

PEDAGOGISCH DOSSIER



SUPER MARIA

klaar voor de strijd



8 maart is de internationale dag voor vrouwenrechten
Doe mee in Brussel, bij een lokaal initiatief of in je onderneming. Meer info vind je op www.hetacv.be/gender

Inhoudstafel

- 3. Introductie
- 4. Backlash tegen het feminisme: wat betekent dat eigenlijk?
 - 4. Waar komt het begrip vandaan?
 - 4. Hoe zien we die backlash vandaag?
 - 5. Waarom klinkt het woord backlash nu meer dan vroeger?
 - 5. Waarom moeten we dit benoemen?
- 6. Vooruitgang in vrouwenrechten
- 9. De pensioenhervorming: onze inzet heeft het verschil gemaakt
 - 10. Gelijkgestelde periodes: we hebben een harde achteruitgang voorkomen
 - 10. Ziekte en invaliditeit: geen dubbele straf
 - 11. Bonus/malus-pensioen: we hebben belangrijke vangnetten afgedwongen
- 12. Werk, zorg en privé: een moeilijke puzzel
- 17. Harder en flexibeler werken
- 20. Langer werken voor minder pensioen, zonder eindeloopbaan
- 24. **Onze aanbevelingen**
 - 24. Collectieve arbeidsduurvermindering
 - 24. Voorspelbare werkroosters
 - 25. Rechtvaardige pensioenhervorming
 - 25. Erkenning van zwaar werk
 - 25. Toegankelijke verlofstelsels voor werk-zorg-privébalans



Introductie

Vrouwen op de arbeidsmarkt worden op verschillende manieren gediscrimineerd. Structurele ongelijkheden oefenen druk uit op de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en in de samenleving in het algemeen. Recente wetswijzigingen versterken deze situatie nog.

Vrouwen* werken vaker deeltijds, in laagbetaalde sectoren en beroepen.

- 1 op 4 vrouwen* werkt deeltijds tegenover 1 op 10 mannen. Voor vrouwen* is dit hoofdzakelijk om zorg voor familie en naasten op te nemen, een zeer belangrijk werk voor onze samenleving.
- De loonkloof gecorrigeerd voor arbeidsduur is 19,9%. Vrouwen* verdienen dus doorgaans **19,9% minder loon** dan mannen in België.
- En het stopt niet bij je loon. Het bedrag van de werkloosheids- of ziekteverzekering wordt berekend volgens je brutoloon, evenals je pensioen. Momenteel is er is een **pensioenkloof van 28%**.
- Bovendien zijn vrouwen* oververtegenwoordigd in sectoren met preciaire, flexibele en deeltijdse contracten. Voorbeelden, dienstencheques, korte minicontracten...

Tegen deze vaststellingen willen we strijden. De vrouwen van de ACV gender streven naar betere arbeids- en levensomstandigheden voor iedereen.

Dit dossier is bedoeld om u te helpen argumenteren en acties te ondernemen om het tij te keren.

We hopen dat deze lectuur u nog vastberadener zal maken om actie te ondernemen op uw werkplek en daarbuiten.

Met vriendelijke groeten,

Het ACV-gender team



Backlash tegen het feminisme: wat betekent dat eigenlijk?



Een *feministische backlash* is een tegenreactie die telkens opduikt wanneer vrouwenrechten vooruitgaan. Het is geen nieuw idee: sociologen en politicologen zien dit patroon al jarenlang terugkomen.

Het gaat daarbij niet enkel om losse meningen. Vaak zijn het politieke, mediatieke of culturele boodschappen die proberen te doen alsof ongelijkheid tussen vrouwen en mannen nauwelijks nog bestaat. Feminisme wordt weggezet als overdreven, en oude genderrollen worden opnieuw naar voren geschoven. Zo wordt er een ideologisch gevecht gevoerd.

Want telkens wanneer vrouwen meer autonomie en vrijheid krijgen, zijn er krachten die proberen dat terug te draaien of te beperken.

Waar komt het begrip vandaan?

De Amerikaanse journaliste Susan Faludi maakte de term bekend in haar boek *Backlash* (1991). Zij stelde vast dat na elke grote stap vooruit voor vrouwen – stemrecht, toegang tot anticonceptie, loonarbeid, juridische gelijkheid... – er bijna altijd een tegengolf komt. Die tegenreactie probeert vrouwen opnieuw in twijfel te brengen, door te zeggen dat vooruitgang hen ongelukkig, «verward» of zelfs «onnatuurlijk» zou maken.

Hoe zien we die backlash vandaag?

We zien nu opnieuw veel aanvallen op vrouwenrechten. Denk aan uitspraken zoals:

- «De gelijkheid is al bereikt.»
- «Het feminisme gaat te ver.»
- «Vrouwen hebben tegenwoordig meer rechten dan mannen.»

Door ongelijkheid te presenteren als «een kwestie van persoonlijke keuze», wordt de maatschappelijke realiteit onzichtbaar gemaakt.

Ook in het beleid duikt die backlash op. Sommige hervormingen lijken neutraal, maar raken vrouwen harder dan mannen: vrouwen harder dan mannen:

- strengere pensioenvoorwaarden;
- minder gelijkgestelde periodes;

- meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt;
- besparingen op zorg, crèches en andere diensten.

Daardoor worden vrouwen opnieuw richting onbetaalde zorg en huishoudelijk werk geduwd.

Waarom klinkt het woord backlash nu meer dan vroeger?

De voorbije jaren waren er sterke stappen vooruit: meer aandacht voor gendergerelateerd geweld, #MeToo, strijd voor gelijke lonen... Tegelijk zien we dat seksistische ideeën opnieuw luider klinken. In België, elders in Europa waar extreemrechts groeit, en ook in de VS tijdens de Trump-periode. Overal duiken argumenten op die vrouwen terug naar huis willen duwen of feminisme belachelijk maken.

Die terugslag is dus geen toeval. Het is een manier om bestaande machtsverhoudingen te beschermen.

Een concreet voorbeeld

Wanneer minister Jambon zegt: «*ledereen moet langer werken, zonder onderscheid.*» klinkt dat gelijk. Maar in de praktijk:

- vrouwen werken vaker deeltijds;
- nemen het grootste deel van het zorg- en huishoudwerk op zich;
- hebben vaker onderbroken carrières,

«neutraal» beleid wordt zo een bron van nieuwe ongelijkheid.

Dat is typisch voor een backlash: **echte ervaringen van vrouwen worden genegeerd in naam van “formeel gelijkheid”.**

Waarom moeten we dit benoemen?

Als we het fenomeen niet herkennen, lijkt het alsof het enkel gaat om individuele meningen zoals: «De plaats van de vrouw is thuis.» Maar het gaat om een bredere maatschappelijke beweging.

Op sociale media verspreiden masculinistische accounts openlijk seksistische ideeën. Ze gebruiken woorden zoals «natuurlijke orde», «verantwoordelijkheid» of «meritocratie» om ongelijkheid te verhullen.

Recente voorbeelden tonen hoe seksisme nog steeds genormaliseerd wordt, zoals toen

MR-voorzitter Georges-Louis Bouchez zijn coalitiepartner beledigde door hen te vergelijken met «een vrouw die elders zou slapen».

