

Pensioeneneisenbundel van de Vrouwenraad april 2016

Weg met de genderpensioen kloof

Vrouwen en pensioen, 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. Waar vrouwen nog steeds erg van moeten bekomen is de derving van naar schatting 437,5 miljoen euro als gevolg van de gelijkschakeling van de wettelijke pensioenleeftijd en -berekening v/m tussen 1997 en 2005.¹ Dit verlies werd wel wat rechtgezet door enkele compensatiemechanismen² waardoor het armoederisico van vrouwen van 65 jaar en ouder gedaald is van 25% in 2006 naar 17,9% in 2011 (bij mannen van 20% naar 17,7%); dit percentage ligt voor 16-64-jarigen op 13,8% in 2011.³

We hebben nog steeds te maken met een heuse genderpensioen kloof in het nadeel van vrouwen, zowel bij de wettelijke als bij de aanvullende pensioenen. Tussen 2010 en 2012 is de genderpensioen kloof in de EU een heel klein beetje kleiner geworden van 39% naar 38%. In België is ze in die periode iets groter geworden: van 29% naar 31%.⁴ De loonkloof v/m over alle sectoren heen lag in België in 2012 gemiddeld op 9% wat het uurloon betreft en op 22% op jaarbasis.⁵ De pensioen kloof is dus nog groter dan de loonkloof!

Enkele kerncijfers:

- De pensioenen in België zijn bij de laagste pensioenen van de EU. Vervangingsratio 2013: 47% België en 55% EU;
- Armoederisico 65-plussers: België 2006: 23,2% en 2013: 18,4% (EU-28: 13,8%);
- Gemiddelde loopbaanduur van mannen bedraagt 42,2 jaar en die van vrouwen 36,6 jaar;
- Een kwart van de mannen en 37% van de vrouwelijke gepensioneerden heeft geen 30 jaar loopbaan;
- 75% van de vrouwen die in 2014 met pensioen gingen heeft geen volledige loopbaan (inclusief gelijkgestelde periodes), ook amper 50% van de mannen;
- Gemiddeld werknemerspensioen (1 maart 2016): vrouwen: 701 euro en mannen: 943 euro;

¹ Advies nr. 15 van de Raad van de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen van maart 1997 betreffende bepaalde maatregelen goedgekeurd in het kader van de modernisering van de sociale zekerheid: de werknemers verliezen tegen 2005 17,7 miljard BEF, of 29,2 % van de bij ongewijzigde wetgeving te verwachten massa. Alleen al de loopbaanvoorwaarde doet hen 5,8 miljard BEF verliezen.

² Deze compensatiemechanismen: het feit dat er niet geraakt werd aan de gelijkgestelde periodes bij de berekening van de pensioenen; dat de lage pensioenen geen belastingen betalen; minimumpensioen voor deeltijds werkenden; de invoering van het minimumrecht per loopbaanjaar.

³ Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de vergrijzing, Jaarlijks verslag, 2014, p. 39.

⁴ EIGE, Gender gap in pensions in the EU. Research note to the Latvian Presidency, Vilnius, 2015; http://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/MH0415087ENN_Web.pdf

⁵ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België Rapport 2015.

- Gelijkgestelde periodes – aandeel loopbaan: arbeiders m: 38,66% en v: 53,4%; bedienden m: 14,62% en v: 24,54% (vooral werkloosheid bij v en brugpensioen bij m).

Komt daar nog bij dat we voor een grote pensioenhervorming staan, met een overgangperiode van 10 à 15 jaar.

Deze regering heeft het startsein gegeven en inspireert zich daarvoor op het rapport van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 van juni 2014 en het aanvullend advies over Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem van april 2015 (zie: <http://pensioen2040.belgie.be/nl/>).

Op het programma van de regering staat de invoering van een puntensysteem voor de pensioenberekening, de modernisering van de gezinsdimensie inclusief de verdere hervorming van het overlevingspensioen en van het vervroegd pensioen, de piste van de pensioensplit, de toetsing van de gelijkstellingen (van niet-gewerkte periodes) op het al dan niet vrijwillig karakter en aan de maatschappelijke meerwaarde, de verhoging van de pensioenleeftijd, een nieuwe definiëring van de zware beroepen, de invoering van een loopbaanrekening, de democratisering van de aanvullende pensioenen,...

