elle descend jusqu'à 32,7 ans. Quant aux femmes indépendantes, elle est de 13,9 ans seulement. La pension anticipée deviendra, pour elles, un principe vide, car peu d'entre elles pourront y accéder.

Tout ceci, en ne prenant en compte que le critère de la fin de la carrière, d'une part, sans appliquer les échelles d'évaluation et de classification des fonctions neutres sur le plan du genre comme le prévoit la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre la discrimination entre les femmes et les hommes et, d'autre part, nonobstant l'interdiction de la discrimination contenue à l'article 14 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale.

Dit voorstel van resolutie wil aldus de aandacht vestigen op alle hinderpalen die de meeste vrouwen moeten overwinnen om een volledige loopbaan op te bouwen, of een loopbaan die lang genoeg is om aanspraak te kunnen maken op een waardig pensioen. Zoals uit datzelfde rapport blijkt, is een van de grootste hinderpalen de overstap naar een deeltijdbaai of naar een loopbaanonderbreking om voor opgroeiende kinderen te zorgen; het is echter geen geheim dat de meeste vrouwen niet uit vrije wil voor een deeltijdbaai kiezen. Bij deeltijdwerk gaat het in 85 % van de gevallen om een vrouw.

Een en ander discrimineert de vrouwen dus eens te meer wat de vervroegde uittreding betreft: deeltijdwerkers – zoals gezegd merendeels vrouwen – zullen het dus nog moeilijker hebben om te voldoen aan de loopbaanvoorwaarden om dat soort pensioen te genieten.

Het systeem waarbij de gewerkte jaren van de vrijwillig deeltijdwerkers worden “samengedrukt”, perkt de loopbaanduur van die werknemers – veelal werknemers – nog verder in. Het aantal gepresteerde (onvolledige) dagen wordt samengedrukt tot volledig gewerkte dagen, aangezien het pensioen wordt berekend op basis van het aantal voltijds gewerkte dagen.

Dat is evenwel in strijd met het principe *pro rata temporis*, dat nochtans de regel is inzake de berekening van het pensioenbedrag, dat wordt berekend op grond van het aantal gewerkte en gelijkgestelde jaren⁵.

Bovendien zal de verhoging van het bedrag van het minimumpensioen de vrouwen nauwelijks ten goede komen. De beperking van de gelijkstellingsperiodes bij de berekening van het pensioen (meer bepaald de periodes van niet met redenen omkleed tijdscrediet) daarentegen zal het risico op armoede nog vergroten voor de vrouwen, wier loopbanen onvollediger zijn dan die van de mannen.

Bovendien heeft deze federale regering van de huidige 54e zittingsperiode sinds 1 januari 2015 komaf gemaakt met de gelijkschakeling van niet-gemotiveerd tijdscrediet voor de pensioenberekening; “niet-gemotiveerd” betekent dat dit tijdscrediet niet beantwoordt aan een van de vijf aanvaarde redenen: 1) zorgen voor een kind niet ouder dan 8 jaar; 2) palliatieve zorg verlenen; 3) bijstand of verzorging verlenen aan een zwaar ziek gezins- of familielid; 4) zorgen voor een kind met een handicap dat niet ouder is dan 21 jaar; 5) een erkende

La présente proposition de résolution entend ainsi mettre en lumière tous les obstacles que la majorité des femmes rencontrent afin de se construire une carrière complète ou suffisamment longue pour pouvoir prétendre à une pension décente. Un de ces plus importants obstacles étant les passages au temps partiel ou à l'interruption de carrière pour élever leurs enfants, comme le démontre également ce même rapport; et nous savons que peu de temps partiels sont réellement choisis. Il faut savoir que les temps partiels sont occupés à 85 % par des femmes.

Ce qui, en matière de pension anticipée, discrimine encore une fois de plus les femmes: les travailleurs à temps partiel qui, comme nous l'avons vu, sont le plus souvent des travailleuses, auront encore plus de difficultés à atteindre les conditions de carrière nécessaires pour bénéficier de ce type de pension.

Le système de la compression des années de prestations pour les travailleurs à temps partiel volontaire contribue à réduire encore la durée de carrière de ces travailleurs, en grande majorité des travailleuses. Le nombre de jours prestés (incomplets) est “comprimé” en temps plein, puisque la pension est calculée sur la base de jours prestés à temps plein.