Door het backlash-fenomeen te benoemen, maken we zichtbaar dat deze uitspraken en maatregelen niet neutraal zijn, maar deel van een breder patroon. Wat vrouwen met moeite hebben verworven, kan opnieuw worden afgebouwd.

Zoals Simone de Beauvoir al waarschuwde: «Vergeet nooit dat één politieke, economische of religieuze crisis genoeg is om de rechten van vrouwen opnieuw in vraag te stellen.»

Vooruitgang in vrouwenrechten

De geschiedenis van vrouwenrechten in België hangt sterk samen met de opkomst van vakbonden en sociale strijd vanaf het einde van de 19de eeuw. Vrouwen waren lange tijd uitgesloten van politieke, juridische en economische macht. Dankzij de inzet van feministische bewegingen, vakbonden en politieke organisaties hebben we stap voor stap onze rechten kunnen opbouwen.



De beginjaren: industrialisering en eerste strijd

Aan het einde van de 19de eeuw verandert België razendsnel door de industrialisering. Veel vrouwen werken in de mijnen, in de textielsector en in fabrieken. Maar hun jobs zijn onveilig, slecht betaald en veel minder gewaardeerd dan die van mannen.

Vanaf de jaren 1880 ontstaan de eerste vakbonden. In 1886 wordt de eerste christelijke vakbond opgericht, wat uiteindelijk zal uitmonden in de oprichting van het ACV in 1914. Toch worden deze organisaties vooral door mannen geleid, en krijgen de problemen van vrouwelijke werknemers weinig aandacht.

Tegelijk komen de eerste feministische groepen in actie. In 1892 wordt de Belgische Liga voor Vrouwenrechten opgericht. Zij strijden voor toegang tot onderwijs, voor betere jobs en voor gelijke rechten.

Een belangrijke stap is de opening van universiteiten voor vrouwen. Maar dit blijft nog lang uitzonderlijk: slechts een kleine minderheid van vrouwen kan in die periode hoger onderwijs volgen.



Vrouwenvakvereniging voor handelsbedienen van Namen, 1916.

Stemrecht en politiek burgerschap voor vrouwen

In België was het vrouwenstemrecht lange tijd een moeilijk en omstreden thema. Na de Eerste Wereldoorlog kregen vrouwen in **1920** wel stemrecht bij de gemeenteraadsverkiezingen, maar **alleen** als ze gezinshoofd waren of weduwe van een gesneuvelde soldaat. Voor de meeste vrouwen veranderde er dus nog niet veel.

Pas in **1948** kregen vrouwen **volledig stemrecht** voor *alle* verkiezingen: gemeentelijk, provinciaal én federaal. In **1949** namen vrouwen voor het eerst deel aan de parlementsverkiezingen. Dit was een mijlpaal: eindelijk konden vrouwen echt deelnemen aan het politieke leven en vertegenwoordiging eisen.

Het einde van de juridische dominantie van de man

Tot halverwege de 20e eeuw stonden gehuwde vrouwen juridisch onder hun man. Door het oude Napoleontische huwelijksrecht mochten getrouwde vrouwen bijvoorbeeld:

- geen contract tekenen,
- niet gaan werken,
- hun eigen geld of goederen niet beheren

... zonder toestemming van hun echtgenoot.

Dat veranderde in **1958**, toen dit huwelijksrecht werd afgeschaft. Dit was een grote stap richting gelijke rechten. Toch bleef de financiële vrijheid van vrouwen beperkt. Pas in **1976** kregen vrouwen het recht om **zelf een bankrekening te openen**, zonder toestemming van hun man. Dat lijkt vanzelfsprekend vandaag, maar was toen een belangrijke stap naar echte economische onafhankelijkheid.

Syndicale strijd en de weg naar gelijke lonen

In **1947** wordt de **Syndicale Dienst voor Vrouwen** opgericht, de voorloper van de huidige **ACV gender en CSC femmes**. Deze dienst moest ervoor zorgen dat de stem van werkende vrouwen eindelijk gehoord werd binnen de vakbond.

Maria Nagels (in 1960) en **Miette Pirard** (in 1966) worden de eerste verkozen verantwoordelijken en spelen een belangrijke rol in het opkomen voor de rechten van vrouwen op de werkvloer.

In **1966** breekt een van de bekendste acties uit onze sociale geschiedenis los: de **staking van de arbeidsters bij FN Herstal**. De vrouwen eisen gelijke lonen voor gelijk werk.



Hierboven: 12 weken staking van werknemers in FN Herstal, 1966. Hiernaast: Studiedag ACV vrouwen in de textiel, 1947.



Hun strijd krijgt enorme aandacht en toont duidelijk aan hoe groot de loonongelijkheid nog altijd is. Datzelfde jaar verschijnt ook het allereerste nummer van **«Vrouwen aan het Werk»**, het magazine voor ACV-militantes.

Op **22 april 1975** neemt België officieel de Europese richtlijn over gelijke beloning tussen mannen en vrouwen over. Hoewel loonongelijkheid in de praktijk blijft bestaan, betekent deze wet een belangrijke stap: voor het eerst wordt loongelijkheid juridisch erkend en verplicht.

Bescherming van moederschap en sociale rechten

De bescherming van zwangere vrouwen en jonge moeders is ook een belangrijke sociale vooruitgang uit de 20e eeuw. Al in het interbellum kwamen de eerste maatregelen, maar die waren nog beperkt.

Stap voor stap werden moederschapsverloven langer en beter betaald. Na de Tweede Wereldoorlog kwamen er belangrijke verbeteringen, vooral met de uitbouw van de sociale zekerheid in **1944**, die eindelijk ook vrouwen als werknemers erkende.

Dankzij deze maatregelen werd het iets makkelijker om werk en moederschap te combineren, al zeker nog niet perfect. Maar ze vormden wel een duidelijke erkenning van de rol van vrouwen, zowel in de samenleving als in de economie.

In **1971** boekten de vakbonden een belangrijke overwinning: een wet die zwangere werknemers beschermt tegen ontslag. Die bescherming werd later nog versterkt, onder meer via:

- de **Welzijnswet van 1996**;
- en de **antidiscriminatiewetgeving van 2007**.



Het recht om over je eigen lichaam te beslissen

Abortus is lange tijd een van de moeilijkste en gevoeligste thema's geweest binnen de vrouwenbeweging. Decennialang was abortus strafbaar, waardoor veel vrouwen noodgedwongen naar gevaarlijke, illegale oplossingen grepen.

Na jarenlange strijd kwam in **1990** een belangrijke doorbraak: de abortuswet **Lallemand-Michielsen**. Daardoor werd abortus gedeeltelijk gedecriminaliseerd, onder strikte voorwaarden. Deze beslissing zorgde zelfs voor een unieke situatie: koning Boudewijn legde zijn functie één dag neer omdat hij de wet niet kon ondertekenen omwille van zijn geweten.

In **2018** werd abortus uit het Strafwetboek geschrapt, al blijven er wel specifieke regels gelden.