De Vrouwenraad is bezorgd over de gevolgen van deze maatregelen op de pensioenen van vrouwen. We weten dat hervormingen en besparingen in het verleden altijd meer in het nadeel van vrouwen hebben gespeeld en willen nu een echte trendbreuk.

De Vrouwenraad eist dat de regering alles op alles zet en structurele maatregelen neemt om de genderpensioenkloof weg te werken.

Geen achteruitgang – minstens stand-still – liefst verhoging pensioenrechten/opbouw

Europese Verdragen beschouwen pensioenen als een grondrecht en stellen dat pensioenen moeten stijgen en niet dalen. Internationale verdragen en onze Grondwet hanteren een standstill-verplichting waardoor het bestaande niveau van sociale bescherming niet mag afbrokkelen.

De Vrouwenraad vreest voornamelijk voor vrouwen een aanzienlijke achteruitgang door de reeds genomen beslissingen:

- De verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 67 jaar en de afbouw van het recht op vervroegd pensioen (verhoging leeftijd van 60 tot 63 jaar en verhoging aantal gewerkte jaren van 35 naar 42 jaar): het vervroegd pensioen zal voornamelijk voor vrouwen minder bereikbaar zijn;
- De afschaffing van de pensioenbonus sinds 1 januari 2015: 180 euro minder pensioen per maand voor iedereen die tot 65 jaar werkt;
- De daling van de extra uitgaven voor het wettelijk pensioen in percentage van de welvaart (bbp) van 4,3% naar 2,2%;
- De afschaffing van het niet-gemotiveerd tijdskrediet en loopbaanonderbreking als gelijkgestelde periode;

- In het kader van de tax shift verhoogde de regering in januari 2016 de belastingen via BTW en accijnzen en voorzag enkel een compensatie – een verhoging van het pensioen met 1% - voor gepensioneerden met een minimumpensioen én 45 jaar loopbaan én een minimum aantal werkelijk gepresteerde arbeidsdagen in de loopbaan;
- De ministerraad van 26 februari 2016 voorziet al een aanpassing van de 1% maatregel van januari 2016:
 - o een verhoging van 0,7% van de minimumpensioenen voor een volledige loopbaan in het werknemers- en zelfstandigenstelsel vanaf de vervaldag van januari 2017. Zo'n verhoging verlaagt volgens de minister het risico op armoede voor de doelgroep van deze maatregel⁶ maar in werkelijkheid staat die 0,7% verhoging voor (slechts) 7 euro per maand.
 - De overgrote meerderheid van de werknemers komt hiervoor echter niet in aanmerking: de vrouwen (gemiddeld een kortere loopbaan), de meeste gepensioneerden, de zieken, de werkzoekenden, bruggepensioneerden, slachtoffers van een arbeidsongeval of beroepsziekte. En deze maatregel is discriminerend voor gepensioneerden die geen 45 jaar loopbaan hebben, voor gepensioneerden die geen minimumpensioen hebben. En bovendien zou 90% van de vrouwen uitgesloten worden van alle verdere verbeteringen;
 - o een eenmalige inhaalpremie in december 2016 aan sommige begunstigden van een gewaarborgd minimumpensioen in het werknemersstelsel of een minimumpensioen in de regeling van zelfstandigen. De premie is gelijk aan 0,7% van het bedrag van elk minimumpensioen, maandelijks betaald in de loop van 2016.

En de regering heeft nog heel wat in de pijplijn zitten:

- De activiteitsgraad verhogen en mensen die langer willen werken niet meer bestraffen, zelfs als ze geen 42 loopbaan jaren hebben bereikt;
- Een onderzoek hoe de pensioensplit van het wettelijk en aanvullend pensioen door te voeren bij gehuwde en wettelijk samenwonende koppels;
- De opstelling van objectieve criteria voor een herziening van de lijst met zware beroepen;
- De harmonisering van gelijkgestelde periodes tussen de verschillende pensioenstelsels met een weging in functie van twee criteria: het al dan niet vrijwillig karakter enerzijds en de maatschappelijke meerwaarde van de periodes die gedekt worden door een gelijkstelling anderzijds;
- Deeltijds pensioen;
- De verhoging van het maximumplafond voor de berekening van de pensioenen. Die verhoging is op zich een positieve maatregel, noodzakelijk om het verzekeringsprincipe in het pensioenstelsel te bewaren maar het is onaanvaardbaar dat deze ingreep er zou komen door te hakken in de gelijkgestelde periodes en in de minimumpensioenen;
- De toekenning van een minimumpensioen zou enkel nog kunnen aan wie 'effectief' 20 jaar gewerkt heeft.

