

# **Pak de pensioenkloof aan: pensioenloopbaan voor vrouwen terug op 40 jaar**

Studiedienst PVDA | Kim De Witte

1	Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.....	1
2	Ongelijke gevallen ook ongelijk behandelen.....	3
3	Tijdelijke en langdurige oplossingen.....	4

## Samenvatting

Vrouwen worden voor wat ze in hun leven presteerden met een kluitje in het riet gestuurd. Ze moeten het met een ondermaats pensioen stellen: één op drie vrouwelijke loontrekkenden en zelfstandigen in ons land hebben een pensioen onder de 750 euro.

De pensioenkloof tussen vrouwen en mannen in Europa bedraagt 40 procent, in België 34 procent. De oorzaak van die pensioenkloof is gekend: 1° de loonkloof: voor hetzelfde werk verdienen vrouwen nog steeds minder dan mannen, 2° de zorg- en huisarbeid: veel meer vrouwen onderbreken hun loopbaan voor opvoeding van de kinderen, zorg voor zieke ouders, huishoudtaken en 3° veel meer vrouwen werken deeltijds, vaak onvrijwillig. Dat heeft allemaal gevolgen op het latere pensioen dat vrouwen krijgen. Met de PVDA willen wij deze ongelijkheden wegwerken. Maar zolang ze bestaan, willen wij er ook rekening mee houden in het pensioen.

Want gelijke gevallen moeten gelijk behandeld worden, maar ongelijke gevallen hebben ook recht op een ongelijke behandeling. Dat gebiedt het gelijkheidsbeginsel in onze grondwet. Als we vrouwen een eerlijk pensioen willen geven, dan moeten we de ongelijkheden op de arbeidsmarkt corrigeren. Dat kan door de pensioenloopbaan voor vrouwen terug te brengen op 40 jaar. Daarmee verhoog je het pensioen van alle vrouwen met 12 procent. In combinatie met het minimumpensioen van 1.500 euro per maand, duwen we zo de armoede bij gepensioneerde vrouwen sterk terug. De kost voor de verkorting van de pensioenloopbaan van vrouwen naar 40 jaar vandaag zou 1,8 miljard euro bedragen. Als we de maatregelen combineren met de maatregel van de 1.500 euro minimumpensioen, dan zou de extra kost nog maar 600 miljoen euro bedragen.

## **1 Pensioenkloof tussen mannen en vrouwen**

Het is een akelig cijfer en niks kan het billijken: Europese vrouwen die met pensioen gaan, hebben gemiddeld 40 procent minder pensioen dan mannen.<sup>1</sup> In

België is dat: 34 procent. Vrouwen worden voor wat ze in hun leven presteerden met een kluitje in het riet gestuurd. Ze moeten het met een ondermaats pensioen stellen. Bij ons heeft één op drie vrouwelijke loontrekkenden en zelfstandigen in ons land een pensioen onder de 750 euro.. In de helft van de Europese lidstaten is de genderpensioenkloof de voorbije jaren gegroeid.

De kloof is een spiegel van de ongelijkheid op de werkvloer. Magda De Meyer, de voorzitter van de Vrouwenraad, spreekt van een achterstelling van de vrouwen op de arbeidsmarkt en van “een enorme verspilling van talent, inzet en engagement voor de samenleving”. Vrouwen werken veel deeltijds: 44 procent is dat bij ons. Niet omdat ze dat per se willen of ervoor kiezen, maar omdat er vooral aanbod is van deeltijdse banen. Ons land telt 162.000 onvrijwillig deeltijdsen en dat cijfer is vrouwelijk. Vaak zijn het alleenstaande moeders met kinderen. Ze zouden maar wat graag meer uren werken.

In plaats van daar een mouw aan te passen, opteert de regering-Michel met haar Zomerakkoord van 2017 voor goedkopere flexi-jobbers. Sociale secretariaten rekenen ons voor: een normaal contract kost minimum 12,68 euro per uur, een flexi-job kost 9,88 euro per uur. Het zijn in de eerste plaats vrouwen die deze goedkopere vorm van arbeid invullen.

Deeltijds werken is dikwijls de enige mogelijkheid om gezin en arbeid te combineren, zeker als tegelijk de “prijs” van een voltijdse baan door de bijkomende kosten voor de kinderopvang te hoog is. Vrouwen besteden immers veel meer tijd dan mannen aan huishoudelijk werk: de was en de plas, voeden en opvoeden, mantelzorg, psychische ondersteuning van huisgenoten en familieleden... Ze spenderen 8,5 uur per week meer aan huishoudelijk werk en nog eens 1,5 uur per week meer aan kinderopvang en opvoeding. Vanuit liberale hoek hoor je dat deeltijds werken een vrije keuze van vrouwen is. Maar keuzes botsen altijd op de grenzen van het sociaaleconomisch kader en van de culturele evidenties. Als de arbeidsmarkt ongelijk is en het rollenpatroon de zorgtaken naar vrouwen blijft toeschuiven, waar is dan de vrije keuze?