Geboorteverlof: goed voor vaders, meedouders én voor vrouwenrechten

Het vaderschapsverlof in België is ook een belangrijke syndicale overwinning. Niet alleen voor vaders, maar ook voor vrouwen, omdat het de zorg meer verdeelt en zo meer gelijkheid mogelijk maakt.

Vroeger kregen vaders maar **drie dagen** verlof bij een geboorte. Vanaf **2002** werd dat **tien dagen**, onder de naam «vaderschapsverlof», vandaag «geboorteverlof». Daarna werd het stelsel geleidelijk uitgebreid:

- **15** dagen in **2021**
- **20** dagen in **2023**

Deze evolutie helpt om zorgtaken eerlijker te verdelen, een belangrijke stap voor echte gelijkheid.

De pensioenhervorming: onze inzet heeft het verschil gemaakt

De pensioenhervorming die door deze regering in steigers wordt gezet heeft als doel de voorwaarden voor toegang tot een volledig pensioen sterk te verstrengen, onder meer door de waarde van de gelijkgestelde periodes te verminderen en het bonus-/malussysteem te versterken.

Al vanaf het begin waarschuwen we als vakbond dat zo'n hervorming, zonder bijsturingen bepaalde groepen werknemers onevenredig hard zal treffen, in de eerste plaats vrouwen.

Dankzij de syndicale mobilisatie hebben we al belangrijke bijsturingen bekomen onder meer over de mate waarin ziekte, moederschap, zorgtaken en bepaalde vormen van werkloosheid wél nog meetellen in je pensioenrechten. Maar daarmee zijn alle ongelijkheden niet verdwenen. Er is dus nog verdere bijsturing nodig!

Gelijkgestelde periodes: we hebben een harde achteruitgang voorkomen

De oorspronkelijke bedoeling van de regering was duidelijk: de waarde van gelijkgestelde periodes verlagen, in naam van het «effectieve werk». Zonder syndicale tussenkomst zou dit betekenen dat een loopbaan “onvoldoende” verklaard kon worden, zelfs na jaren werken, gewoon omdat ze onderbroken was door ziekte, moederschap of zorg voor naasten.

We hebben bekomen dat niet alle gelijkgestelde periodes op dezelfde manier worden behandeld. Periodes van:

- ziekte
- invaliditeit
- moederschapsrust
- de meeste zorgverloven (maar niet: tijdskrediet van voor 2007 en deeltijds tijdskrediet van voor 2012)

...blijven erkend. Dat is essentieel: net deze periodes bepalen het loopbaanverloop van veel vrouwelijke werknemers.

Ziekte en invaliditeit: geen dubbele straf

We hebben ervoor gezorgd dat periodes van ziekte en invaliditeit wel meetellen om de malus te vermijden (dit was eerst helemaal anders voorzien).



ACV Gender aan de nationale betoging op 14 oktober 2025.

Bonus/malus-pensioen: we hebben belangrijke vangnetten afgedwongen



Het bonus-/malussysteem vertrekt van een gevaarlijke logica: «volle» loopbanen belonen en alle andere bestraffen. Wij hebben duidelijk gezegd dat dit systeem sociaal onrechtvaardig en genderongelijk is. In de tweede lezing zijn correcties opgenomen:

- ziekteperiodes,
- moederschapsperiodes,
- zorgverloven,
- en bepaalde vormen van werkloosheid

...kunnen worden meegeteld om een malus te vermijden of om recht te geven op een bonus.

Zonder deze correcties zou de pensioenmalus massaal vrouwen treffen die wel hun hele leven gewerkt hebben, maar niet volgens het mannelijke model van een voltijdse, ononderbroken loopbaan.

We hebben het herhaald tijdens heel de mobilisatie: «neutraal» beleid kan in de praktijk zeer onrechtvaardig zijn. Vrouwen hebben vaker gefragmenteerde loopbanen, meer deeltijdse werkuren en meer onderbrekingen door zorg, moederschap of gezondheidsproblemen.

De toegevingen die we binnengehaald hebben, halen niet alle ongelijkheden weg, maar ze voorkomen een enorme achteruitgang. Ze erkennen dat werk méér is dan enkel gepresteerde uren, en dat de sociale zekerheid echte levensloopbanen moet blijven beschermen.

Als minister Jambon is teruggekrabbeld, dan is dat dankzij jullie!

Laat ons duidelijk zijn: deze verbeteringen zijn niet te danken aan de goede wil van de regering. Ze zijn het rechtstreekse resultaat van de krachtsverhouding die we samen hebben opgebouwd. De manifestatie van 14 oktober, de stakingen in november en de voortdurende druk van het gemeenschappelijk vakbondsfront hebben de minister én de regering gedwongen hun plannen te herzien. Wij hebben het concrete effect van de hervorming op vrouwelijke werknemers blootgelegd, en zo politiek onmogelijk gemaakt dat een tekst werd aangenomen die de pensioenongelijkheid tussen vrouwen en mannen zou vergroten.

Wat we hebben gewonnen, bewijst één ding: **als we ons mobiliseren, kunnen we winnen. De strijd begint pas. De Super Maria's zijn klaar voor de tegenaanval!**



Werk, zorg en privé: een moeilijke puzzel

Onbetaalde zorgarbeid: ondergewaardeerd

In België en wereldwijd dragen vrouwen* een dubbele last: ze zetten zich hun hele leven in, zowel via betaald werk als via onbetaalde zorgtaken binnen het gezin en huishouden. Ondanks maatschappelijke vooruitgang blijft in 2025 het merendeel van deze onzichtbare arbeid op hun schouders rusten.

Onbetaalde arbeid vormt maar liefst **60%** van alle arbeid in België. Daarmee is het een van de grootste sectoren van onze economie, al wordt ze zelden als dusdanig erkend. Er is geen loon, status of macht aan verbonden. Wie onbetaald werk verricht, wordt vaak als 'inactief' beschouwd, wat een vertekend beeld geeft van de realiteit.

Om deze verschillende verantwoordelijkheden te combineren, zoeken vrouwen* naar oplossingen. Ze kiezen bijvoorbeeld voor deeltijds werk, stappen over naar sectoren met meer flexibiliteit (vaak tegen een lager loon), nemen verlofregelingen op of onderbreken hun loopbaan tijdelijk of volledig. Deze keuzes zijn zelden vrijblijvend en hebben vaak financiële gevolgen.

Uit een ACV-enquête (2024) bij 700 mantelzorgers blijkt:

- **55%** ging minder werken om zorg te bieden.
- Populaire regelingen: tijds- of zorgkrediet, ouderschapsverlof, vermindering van werkuren, onbetaald verlof.

Hoewel er de afgelopen decennia verschillende maatregelen zijn ingevoerd om werk en zorg beter te combineren, blijven mensen kiezen voor vermindering van werkuren of onbetaald verlof. Dat is zorgwekkend, want het leidt tot direct loonverlies. Maar zelfs officiële verlofstelsels bieden vaak onvoldoende uitkering om een degelijke levensstandaard te garanderen. Voor gezinnen met een laag inkomen is dat extra zwaar. **61%** van wie minder werkt, ervaart een matige tot grote financiële impact: besparen, lenen of extra werk zoeken.