Cela contrevient au principe du *pro rata temporis*, qui pourtant est la règle en matière de calcul du montant de la pension, au *pro rata* des années prestées et assimilées⁵.

En outre, si la revalorisation du montant de la pension minimale ne bénéficiera que très partiellement aux femmes, en revanche, la restriction des périodes d'assimilation dans le calcul de la pension (notamment les crédits-temps non motivés) accentuera encore davantage le risque de pauvreté des femmes dont les carrières sont davantage incomplètes que celles des hommes.

De plus, le gouvernement fédéral de l'actuelle législature 54 a supprimé l'assimilation pour le calcul de la pension des crédits-temps sans motifs depuis le 1^{er} janvier 2015; “sans motif” signifie que ce crédit temps ne correspond pas à l'un des 5 motifs acceptés: 1) s'occuper de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans; 2) administrer des soins palliatifs; 3) aider ou soigner un membre du ménage ou de la famille atteint d'une maladie grave; 4) s'occuper de son enfant handicapé jusqu'à ses 21 ans;

⁵ Raad van Gelijke kansen voor Mannen en Vrouwen, advies nr. 147 van het bureau van de Raad van Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van 29 mei 2015 betreffende diverse maatregelen van de hervorming van het werknemerspensioen.

⁵ Conseil de l'Égalité des Chances entre Hommes et Femmes, Avis n° 147 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes du 29 mai 2015 relatif à diverses mesures de la réforme de la pension des travailleurs salariés.

opleiding volgen⁶; er zij trouwens op gewezen dat in 2013 het niet-gemotiveerd tijdskrediet in driekwart van de gevallen werd opgenomen door vrouwen (cijfers RVA 2014). Door die afschaffing zal de federale regering van de huidige 54e zittingsperiode de vrouwen nog kwetsbaarder maken.

Nog een laatste punt in verband met de eerste pijler: de federale regering van de huidige 54e zittingsperiode overweegt tegen 2030 een puntenstelsel in te voeren voor de berekening van het pensioen van de eerste pijler. Volgens dat systeem zullen de pensioenrechten worden bepaald aan de hand van de tijdens de loopbaan opgespaarde pensioenpunten.

Het door de werkende opgespaarde aantal punten zou worden bepaald door de verhouding tussen het eigen beroepsinkomen en het gemiddelde inkomen van de actieven binnen het stelsel van de werkende (werknemer, zelfstandige of ambtenaar), alsook door de lengte van de eigen loopbaan ten opzichte van de referteloopbaan binnen het betrokken stelsel.

Tenzij er voor de vrouwen in bijsturingsmaatregelen wordt voorzien, zal de verwijzing naar het aangegeven gemiddelde loon alsook naar de referteloopbaan (twee bijzonder gendergevoelige aspecten) al snel in het nadeel zijn van de vrouwen, wier loopbanen korter en inkomens lager zijn. Hoewel de nadere voorwaarden van dit mechanisme momenteel nog niet vast staan, ziet het er nu al naar uit dat de ongelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van de pensioenen niet zal worden teruggedrongen. Alles zal dus afhangen van de weging van de pensioenpunten.

De onbalans op het vlak van de pensioenen komt tevens tot uiting in een tweede aspect, dat verband houdt met de tweede pijler (de groepsverzekering met werkgeversbijdragen). De aanwezigheid van die tweede pijler wordt als vanzelfsprekend voorgesteld bij de berekening van de pensioengerelateerde inkomsten. Dat soort pensioen is evenwel onbestaande in de non-profitsector, waar vooral vrouwen werken.

Binnen de pijler van de aanvullende pensioenen zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen overigens heel groot: in 2007 had slechts 18 % van de vrouwen een aanvullend tweedepijlerpensioen, tegenover 45 %

5) suivre une formation reconnue⁶. Il faut savoir que, en 2013, 75 % des crédit-temps sans motif ont été pris par des femmes (ONEM 2014). Par cette suppression, le gouvernement fédéral de l'actuelle législature 54 va clairement fragiliser les femmes.

Pour en terminer avec le premier pilier: d'ici 2030, le gouvernement fédéral de l'actuelle législature 54 prévoit de mettre en place un système à points pour le calcul de la pension du premier pilier. Selon ce mécanisme, les droits à la pension seront déterminés au moyen de points accumulés durant la carrière.

