



MARIA



LOOPBAAN

€ 45281

SUPER MARIA

Mini pensioen?



Inhoudelijk dossier

8 maart 2022 – Internationale Vrouwendag

Super Maria... mini pensioen?

Super Maria zwoegt haar hele leven: betaald (via haar werk), maar ook onbetaald (via allerlei huishoudelijke taken en gezinstaken).

Haar pensioen is het resultaat van allerlei gebeurtenissen in haar leven: 'keuzes' die ze maakte, stereotypen die ze meedraagt, richtingen die ze is ingeslagen. En dat vanaf haar studiekeuze tot aan het einde van haar loopbaan: de ene job boven de andere verkiezen, deeltijds gaan werken, haar loopbaan op pauze zetten, een opleiding volgen of niet, hogerop klimmen in haar bedrijf ...



Het lijkt alsof Super Maria die keuzes individueel en voor zichzelf maakt. Maar is dat wel zo? De beslissing om je carrière in de ene of de andere richting te sturen is vaak een weerspiegeling van collectieve en maatschappelijke verwachtingen, of van genderstereotypen die ons zijn ingelepeld. Die keuzes hebben een impact op de huidige en toekomstige socialezekerheidsrechten van Super Maria. Het bedrag van haar werkloosheids- of ziekte-uitkering zal worden berekend op basis van haar loon ... en haar pensioen wordt de eindafrekening.

Super Maria, dat zijn jullie, dat zijn wij! Met de ACV-campagne naar aanloop van 8 maart 2022, de Internationale Vrouwendag, willen we de aandacht vestigen op het feit dat bepaalde aspecten gevolgen hebben voor de economische en financiële zelfredzaamheid van vrouwen tijdens hun loopbaan en uiteindelijk tijdens hun pensioen. Concreet gaat dit over:

- een gekozen studierichting en loopbaan;
- de verdeling van de huishoudelijke en gezinstaken binnen een koppel;
- het moederschap;
- (gender)stereotypen.

Je weet nooit wat het leven zal brengen. Daarom is het belangrijk dat je je eigen socialezekerheidsrechten opbouwt. Die kunnen vrouwen in staat stellen de rest van haar leven te kiezen wat ze echt wil, zonder de angst om alles te verliezen.

Met de campagne herinneren we je er ook aan dat bepaalde 'keuzes' die vooral vrouwen maken bijdragen aan de kloof tussen de lonen van vrouwen en mannen in België (loonkloof van 23,1%¹), en tussen hun pensioenen (pensioenkloof van meer dan 30%). Die kloof is nog steeds een realiteit en wil het ACV tot nul reduceren.

Sta je voor een keuze? Denk dan aan de impact ervan op je rechten en op je pensioen!

¹ Laatste gepubliceerde cijfer door het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen in zijn loonkloofrapport van 2021 (gebaseerd op de cijfers van 2018) : https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/136_-_loonkloofrapport_2021.pdf

1.

Essentiële en toch minder goedbetaalde jobs/sectoren waarin vooral vrouwen werken

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schrijft: *“Een andere belangrijke oorzaak van de loonkloof ligt in de segregatie: vrouwen doen vaak andere jobs, in andere sectoren en geven minder vaak leiding. De lagere gemiddelde lonen van vrouwen weerspiegelen al die verschillende vormen van genderongelijkheid op de arbeidsmarkt.”*²

In sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn:

- zijn de lonen lager, zelfs voor gelijke kwalificaties.
Voorbeeld: een bouwvakker en een kinderverzorger hebben hetzelfde opleidingsniveau, maar de bouwvakker heeft over het algemeen een beter loon;
- is het merendeel van de aangeboden contracten deeltijds;
- zijn de werkomstandigheden fysiek of mentaal zo zwaar zijn, dat een voltijdse loopbaan haast onmogelijk is. Deze werknemers kunnen bijna niet anders dan hun arbeidstijd verminderen om aan de kwaliteitseisen van de job te blijven voldoen.
Voorbeeld: zorgkundigen, verpleegkundigen, werknemers in de dienstenchequesector ...



Meer dan alleen het loon ...

Het loon zal uiteraard een grote invloed hebben op je economische en financiële onafhankelijkheid tijdens je actieve loopbaan, maar ook wanneer je werkloos of ziek wordt. En zoals de COVID-19-crisis er ons elke dag pijnlijk aan herinnert: het kan iedereen overkomen! Bij ziekte of werkloosheid worden uitkeringen berekend op basis van het brutoloon. Het is dus belangrijk dat dit loon zo hoog mogelijk is.