De combinatie van zorgtaken en werk leidt eveneens tot druk op de gezondheid. Bijna drie op vier respondenten ervaart regelmatig lichamelijke klachten, mentale stress, problemen bij het combineren van zorgtaken met dagelijkse activiteiten en sociale isolatie. De werkbaarheid lijdt onder de toenemende stress en de moeilijke balans tussen werk en privé.

- 71% ondervindt regelmatig tot vaak problemen met lichamelijke gezondheid.
- 73% voelt regelmatig tot vaak stress, angst en somberheid.
- 74% heeft regelmatig tot vaak moeite met het combineren van hun dagelijkse activiteiten met zorgtaken.
- 70% ervaart regelmatig tot vaak moeilijkheden bij het onderhouden van contact met vrienden, familie en de bredere gemeenschap.

Mensen dragen een dubbele verantwoordelijkheid: ze zorgen én voorzien in inkomen. Die druk is vaak niet vanzelfsprekend. Toegankelijke gezinsondersteuning en eerlijke verlofstelsels kunnen verlichting bieden, maar zijn vandaag nog ontoereikend, zeker voor kwetsbare gezinnen. De toekomst van de mantelzorg wijst op een spanning tussen twee beleidsdoelen:

- meer mensen langer aan het werk'
- meer eigen verantwoordelijkheid van burgers voor hun hulpbehoevende netwerk

Zonder gerichte maatregelen (zoals betere verlofstelsels, inkomenscompensatie of loopbaanondersteuning) dreigt mantelzorg opnieuw een blinde vlek te worden in het sociaaleconomisch beleid.

Ouderschap

Deze legislatuur komt er een grote hervorming van de zorgstelsels voor jonge kinderen aan: her familiecrediet.

Volgens een studie van ULB-Dulbea in 2021 betaalt de loopbaan van vrouwen* een zware prijs voor het moederschap:

- Moederschap komt overeen met een daling van het inkomen van vrouwen* met 43% tot 8 jaar na de geboorte. Bij vaders wordt geen vermindering van die orde vastgesteld.

- Uit hun studie blijkt dat Belgische moeders meer dan vaders arbeidsongeschikt neigen te worden na de geboorte van hun eerste kind. Dat verschil houdt stand op lange termijn en neigt zich uit te breiden volgens het aantal kinderen dat het gezin telt. Dat suggereert dat dit fenomeen het gevolg zou kunnen zijn van een verdeling van het werk in het gezin die de loopbaan en gezondheid van vrouwen* schaadt.

Moederschapsrust is een cruciale periode voor het herstel van de moeder na de bevalling. Het lichaam heeft tijd nodig om fysiek te herstellen van de zwangerschap en de bevalling, en ook het opstarten en stabiliseren van borstvoeding vraagt rust en ondersteuning. Daarnaast speelt deze periode een belangrijke rol in het psychisch welzijn van de moeder: de hormonale veranderingen, de nieuwe verantwoordelijkheden en de emotionele impact van het ouderschap maken het extra belangrijk dat er ruimte is voor mentale rust en verwerking.

Ook de binding met de baby staat centraal in deze eerste weken. Door voldoende tijd samen door te brengen, leren moeder en kind elkaar kennen, ontstaat er vertrouwen en wordt de basis gelegd voor een veilige hechting. Daarom is minstens negen weken postnatale moederschapsrust niet alleen wenselijk, maar ook essentieel. Dit is dan ook het wettelijk verplichte minimum in België.

Toch staat deze noodzakelijke rust onder druk. De vergoeding tijdens de moederschapsrust ligt relatief laag: in de eerste 30 dagen ontvangt een moeder 82% van haar brutoloon, vanaf dag 31 daalt dit naar slechts 75%. Voor veel vrouwen* betekent dit een aanzienlijk inkomensverlies, waardoor ze zich genoodzaakt voelen om zo snel mogelijk weer aan het werk te gaan, zelfs als hun lichaam en geest daar nog niet klaar voor zijn. Dit ondermijnt het doel van moederschapsrust en kan negatieve gevolgen hebben voor zowel moeder als kind.

Deze bescherming staat volledig op zichzelf en mag niet verward worden met andere stelsels zoals ouderschapsverlof, geboorteverlof of tijdskrediet.

Geboorteverlof is eveneens essentieel om de band tussen vader of meemouder en het kind op te bouwen, om de vrouw na de bevalling te ondersteunen in herstel en om in de verdere loopbaan meer gendergelijkheid te bekomen.

Geboorteverlof (voor vader of meemouder) verlengen en verplicht maken, blijkt een doeltreffende hefboom om een gelijke verdeling van huishoudelijke taken en zorg voor kinderen te bereiken (momenteel zijn dat 20 niet verplicht op te nemen dagen):

- Twee weken geboorteverlof toekennen (n.v.d.r. : steekproef in de studie) zorgt voor een aanzienlijke daling van de negatieve impact op de professionele loopbaan van vrouwen* en hun gezondheid.
- In 2002 deed de invoering van 10 dagen geboorteverlof in België de arbeidsongeschiktheid van moeders over een periode van 12 jaar met 21% dalen.

Geboorteverlof zorgt er dus voor dat vanaf de geboorte van het kind de huishoudelijke taken en gezinstaken beter worden verdeeld, dat het inkomensverlies van vrouwen* wordt beperkt, dat ze beter en sneller hun werk kunnen hervatten en dat de impact op hun gezondheid lager is: waar wachten we nog op om geboorteverlof verplicht te maken en te verlengen?

Ouderschapsverlof wordt vandaag nog steeds bijna dubbel zo vaak opgenomen door vrouwen* als door mannen. Dat verschil is deels te verklaren door het feit dat de uitkering tijdens het verlof vaak onvoldoende is om het loonverlies op te vangen. Vooral mannen, die vaker de hoofdkostwinner zijn, laten het verlof daardoor links liggen. Nochtans bepaalt de Europese richtlijn rond werk-privébalans dat de uitkering zodanig moet worden vastgesteld dat beide ouders het verlof effectief kunnen opnemen. Daarbij moet rekening worden gehouden met het inkomensverlies dat gezinnen ondervinden en met het feit dat zij hun recht op ouderschapsverlof enkel kunnen uitoefenen als de vergoeding hoog genoeg is om een behoorlijke levensstandaard te behouden. Financiële toegankelijkheid is dus cruciaal.

Niet alleen de lage vergoeding vormt een uitsluitingsfactor, ook de strikte voorwaarden waaraan je moet voldoen om recht te hebben op ouderschapsverlof zorgen ervoor dat heel wat ouders uit de boot vallen. Bijna een vierde van de moeders is automatisch uitgesloten van het gebruik van ouderschapsverlof. Veel moeders in België, vooral jonge, alleenstaande, kortgeschoolde moeders en moeders met een migratieachtergrond, kunnen geen ouderschapsverlof krijgen omdat ze niet aan de voorwaarden voldoen. In tegenstelling tot de meeste andere West-Europese landen heeft België een selectief ouderschapsverlofsysteem dat beperkt is tot werknemers in strikte zin, met voor de privésector dan nog striktevoorwaarden.