⁶ Deze maatregel (25 miljoen euro) zou volgens de minister van pensioenen ten goede komen aan 170.000 gepensioneerden, waarvan meer dan de helft zelfstandigen en 76.000 gepensioneerde werknemers (waarvan 52.000 of 69% vrouwen).

Vandaag zijn er vier vormen van minimumpensioenen:⁷

- Het gewoon minimumpensioen van 1.145,8 euro als alleenstaande voor wie 30 jaar minstens $\frac{2}{3}^{\text{de}}$ gewerkt heeft en in elk van die 30 jaar moet er 208 dagen gewerkt of gelijkgesteld zijn. De jaren daarbovenop moeten minstens 52 dagen tellen;
- Het minimumpensioen van de deeltijds werkende (sinds 2006): minstens 30 jaar halftijds gewerkt of gelijkgesteld (156 dagen per jaar). Het bedrag van 1.145,8 euro wordt dan wel proportioneel berekend;
- Het minimumpensioen voor korte deeltijdse loopbanen: hier geldt sinds 1997 het minimumrecht per loopbaanjaar: voor wie 15 jaar werkte en minstens $\frac{1}{3}^{\text{de}}$. Voor jaren met een laag loon wordt bij de pensioenberekening rekening gehouden met het minimumrecht (22.916,06 euro op 1 januari 2015). Het totale pensioenbedrag mag niet meer bedragen dan 1.214,9 euro per maand;
- Minimumpensioen voor personen met 45 jaar loopbaan (beslissing 26 februari 2016): $1.145,8 \times 0,7\%$; dus enkel nog welvaartsaanpassingen voor wie 45 jaar loopbaan heeft (zie hoger)

De studiedienst van het ABVV gaat ervan uit dat de minimumpensioenen verhogen, maar minder toegankelijk worden voor wie een periode deeltijds heeft gewerkt. In het bestaande systeem volstaat het om 30 jaar aan $\frac{2}{3}$ te hebben gewerkt of 30 jaar halftijds te hebben gewerkt om toegang te krijgen tot het stelsel van het minimumpensioen. Werknemers die deeltijds werkten, worden op die manier wat beschermd. Voor wie de volle 45 jaar heeft gewerkt bedraagt dat minimumpensioen vandaag 1.169 euro. In het nieuwe systeem - dat zou ingaan in 2018 - zal worden geteld in dagen. Waar in het bestaande systeem nog omgerekend 4.680 dagen moest aangetoond worden om te worden toegelaten tot het stelsel, zal dat stijgen tot 6.240 dagen. Wel wordt het minimumpensioen opgetrokken, met 2,5 procent. Op die manier valt de bescherming van deeltijdsen weg, argumenteert het ABVV. De hervorming betekent een achteruitgang voor wie een groot stuk voltijds heeft gewerkt, en dat op het einde van zijn loopbaan heeft aangevuld met deeltijds werk. Een arbeidster die bijvoorbeeld 30 jaar voltijds heeft gewerkt, en vanaf haar 50ste halftijds heeft gewerkt tot haar 63^{ste} krijgt in het bestaande systeem 1.117 euro pensioen, in het nieuwe zal dat 918 euro worden. Opnieuw zullen vooral vrouwen slachtoffer worden. Meer vrouwen dan mannen ontvangen het minimumpensioen, terwijl vrouwen ook veel minder voltijdse loopbaanjaren op de teller hebben. De toegang tot het minimumpensioen wordt dus veel moeilijker en de berekening veel strenger. Tegelijkertijd wordt in de plannen van de minister het plafond voor de hoogste pensioenen elk jaar automatisch aangepast. Met andere woorden: de hoogste pensioenen kunnen dus jaarlijks omhoog. Op zich is dat wel een goede zaak, vindt het ABVV. Het valt te betreuren dat voor de kleinste pensioenen een achteruitgang wordt genoteerd.⁸

De Vrouwenraad wenst met klem een maatschappelijk debat en wil dat betrokken middenveldorganisaties gehoord worden. Vooral de door de regering geplande maatregelen concreet gestalte krijgen moeten ze een genderimpactanalyse ondergaan, conform de wet op de gender mainstreaming. De expertise van het FSEP (Feministisch Socio-Economisch Platform) en van de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen is daarbij van primordiaal belang.