Le nombre de points accumulés par le travailleur dépendrait du rapport entre le revenu professionnel individuel et le revenu moyen des actifs dans le régime du travailleur (salarié, indépendant ou fonctionnaire) et de la longueur de la carrière individuelle par rapport à la carrière de référence dans le régime spécifique concerné.

À moins de prévoir des correctifs pour les femmes, la référence au salaire moyen déclaré et à la carrière de référence (deux éléments particulièrement sensibles au genre) tendra à désavantager les femmes dont les carrières sont plus courtes et les revenus moins élevés. Sans que les modalités de ce mécanisme ne soient aujourd'hui établies, il apparaît déjà qu'il ne permettra pas de réduire les inégalités homme-femme au niveau des pensions. Il sera donc nécessaire de veiller à la manière dont les points seront évalués.

Un autre aspect vient encore accentuer le déséquilibre en matière de pension, il concerne le deuxième pilier (assurance groupe payée par l'employeur). Celui-ci est présenté comme une évidence dans le calcul des revenus liés aux pensions. Or, il n'existe tout simplement pas dans le secteur non-marchand; un secteur en grosse majorité féminin.

De plus, dans les pensions complémentaires, les différences entre hommes et femmes sont très marquées: en 2007, seules 18 % des femmes bénéficient de pensions complémentaires du deuxième pilier, contre 45 %

⁶ Koninklijk besluit van 30 december 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit van 12 december 2001 tot uitvoering van hoofdstuk IV van de wet van 10 augustus 2001 betreffende verzoening van werkgelegenheid en kwaliteit van het leven betreffende het stelsel van tijdskrediet, loopbaanvermindering en vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking, *Belgisch Staatsblad*, 31 december 2014.

⁶ Arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, *M.B.*, 31 décembre 2014.

van de mannen⁷; dat is niet verwonderlijk, aangezien vrouwen een lager wettelijk pensioen ontvangen en er kennelijk een verband bestaat tussen het bedrag van het wettelijk pensioen en de toegang tot de tweede pijler: hoe hoger het wettelijk pensioen, hoe waarschijnlijker het is dat de betrokkene toegang heeft tot de tweede pijler. Bovendien ligt ook het pensioenbedrag dat vrouwen binnen de tweede pijler ontvangen, opmerkelijk lager (maandelijks gemiddeld 268 euro, tegenover 485 euro voor de mannen). Vrouwen hebben dus te kampen met een dubbele ongelijkheid: niet alleen hebben ze minder vaak toegang tot de tweede pijler, maar bovendien krijgen ze een minder hoog bedrag!

Wat nog steeds het aanvullend pensioen betreft, blijkt voorts dat de werkgevers dit voorstellen aan amper 9 % van de vrouwelijke werknemers, terwijl 13 % van de mannelijke werknemers dit aanbod krijgen. Voorts liggen de bedragen van het aanvullend pensioen voor vrouwen 39 % lager dan voor mannen.

In verband met het overlevingspensioen, ten slotte, werd eerder al beslist dat de leeftijd om op dit pensioen aanspraak te kunnen maken tegen 2025 geleidelijk wordt opgetrokken van 45 tot 50 jaar. De federale regering van de huidige 54e zittingsperiode is van plan de leeftijd voor de toegang tot het overlevingspensioen vanaf 2025 nog op te trekken met één jaar per kalenderjaar, tot 55 jaar (dit is tweemaal zo snel als wat voor 2025 in uitzicht is gesteld). Het blijft de bedoeling om gerechtigden op een overgangsuitkering ertoe aan te zetten een beroepsactiviteit uit te oefenen.