Alleen ouders die in loondienst werken, hebben recht op ouderschapsverlof in België. Dit betekent dat zelfstandigen, werklozen en ouders die onderwijs volgen automatisch worden uitgesloten. Ouders in de publieke sector kunnen zonder voorwaarden ouderschapsverlof opnemen, maar ouders in de privésector moeten gedurende 12 van de laatste 15 maanden voor de aanvraag bij dezelfde werkgever hebben gewerkt. Ouders met een onstabiel arbeidsverleden hebben dus minder kans om aan deze criteria te voldoen.

Bovendien is het huidige systeem van ouderschapsverlof complex en weinig transparant. Veel ouders vinden het moeilijk om zicht te krijgen op de beschikbare opties, en de administratieve rompslomp bij de aanvraag vormt een bijkomende drempel.

Wat is het familiekrediet?

Het familiekrediet zou een nieuw systeem zijn dat alle bestaande verlofvormen voor zorg voor kinderen (zoals moederschapsverlof, geboorteverlof, ouderschapsverlof en tijdscrediet) samenbrengt in één flexibel pakket.

Met het familiekrediet krijgt elk kind bij geboorte of adoptie een soort «rugzak» met 24 maanden verlof. Ouders beslissen zelf hoe ze die tijd inzetten: voltijds, deeltijds of in kleine stukken. Het systeem is voor iedereen gelijk, ongeacht je statuut, en ook plusouders, pleegouders en grootouders kunnen er gebruik van maken. Het is opgedeeld in 3 delen:

- **Geboortekrediet** voor de periode rond geboorte of adoptie: 24 weken overdraagbaar verlof, waarvan 10 weken verplicht voor de moeder. Als de andere ouder minstens 9 weken opneemt, krijgen beide ouders samen 6 extra weken (genderbonus). Vergoeding: 82% van het brutoloon.
- **Ouderschapsverlof** voor de verdere zorg: 8 maanden per kind (10 maanden bij handicap), maximaal 4 maanden per ouder. Niet overdraagbaar, zodat beide ouders hun deel opnemen. Opname mogelijk tot het kind 18 jaar is (21 jaar bij handicap). Vergoeding: €1.314,20 bij voltijds opname (pro rata bij deeltijds).
- **Aanvullend verlof** voor een extra 10 maanden per kind voor ouders, plusouders, pleegouders of grootouders (mits toestemming). Vergoeding volgens huidige tijdscredietbedragen.

Kortom: **24 maanden per kind**, verdeeld over geboorte, ouderschap en aanvullend zorgverlof, met flexibiliteit en financiële steun om werk en gezin beter te combineren.

Kritische blik op het regeerakkoord

Hoewel we gerustgesteld zijn dat het voorstel positieve elementen bevat, zoals een vereenvoudiging van het systeem en hogere vergoedingen, blijven er belangrijke bezorgdheden. De term 'familiekrediet' is niet de beste term, aangezien het enkel over zorg voor kinderen gaat.

- **Verlofrechten moeten persoonsgebonden blijven om gelijke opname te verzekeren, gekoppeld aan de ouder, zonder verplichte anciënniteitsvoorwaarde** – zoals de EU-richtlijn toelaat. In systemen waar overdracht mogelijk is, zoals in Zweden, nemen vrouwen nog steeds het grootste deel van de zorg op zich. Wat echt werkt, is voldoende niet-overdraagbaar verlof, gecombineerd met een hoge vergoeding en flexibele opname. Dat maakt het vanzelfsprekend dat ook de hoofdkostwinner, vaak de man, zijn deel opneemt, wat

zorgt voor een meer evenwichtige verdeling van zorgtaken en meer gendergelijkheid.

- **Het behoud van moederschapsrust als individueel, niet-overdraagbaar recht is cruciaal.** Moederschapsrust is essentieel voor het fysieke herstel na de bevalling en moet beschermd blijven. Hieraan tornen opent een doos van Pandora, zeker in een politieke context waarin al pogingen zijn gedaan om deze rechten af te zwakken. België scoort al zwak in Europa wat betreft de duur en vergoeding van moederschapsrust; die situatie mogen we niet verergeren.
- **Ook geboorteverlof moet een individueel; niet-overdraagbaar recht blijven van de vader/meemoeder/meeouder, verplicht en minstens gelijk in duur aan moederschapsrust.** Spanje bewijst dat verplicht, gelijk geboorteverlof voor beide ouders wél werkt en bijdraagt aan gendergelijkheid.
- **Ouderschapsverlof moet een individueel recht blijven, zonder verplichte anciënniteitsvoorwaarde, alsook het aanvullend verlof (tijdskrediet met motief zorg voor een jong kind).** Een extra vijfde maand ouderschapsverlof voor ouders van een kind met een handicap is een positieve stap. De uitbreiding naar adoptieouders, pleegouders, voogden en grootouders in specifieke situaties is eveneens belangrijk.
- Tot slot mag familiekrediet geen lapmiddel zijn voor het tekort aan kinderopvang. **Collectieve zorgdiensten moeten versterkt worden.**

Harder en flexibeler werken

Flexibilisering van de arbeidsmarkt



De overheid legt momenteel een sterke nadruk op het verhogen van de tewerkstellingsgraad. Meer flexibiliteit op de arbeidsmarkt wordt daarbij vaak voorgesteld als dé oplossing, zowel om tegemoet te komen aan de noden van werkgevers als aan de vraag van werknemers naar een betere balans tussen werk, gezin en privéleven. De nieuwe federale regering werkt aan een reeks maatregelen die mensen ertoe moeten aanzetten om meer én flexibeler te werken. Een greep uit de plannen:

- Afschaffing van de verplichting tot minimale wekelijkse arbeidsduur (1/3de van voltijds uurrooster) – gelukkig wél nog een verbod op 0-uren contracten en arbeidsprestaties van minder dan 3u.
- Afschaffing van de verplichte sluitingsdag en het werkverbod op feestdagen: je zal nu elke dag kunnen opgeroepen worden om te werken, zonder de bijhorende premies.

- Werkgevers krijgen meer vrijheid om overuren te eisen, waardoor de 38-urenweek onder druk komt te staan.
- Flexibele statuten (zoals flexi-jobs) worden verder uitgebreid.

Onder de noemer “flexibiliteit” vallen uiteenlopende werkvormen die afwijken van het klassieke voltijdse contract, zoals tijdelijke of deeltijdse arbeid, interimwerk, freelanceopdrachten, onregelmatige werkuren, overwerk en telewerk. Voor sommige werknemers biedt dit kansen op autonomie en een betere werk-privébalans. Voor anderen, vooral wie zich in een zwakkere positie op de arbeidsmarkt bevindt, betekent flexibiliteit echter vooral onzekerheid: onstabiele contracten, lage lonen en onvoorspelbare werkroosters.