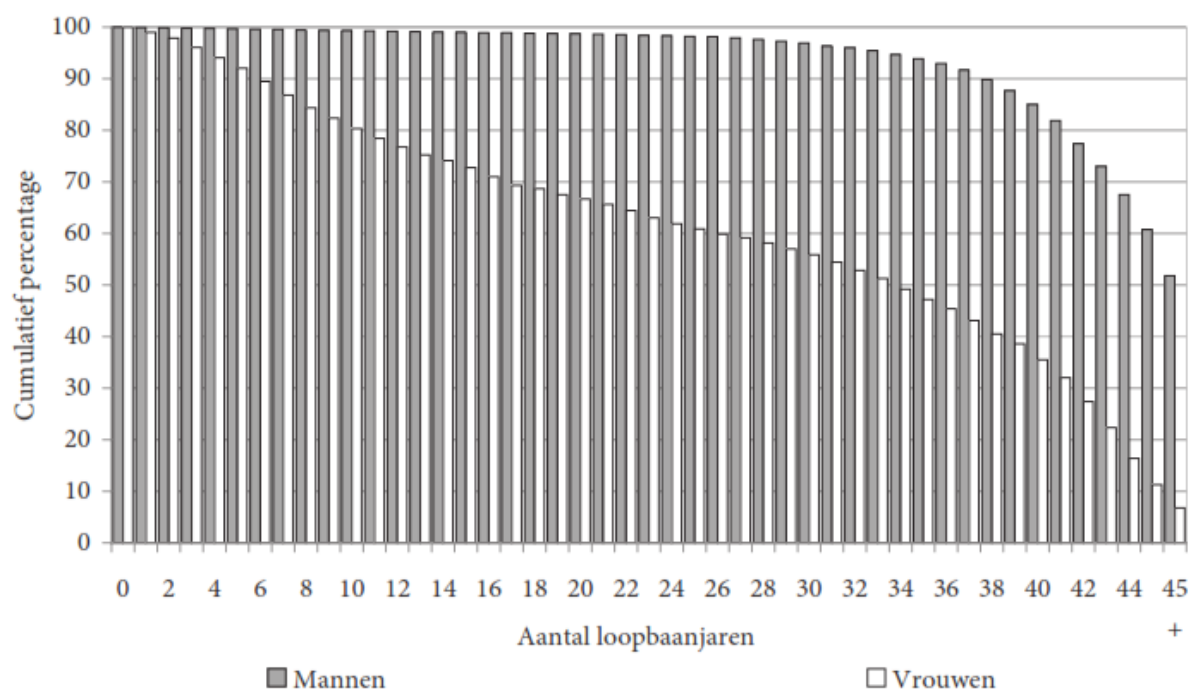
Vrouwen onderbreken hun loopbaan veel vaker, bijvoorbeeld voor zorg- en opvoedingstaken. Zeven op de tien vrouwen nemen ouderschaps- of zorgverlof, tegenover drie op de tien mannelijke collega's. Door de verschillende onderbrekingen bouwen vrouwen een loopbaan op die korter is dan bij mannen en dat voel je uiteraard in de pensioenberekening. Negen op de tien vrouwen halen niet het aantal voorgeschreven beroepsjaren, inclusief de gelijkgestelde periodes, voor een volledig pensioen. Bijna vier op de tien vrouwelijke gepensioneerden hebben geen 30-jarige loopbaan en bijgevolg ook geen recht op een minimumpensioen (zie grafiek 1 hieronder).

Vrouwen zijn ook minder actief in “mannensectoren” met hogere lonen. Ze verdienen, ondanks het principe van gelijk loon voor gelijk werk maar liefst

twintig procent minder dan de mannen. Ze werken in sectoren waar bedrijfswagens, winstprijzen, aanvullende pensioenen of aandelenopties niet tot het standaard loonpakket behoren. Tellen we die extralegale voordelen mee, dan loopt de loonkloof op tot 40 procent. Maar ook dat is de regering geen zorg. Ze maakte het met het Zomerakkoord voor de bedrijven fiscaal aantrekkelijker om winst uit te delen aan het personeel.

De OESO waarschuwt: “De jonge generaties zullen op pensioenleeftijd het hoofd moeten bieden aan grotere risico’s van ongelijkheid. Voor de generaties vanaf 1960 zal de ervaring van de oude dag dramatisch veranderen. Door de kleinere omvang van de gezinnen, de grotere ongelijkheid van de werksituaties en de besnoeiingen op de pensioenuitkeringen gaan sommige groepen een grote kans lopen op armoede.”<sup>ii</sup>

Grafiek 1 - Aantal erkende loopbaanjaren voor mannen en vrouwen die met pensioen gaan



Bron: Jos Berghman, Hans Peeters en Anke Mutsaerts: ‘De pensioenbescherming in België: overzicht en uitdagingen’, in Bart Pattyn en Pieter D’Hoine: *Over grenzen en generaties heen - XXI lessen voor de eenentwintigste eeuw*, Leuven, Universitaire Pers, 2012, p. 111.

De regering Di Rupo en de regering Michel hebben de gelijkgestelde periodes voor zorg en werkloosheid afgebouwd en de voorwaarde om met vervroegd pensioen te gaan veel strenger gemaakt: 42 gewerkte jaren om op 63 jaar met pensioen te mogen gaan. Drie op vier vrouwen komt niet aan 42 gewerkte jaren.