De overgangsuitkering, die toegekend wordt aan “jonge” langstlevende echtgenoten, bevordert het opbouwen van eigen rechten. Bij de vorige hervorming ter zake meenden de vakbonden dat de leeftijd van 45 jaar behouden moest worden, gezien de geringe jobkansen en de evolutie van de gezinspatronen, in het bijzonder wat de vrouwen betreft. Op de in uitzicht gestelde verhoging van die leeftijdsvoorwaarde tot 50 werd toen al kritiek geuit.

des hommes⁷. Ce n'est pas étonnant, sachant que les femmes ont des pensions légales plus faibles et que l'on observe une corrélation entre la hauteur de la pension légale et l'accès au deuxième pilier: plus élevée est la première, plus grande est la probabilité d'accéder au deuxième pilier. En outre, le montant de pension dont bénéficient les femmes au sein du deuxième pilier est également significativement plus faible (268 contre 485 euros par mois, en moyenne). Les femmes font donc face à une double inégalité: non seulement elles y ont moins accès, mais en plus le montant dont elles bénéficient est plus faible!

Toujours en matière de pension complémentaire, il apparaît que les employeurs la proposent à seulement 9 % des travailleurs féminins tandis que 13 % des travailleurs masculins reçoivent cette proposition. Enfin, les montants des pensions complémentaires sont en moyenne pour les femmes 39 % moins élevés que pour les hommes.

Enfin, en matière de pension de survie, il est déjà prévu que l'âge d'accès à cette pension passe progressivement de 45 à 50 ans en 2025. Le gouvernement fédéral de l'actuelle législature 54 compte encore relever l'âge d'accès à la pension de survie à raison d'un an par année calendrier (soit une progression deux fois plus rapide que celle prévue d'ici 2025) à partir de 2025, jusqu'à 55 ans. L'objectif reste de pousser les bénéficiaires de l'allocation de transition à exercer une activité professionnelle.

L'allocation de transition, octroyée aux “jeunes” conjoints survivants, favorise la constitution de droits propres. Les syndicats avaient estimé, lors de la précédente réforme en la matière, que l'âge de 45 ans se justifiait au regard des possibilités d'emploi et de l'évolution des schémas familiaux, en particulier pour les femmes. Mais, déjà, le relèvement prévu de cette condition d'âge à 50 ans était critiqué.

⁷ Berghman, J *et al.*, Pensioenatlas 2010, Leuven, KU Leuven, blz. 63-64.

⁷ Berghman, J. *et al.*, L'atlas des pensions 2010, Louvain, KULeuven, p. 63-64.

Tot slot kan die maatregel weliswaar een bestaansgrond vinden in het licht van de strijd tegen de werkloosheidsvallen, maar tegelijk kan men er niet omheen dat in geen enkele begeleidingsmaatregel is voorzien voor de gerechtigden op een overgangsuitkering die na de vastgestelde periode van 12 of 24 maanden geen baan zouden hebben gevonden. Bovendien past die maatregel niet in een alomvattende visie inzake de afgeleide rechten⁸.

Los van de vraag of het versnelde tijdpad een goede zaak is, moet het optrekken van de leeftijd voor de toegang tot het overlevingspensioen gepaard gaan met maatregelen om de vrouwen te vrijwaren van armoede; het zijn immers nagenoeg uitsluitend vrouwen die een overlevingspensioen genieten (in 2013 waren ongeveer 99 % van de gerechtigden op een overlevingspensioen vrouwen). Het is dan ook noodzakelijk en eerlijker om niet alleen af te zien van de verlenging van de loopbanen tot 67 jaar, maar ook om de loopbaanvereisten van mannelijke en zeker vrouwelijke werknemers te hervormen en te voorzien in een compensatieregeling inzake pensioenen voor vrouwen, zolang de genderongelijkheden inzake loopbaan en loon blijven bestaan.

Enfin, si cette mesure peut se justifier sous l'angle de la lutte contre les pièges à l'emploi, on ne peut que constater l'absence totale de mesures d'accompagnement pour les bénéficiaires de l'allocation de transition, qui n'auraient pas trouvé d'emploi aux termes de la période de 12 ou 24 mois prévue. En outre, cette mesure ne s'intègre pas dans une vision globale en matière de droits dérivés⁸.

Outre l'opportunité de ce calendrier accéléré, ce relèvement de l'âge d'accès à la pension de survie doit s'accompagner de mesures de protection contre la pauvreté des femmes, presque exclusivement bénéficiaires des pensions de survie (en 2013, près de 99 % des bénéficiaires des pensions de survie étaient des femmes). Il est donc nécessaire et plus juste non seulement de renoncer à l'allongement des carrières jusqu'à 67 ans mais aussi de réformer les exigences de carrière des travailleurs et en particulier des travailleuses, de proposer des modalités compensatrices en matière de pension pour les femmes tant que les inégalités de carrières et de salaires subsisteront.