Voorstanders van meer flexibele arbeidsvormen stellen dat dit de toegang tot werk vergemakkelijkt voor mensen die nu uit de boot vallen, vooral aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Volgens hen beschermen strikte regels vooral wie al werk heeft. Toch is deze redenering betwistbaar. In de praktijk leidt verdere flexibilisering vaak tot verdringing van vaste jobs, zeker in sectoren zoals horeca en kleinhandel, waar kortgeschoolden oververtegenwoordigd zijn. De uitbreiding van flexi-jobs en studentenarbeid ondermijnt daar de kansen op stabiele tewerkstelling.

Bovendien verzwakt het “ontregelen” van arbeidsrelaties de onderhandelingspositie van kwetsbare groepen. De psychosociale en sociaaleconomische gevolgen van precair werk zijn aanzienlijk: onzekerheid over inkomen en werkzekerheid, verhoogde stress, en een grotere blootstelling aan ongezonde of gevaarlijke werkomstandigheden. Onzekere werkvormen, zoals tijdelijke contracten, onregelmatige uren en andere niet-standaardregelingen, hebben negatieve gevolgen voor de gezondheid van werknemers. Flexibiliteit blijkt ten koste te gaan van waardig werk. Toch blijft het welzijnsaspect opvallend afwezig in het debat over arbeidsmarktflexibiliteit.

Ook allerlei vormen van vermindering van de administratieve verplichtingen voor werkgevers en bedrijven hebben nadelige gevolgen voor deeltijdwerkers:

- Beperking van het aantal verplichte vermeldingen in het arbeidsreglement: het is niet nodig om alle werktijden expliciet te vermelden, op voorwaarde dat de flexibiliteitsgrenzen duidelijk zijn en dat de werknemers tijdig worden geïnformeerd;
- Vereenvoudiging van het toezicht en de registratie: minder strenge regels met betrekking tot de naleving van de werktijden en afwijkingen, op voorwaarde dat er een betrouwbaar systeem voor tijdregistratie wordt ingevoerd.

Het gaat hier om dereguleringsmaatregelen. Hoewel deze maatregelen bedoeld zijn om de administratieve lasten te verminderen, kunnen ze leiden tot een vermindering van de

transparantie en de bescherming van deeltijdwerkers, met name in situaties van onvrijwillig deeltijdwerk. Minder controle betekent ook een groter risico op misbruik of onzekerheid over rechten en voordelen, waarbij werknemers beter beschermd en geïnformeerd zouden moeten worden.

Wie werkt in een onzekere job ervaart vaak mentale druk door onzekerheid over inkomen, werkzekerheid en de noodzaak om meerdere deeltijdse banen te combineren. Bovendien zijn deze jobs vaker fysiek belastend en risicovol. Werknemers in dergelijke situaties leven vaker in een financieel kwetsbare positie, wat hun levenskwaliteit onder druk zet. Tot slot maakt deze instabiliteit het bijzonder moeilijk om werk te combineren met zorgtaken of andere verantwoordelijkheden. Flexibiliteit mag geen excuus zijn voor structurele onzekerheid.

Door te investeren in werkbare, stabiele en gezonde werkomstandigheden kunnen we ervoor zorgen dat mensen niet alleen langer, maar ook met meer voldoening en in betere gezondheid kunnen werken.

Genderdimensie

Precaire jobs treffen disproportioneel vaak vrouwen*, vooral in deeltijdse en laagbetaalde functies. Hoewel jonge mannen oververtegenwoordigd zijn in instabiele arbeid, zijn het vrouwen* die het meest geconfronteerd worden met structurele onzekerheid. Ze werken vaak in sectoren zoals kleinhandel, horeca en zorg, met beperkte doorgroeikansen, onregelmatige uren en weinig inspraak. Voorbeeld: 40,2% van loontrekkende vrouwen* in België werkt deeltijds tegenover 12,1% van loontrekkende mannen. Met bij vrouwen* de belangrijkste reden de zorg opnemen voor eigen kinderen of andere afhankelijke personen, bij mannen speelt dit geen rol. Mini-jobs en platformwerk bieden korte termijnoplossingen, maar versterken structurele ongelijkheid. Ze beperken onderhandelingsruimte, inkomenszekerheid en loopbaanontwikkeling, en ondermijnen zo duurzame gendergelijkheid op de arbeidsmarkt.

Slechts een klein deel van deeltijds werkende vrouwen* kiest hier vrijwillig voor:

- Om zorg op te nemen. Zeker eenoudergezinnen zijn vaak gedwongen om deeltijds te werken om zorg op te nemen.
- Omdat het werk enkel deeltijdse contracten aanbiedt. De afschaffing van IGU is hier desastreus voor.
- Omdat het werk fysiek en/of mentaal zo zwaar is dat een voltijdse job onmogelijk is. Deze werknemers verminderen hun arbeidstijd om aan de kwaliteitseisen van de job te blijven voldoen en om zichzelf te beschermen.

Zo is langdurige arbeidsongeschiktheid (langer dan één jaar ziekte) bij vrouwen* tussen 1996 en 2022 met 345% gestegen, tegenover 71% bij mannen, beiden enorm verontrustende cijfers. De grote stijging bij vrouwen* wordt deels verklaard doordat vrouwen* in die periode massaal tot de arbeidsmarkt zijn toegetreden, maar een zeer groot deel is te wijten aan de structurele ongelijkheden in onze samenleving en arbeidsmarkt. Vandaag zijn 60% van langdurig zieken vrouw. Vooral musculoskeletale aandoeningen, stress en burn-out zijn hier de koplopers.

De geplande hervormingen van de arbeidsmarkt brengen dus belangrijke risico's met zich mee voor mensen in preciaire tewerkstelling, waaronder veel mensen met zorgtaken. Door het loslaten van de minimale wekelijkse arbeidsduur en het versoepelen van regels rond uurroosters, dreigt een verdere uitholling van hun positie. Werkgevers zouden contracten van slechts enkele uren per week kunnen aanbieden, zonder voldoende bescherming of inkomenszekerheid. Dit zet druk op de sociale rechten van deze werknemers. Een bijkomende bezorgdheid is het afschaffen van de inkomensgarantie-uitkering (IGU), die bedoeld was om deeltijdwerk financieel leefbaar te maken en de stap naar werk te vergemakkelijken.

Door deze hervormingen dreigt de kloof tussen werknemers met stabiele en onzekere contracten verder te groeien. In plaats van werk werkbaarder te maken, dreigt het beleid de bestaansonzekerheid van kwetsbare groepen te vergroten. Het is essentieel dat hervormingen rekening houden met de realiteit van deeltijdwerkers en zorgen voor voldoende bescherming en sociale rechten, ongeacht het aantal gewerkte uren.

Langer werken voor minder pensioen, zonder eindeloopbaan

De pensioenkloof

Volgens [berekeningen](#) van PensionStat bedraagt de totale pensioenkloof vandaag 28% (met een kloof van 17% voor wettelijk pensioen en 53% voor aanvullend pensioen). Dit komt neer op een gemiddeld bruto verschil van ongeveer 499 euro per maand, wat betekent dat vrouwen* op jaarbasis gemiddeld 5.988 euro minder pensioen ontvangen dan mannen. voor het aanvullend pensioen loopt dit op tot 4.2215 euro op jaarbasis. Een ongelijkheid die vrouwen* op latere leeftijd afstraft voor de structurele ongelijkheid op de arbeidsmarkt en voor al die jaren dat zij onzichtbare arbeid leverden.