⁷ Persdossier vakbonden: (Toekomstig) gepensioneerden worden in hun hemd gezet, 7 maart 2016.

⁸ Wim Demeulenaere, Hervorming minimumpensioenen nadelig voor deeltijdsen, BRUSSEL 20/06/2016 19:45 (BELGA)

De minimumpensioenen moeten gegarandeerd blijven voor iedereen en mogen niet gekoppeld worden aan een loopbaanvoorwaarde van 45 jaar.

Aanbevelingen

Het FSEP waarvan de Vrouwenraad lid is vertrekt van volgende uitgangspunten: solidariteit, rechtvaardigheid en genderneutraliteit.

En hanteert volgende principes:

- Geen pensioendebat zonder een **loopbaandebat** (zorgkloof, loonkloof en loopbaankloof tussen mannen en vrouwen);
- Pensioenen bekijken in het geheel van de **sociale zekerheid en een goede financiering van die sociale zekerheid blijft cruciaal**;
- De **eerste pijler** is de meest solidaire en moet in ere hersteld worden; beschermen tegen armoede en sociale uitsluiting, levensstandaard handhaven, welvaartsvaste pensioenen;
- De **tweede pijler** heet 'aanvullend' te zijn, maar is dat niet. Het is niet gerechtvaardigd dat de overheid deze tweede pijler bevoordeelt;
- De **derde pijler** gaat om louter individueel sparen en heeft niets met solidariteit te maken;
- De **gezinsdimensie, de split en de afgeleide rechten**: op voorwaarde van een stevige eerste pijler.

De Vrouwenraad formuleert alvast volgende concretere bedenkingen en aanbevelingen op basis van vroegere aanbevelingen/standpunten en op basis van de pensioenfiches die door leden van het FSEP werden voorgesteld op de Rondetafel 'De gender- en gezinsdimensie van de pensioenhervorming' met de Academische Raad Pensioenen (Bea Cantillon, Frank Vandenbroucke, Elly Van de Velde, Françoise Masai, Gabriel Perl) - op initiatief van de Vrouwenraad - in samenwerking met de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen en het Feministisch Socio-economisch Platform op 14 januari 2016.

Individuele rechten en afbouw afgeleide rechten

Dit is al enkele decennia een eis van de vrouwenbeweging, die zich situeert in onze strijd tegen onrechtvaardigheden, te wijten aan het socialezekerheidsstelsel dat voordelen biedt aan gezinnen/koppels die het mannelijk kostwinnersmodel reproduceren. Het creëert afgeleide rechten die bepaalde rechten/uitkeringen verhogen zoals het gezinspensioen of ze transfereren naar de andere echtgeno(o)t(e) - meestal de vrouw – zoals bijvoorbeeld het overlevingspensioen.

Daarom stellen we voor:

- De geleidelijke vervanging van het overlevingspensioen door directe rechten;
- De geleidelijke afbouw van het gezinspensioen;
- Dit alles met overgangs- en correctiemaatregelen zodat voornamelijk vrouwen niet geprecariseerd worden;
- Een globaal stappenplan voor de individualisering van alle socialezekerheidssectoren;
- Regelmatig sensibiliseringscampagnes gericht op jongeren om ze in deze nieuwe logica te begeleiden.

Deeltijds werk en pensioen

Niet enkel het aantal gewerkte en gelijkgestelde dagen is van tel, ook het feit dat het aantal deeltijds gewerkte dagen wordt samengedrukt tot voltijds gewerkte dagen. Op basis van die "voltijdse" dagen wordt het pensioen berekend. Dit systeem van samendrukking haalt het principe van pro rata temporis (cfr. Europees recht) onderuit.

Deeltijdse arbeid wordt dus bestraft tijdens de loopbaan door deeltijdse lonen die trager evolueren dan de voltijdse lonen en na de loopbaan door het 'gedeeltelijk' pensioenbedrag en bij de berekening van de duur van de loopbaan door het systeem van samendrukking.