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)

⁸ Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen, *Advies nr. 147 van het Bureau van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen betreffende diverse maatregelen van de hervorming van het werknemerspensioen*.

⁸ Conseil de l'Égalité des Chances entre hommes et femmes, *Avis n° 147 du Bureau du Conseil de l'égalité des chances pour les hommes et les femmes du 29 mai 2015 relatif à diverses mesures de la réforme de la pension des travailleurs salariés*.

VOORSTEL VAN RESOLUTIE

DE KAMER VAN VOLKSVERTEGENWOORDIGERS,

A. overwegende dat de bepalingen van de wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen, de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen de vrouwen nog meer discrimineren dan vroeger;

B. overwegende dat de genderanalyse noch in het Groenboek, noch in het Witboek, noch in deze pensioenhervorming aan bod komt;

C. overwegende dat er talrijke gendergerelateerde inkomensverschillen blijven bestaan wat het pensioenbedrag betreft, en dat die verschillen zelfs toenemen, ondanks de pensioenhervorming;

D. overwegende dat de meeste gerechtigden op een overlevingspensioen vrouwen zijn, en dat wie dit pensioen geniet het niettemin vaak heel moeilijk heeft;

E. overwegende dat de loopbaanverlenging voor vrouwelijke werknemers zal leiden tot langere periodes van ziekte en invaliditeit;

VERZOEKT DE REGERING:

1. het Kenniscentrum voor de Pensioenen ermee te belasten de pensioenhervormingen zo snel mogelijk te onderwerpen aan een genderanalyse, in samenwerking met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat ertoe is gemachtigd de impact van de concrete beleidslijnen, programma's en maatregelen vanuit genderperspectief te evalueren (artikel 4, 1°, van de wet van 16 december 2002 houdende oprichting van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen);

2. de factoren die de aanhoudende ongelijke behandeling inzake loon tussen mannen en vrouwen veroorzaken of versterken en die aldus tot lagere pensioenrechten voor de vrouwen leiden, voorafgaandelijk te bepalen en te corrigeren;

3. de factoren te identificeren die vrouwen ertoe aanzetten hun loopbaan te onderbreken waardoor ze geen volledige loopbaan kunnen opbouwen (vrijwillig of opgelegd deeltijdwerk, tijdskrediet enzovoort), en passende compensatiemaatregelen te nemen;

4. te voorzien in maatregelen om bestaansonzekerheid te voorkomen, als begeleidend onderdeel van de hervorming van het overlevingspensioen, in het

PROPOSITION DE RÉSOLUTION

LA CHAMBRE DES REPRÉSENTANTS,

A. considérant que les dispositions de la loi visant à relever l'âge légal de la pension de retraite, les conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et l'âge minimum de la pension de survie du 10 août 2015 discriminent encore davantage les femmes qu'auparavant;

B. considérant que ni le Livre Vert, ni le Livre Blanc, ni cette réforme des pensions, n'abordent la question de l'analyse de genre;

C. considérant que de nombreuses différences de revenus entre la pension des femmes et celle des hommes restent présentes, voire sont accentuées, malgré la réforme des pension;

D. considérant que la majorité des bénéficiaires de la pension de survie sont des femmes et que cette pension de survie est largement synonyme de précarité;

E. considérant que l'allongement de la carrière des travailleuses se traduira par l'allongement des périodes de maladie et d'invalidité;

DEMANDE AU GOUVERNEMENT:

1. de confier au Centre d'expertise des pensions la mission de procéder le plus rapidement possible à une analyse de genre des réformes en matière de pension en collaboration avec l'Institut pour l'Égalité des Femmes et des Hommes, habilité à évaluer l'impact en terme de genre des politiques, programmes et mesures mis en œuvre (article 4, 1°, de la loi du 16 décembre 2002 portant création de l'Institut pour l'égalité des femmes et des hommes);

2. d'identifier et de corriger, en amont, les éléments qui produisent ou accentuent les inégalités salariales persistantes entre hommes et femmes et génèrent ainsi, pour les femmes, des droits à la pension inférieurs;