Hoewel het regeerakkoord mooie woorden bevat over de gelijkheid tussen vrouwen* en

mannen, zien we hier weinig van terug in de praktijk. De link tussen betaalde arbeid en pensioen wordt groter dan ooit. De boodschap is langer werken voor minder pensioen, met beperkte toegang tot eindeloopbaanregelingen voor zij die niet voldoende jaren op hun teller hebben. Dit zal vrouwen*, en zeker vrouwen* op latere leeftijd, nog verder in financiële miserie duwen.

De Hoge Raad van Financiën. Studiecommissie voor de vergrijzing publiceerde het [Jaarlijks verslag 2025](#) met daarin de vaststelling dat vrouwen* in de werknemers- en zelfstandigenregelingen zwaarder worden getroffen door de pensioenhervorming dan mannen.

Ook de Nederlandstalige Vrouwenraad publiceerde een [dossier](#) over de genderdimensie in deze pensioenhervorming.

Een bijsturing van het pensioen- en eindeloopbaanbeleid is essentieel.

Arizona's pensioen- en eindeloopbaanregeling

Vervroegd pensioen en pensioenmalus

De link tussen betaalde arbeid en sociale rechten wordt groter dan ooit. Dit is onder andere het geval voor vervroegd pensioen. Je kan met pensioen gaan vóór de wettelijke pensioenleeftijd als je voldoet aan de vereiste loopbaanduur en leeftijd: 60 jaar en 44 loopbaanjaren, 61 jaar en 43 loopbaanjaren, 62 jaar en 43 loopbaanjaren, 63 jaar en 42 loopbaanjaren, 64 jaar en 42 loopbaanjaren, 65 jaar en 42 loopbaanjaren. Vanaf 2027 tellen enkel jaren met 156 effectief gewerkte dagen mee (gewerkt of gelijkgesteld volgens de oude regels).

Indien de gepensioneerde aan de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen voldoet maar niet aan 35 loopbaanjaren van 156 dagen effectieve arbeidsprestaties en aan 7020 effectief gewerkte dagen, zal er een malus worden toegepast op hun pensioenbedrag. Het percentage van die malus is afhankelijk van het geboortjaar. Voor mensen die geboren zijn in 1965 of vroeger bedraagt de malus 2%; voor mensen geboren tussen 1966 en 1974 is dat 4%; voor mensen geboren in 1975 of later is het 5%. Elke werknemer krijgt wel 5 fictieve dagen krijgt om jaren met 151–155 gewerkte dagen op te trekken tot de vereiste 156 dagen, zodat men sneller aan de 35 loopbaanjaren geraakt voor vervroegd pensioen. Het is een overwinning, maar met slechts 5 dagen op een hele loopbaan blijft de impact beperkt en vragen we ons af hoeveel verschil dit in de praktijk echt zal maken.

Alle zorggerelateerde periodes (moederschapsrust, omgezet moederschapsverlof, borstvoedingsverlof, adoptie- en pleegouderverlof, werkverwijdering om gezondheidsredenen) worden altijd gelijkgesteld met effectieve arbeidsprestaties.

Een grote overwinning die de vakbonden hebben behaald! Een andere belangrijke overwinning is dat periodes van arbeidsongeschiktheid door ziekte, ongeval, arbeidsongeval en beroepsziekte voortaan toch zullen meetellen voor het vermijden van de malus. Dit heeft een grote impact, vooral op de pensioenrechten van vrouwen*:

- Minstens 40% van alle vrouwen* die gewerkt hebben in een werknemersstelsel, zullen niet voldoen aan deze vereiste van 156 effectief gewerkte dagen. Wie een heel jaar deeltijds heeft gewerkt, komt net aan 156 dagen. Dan mag je geen dag onbetaald verlof genomen hebben (wat nog vaak gebeurt om zorgtaken te combineren) of dat jaar telt niet meer mee.¹
- 49% van vrouwelijke werknemers zal getroffen worden door de pensioenmalus, tegenover slechts 22% van de mannelijke werknemers.² De 5 fictieve dagen zullen hier jammer genoeg niet het grote verschil in maken
- 39% van vrouwen* en 16% van mannen ontvangt een pensioen van minder dan 1500 euro.³
- 8 op 10 gepensioneerden die niet aan 35 loopbaan jaren komen, zijn vrouwen*.
- 28% van mannen en slechts 13% van vrouwen* heeft een loopbaan tussen 35 en 39 jaar.⁴

Deze hervorming gaat uit van een keuzevrijheid van elke individuele gepensioneerde. Zoals in bovenstaande hoofdstukken omschreven, nemen vrouwen* echter nog altijd het merendeel van de onbetaalde zorgtaken voor kinderen, ouders of zieke gezinsleden op zich. Ze werken vaker deeltijds en zijn oververtegenwoordigd in sectoren met onzekere of laagbetaalde arbeid met beperkte onderhandelingsruimte en weinig kansen op loopbaanontwikkeling. Dit heeft impact op hun gezondheid, waardoor zelfs het merendeel van langdurige zieken vrouwen* zijn. Het is zeer moeilijk om in sommige overwegend vrouwelijke beroepen tot aan de pensioenleeftijd door te werken, waardoor een degelijk eindeloopbaanbeleid van essentieel belang is. Ook hier komt er tegen 2030 een voorwaarde van 30 loopbaan jaren met 156 effectief gewerkte dagen voor vrouwen*.

Dit alles is geen keuze, maar wijst op een structurele ongelijkheid in onze samenleving waar vrouwen* nu nog meer voor zullen worden afgestraft. Deze hervormingen kunnen en moeten dus gezien worden als een indirecte vorm van discriminatie op grond van geslacht. Men zou er dus voor kunnen pleiten dat er naar andere maatregelen moet worden gezocht die:

- Niet discriminerend zijn tav één bepaalde groep (vrouwen* in het werknemersstelsel);
- Rekening houden met gezondheidskwesties en de relatie met het al dan niet vóór de wettelijke pensioenleeftijd uit de actieve arbeidsmarkt te stappen.

¹ Federale pensioendienst; ² Studiecommissie voor de Vergrijzing; ³ Raad Gelijke Kansen; ⁴ Raad Gelijke Kansen

DIT WERKT RETROACTIEF: Heel wat vrouwen* hebben professionele «keuzes» gemaakt in een periode waarin er nog niet veel zorgverloven of andere ondersteuningsmogelijkheden waren. Die gezinnen en vrouwen* worden nu de grootste dupe, want je loopbaan kan je niet opnieuw doen.

Modernisering van de gezinsdimensie

Vandaag bestaan er nog verschillende pensioenrechten die gekoppeld zijn aan de gezinssituatie, zoals het overlevingspensioen, het gezinspensioen en het echtscheidingspensioen. Deze rechten worden relatief vaker gebruikt door vrouwen*. Ze zijn ontstaan vanuit solidariteit die door de overheid en samenleving wordt gedragen, en niet vanuit het (ex-)partnerschap zelf. De werkende partner heeft hiervoor geen extra bijdragen geleverd.