Niet omdat ze niet zouden werken, wel omdat ze nog steeds meer zorg-, opvoedings- en huishoudtaken op zich nemen.

## 2 Ongelijke gevallen ook ongelijk behandelen

Door de verschillende onderbrekingen voor zorg- en opvoedingstaken en door de veelvuldigere deeltijdse arbeid bouwen vrouwen een loopbaan op die korter is dan mannen: negen op tien vrouwen halen niet het aantal voorgeschreven beroepsjaren, inclusief de gelijkgestelde periodes, voor een volledig pensioen. Dat betalen ze dan cash met een lager pensioen (zie grafiek 1 hierboven).

Vroeger was een volledige pensioenloopbaan voor vrouwen gelijk aan 40 jaar. Elk jaar telde daardoor een beetje meer mee. Zo werd de ongelijkheid in de loopbanen én in de lonen een beetje gecompenseerd. Het gelijkheidsbeginsel in onze grondwet verplicht immers niet alleen om gelijke gevallen gelijk te behandelen. Het gebiedt ook om ongelijke gevallen ongelijk te behandelen. Aangezien de positie van de vrouwen op de arbeidsmarkt nog altijd nadeliger is dan die van mannen, hebben zij recht op een zekere correctie naar hun pensioen toe.

De regering Dehaene heeft de pensioenloopbaan van vrouwen verhoogd naar 45 jaar, zonder ook maar iets te veranderen aan de ongelijkheden op de arbeidsmarkt, de kosten voor kindercrèches, de zorglasten voor familieleden van oudere medeburgers. Een loopbaan van 45 jaren is lang niet overal de standaard. En dat hoeft ook niet zo te zijn. Zij is eigenlijk helemaal achterhaald. De wereld van de arbeid ziet er vandaag totaal anders uit. De vrouwelijke en ook de mannelijke loopbanen zijn steeds wisselvalliger, minder continu, dikwijls ook precair.

## 3 Tijdelijke en langdurige oplossingen

Het pensioen van morgen vertrekt van een nieuwe visie: kortere loopbanen en volledige gelijkstelling van zorg- en opvoedingstaken. De vroegere maatregelen in die richting willen wij herstellen. We denken dan aan:

- de volledige loopbaan voor vrouwen terug naar 40 jaar brengen: daardoor telt elk jaar een beetje meer mee voor de opbouw van het wettelijk pensioen
- periodes van zorgverlof, ziekte en werkloosheid volledig gelijkstellen, zoals dat voor kort het geval was
- landingsbanen met arbeidsduurvermindering vanaf de leeftijd van 55 jaar; in Oostenrijk bijvoorbeeld kunnen vrouwen vanaf 53 jaar halftijds gaan werken, met behoud van 75 procent van hun loon; dát is de zogenaamde – en zeer populaire – *Altersteilzeit*; met dat soort maatregelen maak je ‘werkbaar werk’ concreet; in Denemarken zijn er voor acht op tien kinderen onder de drie jaar opvangplaatsen in kindercrèches; dubbel zoveel als bij ons; dát is zorgen voor alternatieven.



Eerst de mensen, niet de winst

Een kortere pensioenloopbaan voor vrouwen is een tijdelijke oplossing die de feitelijke ongelijkheid corrigeert voor een gelijk recht op pensioen. Op termijn willen wij inzetten op werkbaar werk voor iedereen, een kortere werkweek voor vrouwen én mannen, meer betaalbare opvangplaatsen voor kinderen én ouderen, een herwaardering van de zorgarbeid voor wie daarvoor kiest en een daadwerkelijke aanpak van de loonkloof op de arbeidsmarkt.

De pensioenen van vrouwen berekenen op 40 in plaats van 45 jaar is een lineaire verhoging met 12 procent. Dat zou 2,7 miljard euro kosten. Maar voor ongeveer één derde van de vrouwen die nu met pensioen zijn, is de maatregel niet van toepassing. De verlenging van de loopbaan voor vrouwen werd immers pas volledig doorgevoerd in 2009. Daardoor is de kost slechts gelijk aan 1,8 miljard euro per jaar.

Vervolgens is het zo dat de overgrote meerderheid van de vrouwen een pensioen onder de 1.500 euro hebben. Als wij het minimumpensioen voor werknemers en zelfstandigen optrekken naar 1.500 euro per maand, dan gaan heel veel vrouwen dit minimumpensioen krijgen en dus geen extra verhoging van hun pensioen daarbovenop (want zelfs met een loopbaan van 40 jaar gaan veel vrouwen niet aan 1.500 euro netto minimumpensioen komen). De extra kost voor de verlaging van de pensioenloopbaan voor vrouwen naar 40 jaar is dan nog maar **600 miljoen euro.**

i Europees Parlement, Committee on Women's Rights and Gender Equality, *On the need for EU Strategy to end and prevent the gender pension gap*, 12 mei 2017.

ii OECD, *Population ageing and rising inequality will hit younger generations hard*, Press release 18 oktober 2017.