3. d'identifier les facteurs qui poussent les femmes à interrompre leur carrière et les empêchent de se constituer une carrière complète (période de travail à temps partiel volontaire ou subi, crédit-temps ; ...) et de prendre des mesures correctrices appropriées;

4. de mettre en place des mesures de protection contre la précarité en accompagnement de la réforme de la pension de survie, en particulier des mesures

bijzonder maatregelen die rekening houden met de reële mogelijkheden voor vrouwen tussen 45 en 55 jaar die de overgangsuitkering genieten, om opnieuw de arbeidsmarkt op te gaan;

5. een ambitieus beleid te voeren op het vlak van flexibele loopbaaneinderegelingen (bijvoorbeeld door het Tandemplan te verbeteren), na te hebben geëvalueerd in hoeverre vrouwen op het einde van hun loopbaan toegang hebben tot een baan en tot andere mechanismen voor een flexibele arbeidsduur op het einde van de loopbaan (bijvoorbeeld de instrumenten waarin collectieve arbeidsovereenkomst nr. 104 voorziet);

6. tegemoet te komen aan de verzuchtingen van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen op het vlak van werkbaar werk (persbericht van 7 januari 2016 over advies nr. 149 betreffende de genderdimensie en zware arbeid in het kader van de pensioenhervorming), meer bepaald:

a. door bij de denkoefeningen over de zware beroepen de genderdimensie op te nemen in de zwaarte-factoren van het werk, zeker nu de sociale partners overleggen over objectieve criteria voor het opstellen van een herzienbare lijst van de zware beroepen, zowel voor de privé als voor de overheidssector;

b. door in de sectoren met een sterk vrouwelijke inslag (waar met andere woorden meer dan 40 % van de werkenden vrouwen zijn) onderzoek te voeren naar de arbeidsomstandigheden, naar zowel de algemene als de specifieke zwaartefactoren, met inbegrip van de psychosociale factoren, en er de risico's te peilen inzake arbeidstijd (werktempo, management, deadlines, urenregelingen enzovoort), inzake impact op de fysieke en de mentale gezondheid, op de arbeidsschaarste enzovoort;

c. door de werk- en preventievoorwaarden te verbeteren in de vermijdbare situaties van zwaar werk en tijdens alle als zwaar werk aangemerkte werkperiodes, overeenkomstig de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

8 september 2015

qui tiennent compte des possibilités réelles d'insertion sur le marché de l'emploi des femmes de 45 à 55 ans bénéficiaires de l'allocation de transition;

5. de mener des politiques ambitieuses d'aménagement des fins de carrière (par exemple, en améliorant le Plan Tandem) après avoir évalué l'accès des femmes aux emplois en fin de carrière et aux autres dispositifs d'aménagement du temps de travail en fin de carrière (par exemple, les dispositifs prévus dans la convention collective de travail n°104);

6. de répondre aux demandes du Conseil de l'égalité des chances entre hommes et femmes en matière de travail soutenable (communiqué de presse du 7 janvier 2016 concernant l'avis n°149 relatif à la dimension de genre des travaux pénibles dans le cadre de la réforme des pensions), notamment:

a. en tenant compte de la dimension de genre dans les facteurs de pénibilité au travail dans le cadre des réflexions sur les métiers lourds, à l'heure où les partenaires sociaux discutent des critères objectifs pouvant servir à l'établissement d'une liste révisable reprenant les métiers lourds, tant dans le secteur privé que dans le secteur public;

b. en procédant à une enquête auprès des secteurs féminisés (ceux qui occupent plus de 40 % de femmes) afin d'examiner les conditions de travail, les facteurs de pénibilité tant généraux que spécifiques, y compris les facteurs psycho-sociaux, et d'en évaluer les risques en termes de temps de travail (rythmes, gestion, délais, horaires, etc...), d'impact sur le physique et sur la santé mentale, sur la pénurie d'emploi, etc... ;

c. en améliorant les conditions de travail et de prévention dans le cas des situations de pénibilité évitables, durant toutes les périodes de travail qualifiées de travail pénible, et ce conformément à la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs.

8 septembre 2015

Muriel GERKENS (Ecolo-Groen)
Evita WILLAERT (Ecolo-Groen)
Georges GILKINET (Ecolo-Groen)
Wouter DE VRIENDT (Ecolo-Groen)