² Website van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof/oorzaken>

Als vakbond vragen we daarom:

- **Een verhoging van alle brutolonen** en met name van de minimumlonen, vooral in het kader van IPA- en nadien in sectorale onderhandelingen. Daarom strijden we ook voor vrije loononderhandelingen, wat de wet van '96, die een maximale loonmarge bij onderhandelingen vastlegt, onmogelijk maakt. Tijdens de laatste interprofessionele onderhandelingen in 2021 bedroeg de loonmarge (= de maximale % loonsverhoging waarover in de ondernemingen kan worden onderhandeld) amper 0,4%! Dat zorgde uiteraard voor woede bij de werknemers die vanaf begin 2021 fel reageerden!
- **Een toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst (cao) nr. 35:** deeltijdse werknemers die interesse hebben, moeten voorrang krijgen als er uren bijkomen in de onderneming.³
- **De erkenning van de zwaarte van het werk in die functies waar vooral vrouwen werken**, om werkneemsters in staat te stellen:
 - eerder met pensioen (of SWT) te gaan;
 - hun pensioenbedrag te verhogen.

In sectoren waar heel veel vrouwen werken:

- dragen ze de hele dag door zware (en dikwijls kostbare) lasten (ouderen, zieken, kinderen ...). Deze lasten kunnen niet verminderd worden (in tegenstelling tot een zak cement die nu 25 kg in plaats van 50 kilo weegt).
Voorbeeld: gezinshulp, bejaardenhulp, verpleging, kinderopvang, kleuteronderwijs;
- maken ze repetitieve bewegingen die spier- en skeletaandoeningen veroorzaken.
Voorbeeld: schoonmaak, supermarkten, bandwerk ...;
- ademen ze allerlei chemische stoffen in die zeer zware gevolgen kunnen hebben voor hun gezondheid. Dit probleem is aanzienlijk toegenomen tijdens de coronacrisis. Daardoor zijn in ondernemingen en instanties ontsmettende producten, die tegelijk ook veel meer irriterend zijn aanwezig.
Voorbeeld: dienstencheques, schoonmaak, kapsalons, kledingwinkels ...;
- ondergaan ze psychosociale stress, te wijten aan lawaai of contact met agressieve begunstigden / klanten gedurende hun hele loopbaan, die kan leiden tot een burn-out ...
Voorbeeld: onderwijs, gezondheidszorg ...

Via opleiding leren werkneemsters deze risico's beter te begrijpen: dat is van essentieel belang maar volstaat niet om de arbeidsomstandigheden in deze sectoren te verbeteren en werknemers in staat te stellen het werk gedurende een hele loopbaan vol te houden.

³ Beginsel van non-discriminatie ten gunste van deeltijdse werkers <https://werk.belgie.be/nl/themas/arbeidsovereenkomsten/bijzondere-arbeidsovereenkomsten/arbeidsovereenkomst-voor-deeltijdse-0>

2. De impact van moederschap op de loopbaan van vrouwen

Als een vrouw in verwachting is, stralen haar ogen en denkt ze alleen aan haar toekomstig geluk. Die periode is nog mooier als ze enigszins met haar voeten op de grond blijft en een appeltje voor de dorst voorziet, voor zichzelf en haar kind, waarbij ze haar economische en financiële zelfredzaamheid op lange termijn verzekert. Zo kan ze haar totale keuzevrijheid en een mooie levenskwaliteit behouden!



De kosten van een kind voor de carrière van vrouwen

Volgens een studie van ULB-Dulbea uit 2021⁴ betaalt de loopbaan van vrouwen een zware prijs voor het moederschap:

- Moederschap zorgt voor 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 de 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 zou het gevolg kunnen zijn van een verdeling van het werk in het gezin die de loopbaan en gezondheid van vrouwen schaadt.

Het goede nieuws is dat het geboorteverlof (voor vader of mee-moeder) verlengen en verplicht maken ook een doeltreffende hefboom is om een gelijke verdeling van huishoudelijke taken en zorg voor kinderen te bereiken (momenteel zijn dat 15 niet verplicht op te nemen dagen):

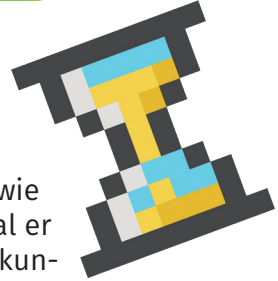
- Twee weken geboorteverlof toekennen (*nvdr: steekproef in de studie*) zorgt voor een aanzienlijke daling van de negatieve impact op de professionele loopbaan van vrouwen en hun gezondheid
- In 2002 deed de invoering van 10 dagen geboorteverlof de arbeidsongeschiktheid van moeders over een periode van 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?