Daarom stellen we voor:

- In eerste instantie de afschaffing van het systeem van samendrukking;
- Een debat over een andere invulling van voltijds/deeltijds werken, namelijk de kortere werkweek;
- De ondernemingen en de overheid moeten hier hun sociale verantwoordelijkheid opnemen. De tewerkstellingsproblemen zijn niet van een individuele orde maar vergen wel een sociaal/collectieve aanpak;
- De familiale/zorgverplichtingen moeten in gelijke mate door werknemers en werkneemsters kunnen uitgevoerd worden.

Gelijkgestelde periodes

Gelijkgestelde periodes zijn periodes van afwezigheid op het werk die niet betaald worden door de werkgever, maar die gelijkgesteld worden met gewerkte periodes met het oog op het toekennen van bepaalde sociale rechten aan werknemers. De onderbrekingsperiodes tellen in het kader van het wettelijk pensioen mee bij de bepaling van de duur van de loopbaan en bij de berekening van het pensioenbedrag.

De regering zal er bij de evaluatie van de gelijkgestelde periodes op toezien dat periodes van ziekte, invaliditeit, arbeidsongeschiktheid, arbeidsongeval, beroepsziekte en moederschapsrust volledig en aan het laatste verdiende loon gelijkgesteld worden. Maar wat met periodes van werkloosheid, deeltijdse arbeid en samendrukking, voltijds tijdskrediet? En vaderschapsverlof, werkverwijdering als gevolg van zwangerschap, borstvoedingspauzes, vaderschapsrust en meemoederschapsrust bij hospitalisatie of overlijden van de moeder, adoptieverlof, pleegzorgverlof,...?

Daarom stellen we voor:

- Niet te raken aan de reeds opgebouwde pensioenrechten inclusief de gelijkgestelde periodes van de huidige werknemers;
- Een billijke berekening van de gelijkgestelde periodes;
- Dat bij de komende harmonisering van de gelijkgestelde periodes het advies van de Raad van de Gelijke kansen voor vrouwen en mannen (RGKMV) wordt gevraagd met het onvrijwillig en vrijwillig (tijdelijk) verlaten van de arbeidsmarkt als invalshoek, rekening houdend met de zorgdimensie en het puntensysteem.

Zware arbeid

Bij het concept zware arbeid in de cao's ligt de focus op de omschrijving van wisselende ploegenarbeid, nachtarbeid en onderbroken arbeid.

De Vrouwenraad onderschreef het advies van de RGKVM over de genderdimensie van zware arbeid dat stelt dat niet het beroep zelf "zwaar" is maar wel uitvoeringsomstandigheden die een beroep zwaar of moeilijk kunnen maken om het gedurende langere periodes te kunnen uitoefenen.

Daarom vragen we (conform het advies van de RGKVM):

- Een onderzoek naar de werkomstandigheden in de vervrouwelijkte sectoren;
- Vervolgens een lijst met parameters/factoren op te stellen voor de evaluatie van de zwaarte van beroepen (vanuit een genderdimensie);
- Het in aanmerking nemen van de zwaarte van jobs moet samengaan met de verbetering van arbeidsomstandigheden en de preventie van vermijdbare moeilijke situaties gedurende alle als zwaar werk beschouwde periodes.

Deeltijds pensioen

Deeltijds pensioen zou mogelijk worden voorafgaand aan de wettelijke pensioenleeftijd en/of nadien. Dit mechanisme zal de huidige uittredesystemen vervangen.

De Vrouwenraad gaat ervan uit dat het deeltijds pensioen wellicht geen meerwaarde zal betekenen wanneer het in ons huidig pensioensysteem wordt ingebed maar binnen het puntensysteem kan het complexe administratieve toestanden vermijden. Ook hier moet de genderimpact zorgvuldig bestudeerd worden.

Splitting

De regering denkt eraan bij echtscheiding of beëindiging van het wettelijk samenwonen de pensioenrechten die opgebouwd werden in de eerste en de tweede pensioenpijler tijdens het gemeenschappelijk leven van twee partners op te tellen en te splitsen en dit vanaf het ogenblik dat het puntensysteem in werking zal treden.

We stellen voor:

- De debatten over de split te kaderen in een ruimere discussie over de afbouw van de afgeleide rechten;
- De split niet te benaderen vanuit een besparingsoefening, wel vanuit de hervorming/modernisering van het pensioenstelsel;
- Naast de piste van de pensioensplit ook die van de creditsplit⁹ te bestuderen.

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).