Hoewel deze regelingen in sommige gevallen bescherming bieden tegen financiële kwetsbaarheid, zorgen ze ook voor ongelijkheden. Zo krijgen vrouwen* die weinig of nooit gewerkt hebben soms een hoger pensioen dan vrouwen* die wel een loopbaan hebben opgebouwd. Dat is niet altijd rechtvaardig.

In de toekomst zullen deze afgeleide rechten enkel nog gelden voor nieuwe instroom. Het verschil tussen gehuwden en wettelijk samenwonenden verdwijnt, zodat iedereen gelijk behandeld wordt.

Een geleidelijke afbouw van deze rechten is mogelijk, op voorwaarde dat er voldoende maatregelen komen om mensen te beschermen tegen armoede. Voor wie vandaag al een gezinspensioen ontvangt, verandert er niets. De afbouw moet goed afgestemd worden op andere veranderingen, zoals het stopzetten van andere afgeleide rechten en een eventuele invoering van de pensioensplit.

Een pensioensplit?

Er wordt gewerkt aan maatregelen die koppels aanmoedigen om bij een (echt)scheiding afspraken te maken over de verdeling van pensioenrechten. Dit gebeurt via het huwelijks- of samenlevingscontract. Daarnaast komt er brede communicatie om mensen hierover te informeren. Het doel is om ongelijkheden in pensioenopbouw tussen partners beter op te vangen, vooral in situaties waar zorgperiodes een rol spelen.

Tegelijk blijven er veel vragen over wat pensioensplit precies inhoudt. Er bestaan verschillende mogelijke invullingen, en het is onduidelijk hoe dit praktisch zal worden uitgewerkt. Bovendien verschuift de verantwoordelijkheid naar het koppel zelf, terwijl de

overheid geen structurele rol opneemt in de bescherming tegen pensioengerelateerde ongelijkheid.

Daarom is een grondige analyse van het pensioensplitsysteem noodzakelijk. Die moet nagaan of het mechanisme effectief bijdraagt aan meer rechtvaardigheid en bescherming, vooral voor wie tijdens de relatie zorg heeft opgenomen en daardoor minder pensioenrechten heeft opgebouwd.

Onze aanbevelingen

Collectieve arbeidsduurvermindering



25 betaalde vakantiedagen voor iedereen, zonder inkomensverlies

Arbeidsduurvermindering en 25 betaalde vakantiedagen zonder inkomensverlies zijn belangrijk omdat ze de structurele ongelijkheid op de arbeidsmarkt verminderen. Vandaag werken veel vrouwen in deeltijds of precare jobs door de manier waarop werk is georganiseerd, met zware gevolgen voor loon, gezondheid en pensioen. Door de arbeidstijd voor álle werknemers te verlagen, wordt de voltijdse norm realistischer en wordt werk-zorg-privé voor iedereen beter combineerbaar. Dit versterkt de economische positie van vrouwen, vermindert afhankelijkheid van deeltijd en voorkomt dat ongelijkheid verder wordt ingebakken. Zo draagt het bij aan een eerlijker systeem met minder genderdiscriminatie.

Voorspelbare werkroosters

Zodat werk, zorg en privéleven combineerbaar blijven

Voorspelbare werkroosters zijn essentieel omdat vrouwen vandaag vaker in deeltijdse, precare en onvoorspelbare jobs werken, wat hun inkomen, gezondheid en carrièrekansen onder druk zet. Onzekerheid over uren maakt het bijna onmogelijk om werk, zorg en privéleven in evenwicht te houden en vergroot de stress en financiële kwetsbaarheid. Door werknemers recht te geven op stabiliteit en duidelijkheid in hun planning, wordt de onderhandelingspositie van vrouwen sterker, neemt bestaansonzekerheid af en wordt deeltijds werk minder opgedrongen. Zo ontstaat een eerlijker arbeidsmarkt waarin structurele genderongelijkheid niet langer wordt versterkt maar daadwerkelijk wordt afgebouwd.

Rechtvaardige pensioenhervorming

Waardeer deeltijds werk en onbetaalde zorg

Een rechtvaardige pensioenhervorming is cruciaal omdat vrouwen door structurele ongelijkheid vaker deeltijds werken en veel onbetaalde zorg opnemen, wat vandaag leidt tot een pensioenkloof van 28%. Het huidige systeem bestraft zorgperiodes en deeltijds werk, waardoor vrouwen op latere leeftijd onevenredig financieel kwetsbaar zijn. Door deze vormen van arbeid wél te erkennen en naar waarde te berekenen, wordt pensioenopbouw eerlijker en worden vrouwen niet langer afgerekend op structurele taken die onze samenleving draaiende houden. Zo bouwen we aan een pensioenstelsel dat discriminatie vermindert en gelijkwaardigheid centraal stelt.

Erkenning van zwaar werk

Pas de voltijdse norm aan in sectoren waar voltijds werken niet haalbaar is

Erkenning van zwaar werk is belangrijk omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in fysiek en emotioneel belastende sectoren zoals zorg, dienstencheques en retail. Voltijds werken is daar vaak niet haalbaar zonder gezondheidsrisico's, wat vrouwen richting deeltijd duwt met lagere lonen en zwakkere pensioenopbouw tot gevolg. Door de voltijdse norm aan te passen en zwaar werk correct te erkennen, versterken we hun gezondheid, inkomenszekerheid en loopbaanperspectief. Zo wordt de realiteit van typisch vrouwelijk werk eindelijk meegewogen in het beleid, wat structurele ongelijkheid verkleint en bijdraagt aan een systeem dat minder genderdiscriminatie reproduceert.

Toegankelijke verlofstelsels voor werk-zorg-privébalans

Zodat iedereen recht heeft op voldoende vergoed verlof

Toegankelijke en voldoende vergoede verlofstelsels zijn essentieel omdat vrouwen vandaag vaker beperkt worden door strikte voorwaarden, lage uitkeringen en complexe procedures. Hierdoor vallen vooral jonge, alleenstaande en kortgeschoolde moeders uit de boot, wat hun inkomen, gezondheid en loopbaan schaadt. Een inclusief systeem dat verlof voor iedereen haalbaar maakt – ongeacht statuut, sector of inkomen – voorkomt dat zorgperiodes leiden tot financiële achterstand. Door verlofrechten te versterken en gelijk toegankelijk te maken, worden zorgtaken eerlijker verdeeld en neemt structurele genderongelijkheid af. Zo ontstaat een rechtvaardiger arbeidsmarkt waarin zorg niet langer tot discriminatie leidt.

**ACV Gender stapt ook dit jaar op 8 maart voor de
Wereldvrouwendag mee in de mars in Brussel, jij ook?**

Sluit je aan bij een lokaal initiatief of kom op in je onderneming
en eis aandacht voor beter werk en meer waardering!

Word alvast lid van onze Facebookgroep ACV Gender
om op de hoogte te blijven!

Meer info: www.acv-gender.be en @ACV Gender