Je vindt onze brochure Kind op komst (editie 2022) op www.acv-gender.be

⁴ Sébastien Fontenay, Ilan Tojerow, «Coût de l'enfant pour la carrière des femmes et comment le congé paternité peut aider», ULB, Dulbea, POLICY BRIEF N°20.03, oktober 2020 - FR <https://dulbea.ulb.be/files/d1070b846ef1f6e4b0abe5672ba0428e.pdf> - ENG <https://dulbea.ulb.be/wp-content/uploads/2021/05/fa8f1a3104391ba5b07980c031c57097.pdf>

3. Deeltijds werk: vooral vrouwen ... met een enorme impact op hun loon en op hun pensioen



Ouderschapsverlof en tijdskrediet

Overstappen naar een deeltijdse baan moet dus een weloverwogen keuze zijn: wie van het koppel zal deeltijds werken? De vrouw of haar partner? Waarom? Wat zal er gebeuren in geval van scheiding of uit elkaar gaan? Zal ze haar zelfstandigheid kunnen behouden? Zal ze het zich financieel kunnen veroorloven om weg te gaan als ze dat op een dag wil? En wat als ze een alleenstaande moeder is?

Er bestaan systemen – zoals ouderschapsverlof en tijdskrediet voor de zorg voor een kind jonger dan 8 jaar – waarbij de persoon die deeltijds gaat werken:

- een inkomen voor dit deeltijdwerk behoudt (ook al is dat inkomen minder hoog dan het loon);
- en een 'voltijdse gelijkstelling' voor het pensioen geniet. Dat wil zeggen dat de periode waarin niet wordt gewerkt, effectief meetelt voor de berekening van het pensioen.

Als een vrouw wil stoppen met werken, moet ze eerst overwegen om wettelijk verlof op te nemen, thematisch verlof en/of tijdskrediet voordat ze opteert voor onbetaald verlof of het einde van haar arbeidsovereenkomst. In de twee laatste gevallen zal ze nergens recht op hebben en 'buiten het systeem' vallen.

- Ze moet zich dus steeds informeren over hoe ze haar rechten (en die van haar familieleden) bij het ziekenfonds kan behouden.
- Ze moet aan de toekomst denken, want ze dreigt volledig afhankelijk te worden van haar partner. Hoe goed haar relatie nu ook mag zijn, de dingen kunnen veranderen. Het behoud van je economische en financiële onafhankelijkheid stelt je in staat om echte keuzes te maken wanneer de situatie verandert.

Goed om te weten!

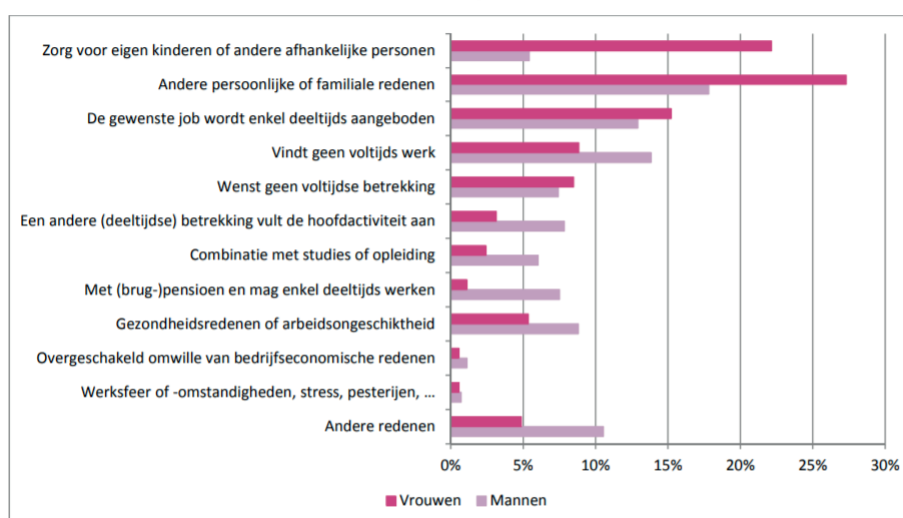
- **Eén op de twee werknemers werkt deeltijds**

Meer dan de helft van de loonkloof wordt verklaard door deeltijdwerk, dat een realiteit is voor een op de twee werknemers. Deeltijdwerk heeft uiteraard directe gevolgen voor het loon dat je op het einde van de maand ontvangt, maar ook voor de socialezekerheidsrechten gedurende je hele loopbaan (werkloosheid, ziekte-uitkeringen) en daarna (pensioen). Als je je werk verliest, ziek wordt of aan het einde van je loopbaan bent, worden de uitkeringen en het pensioen berekend op basis van je brutoloon.

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen schrijft: “Aangezien vrouwen oververtegenwoordigd zijn in deeltijdse contracten (bijna een op de twee vrouwelijke werknemers tegenover een op de tien mannelijke werknemers), is het loonverschil tussen vrouwen en mannen, berekend op jaarbasis, groter (23%) dan het verschil, berekend op uurbasis (10%). Maar deeltijds werk heeft ook een negatief effect op de loonopbouw in de loop der jaren. Na een bepaalde periode krijgen degenen die deeltijds werken ook minder per uur dan hun collega’s die voltijds werken. Tot slot profiteren deeltijdwerkers minder van extralegale voordelen (groepsverzekering, maaltijdcheques, hospitalisatieverzekering, bedrijfswagen, gsm of laptop, enz.).”⁵

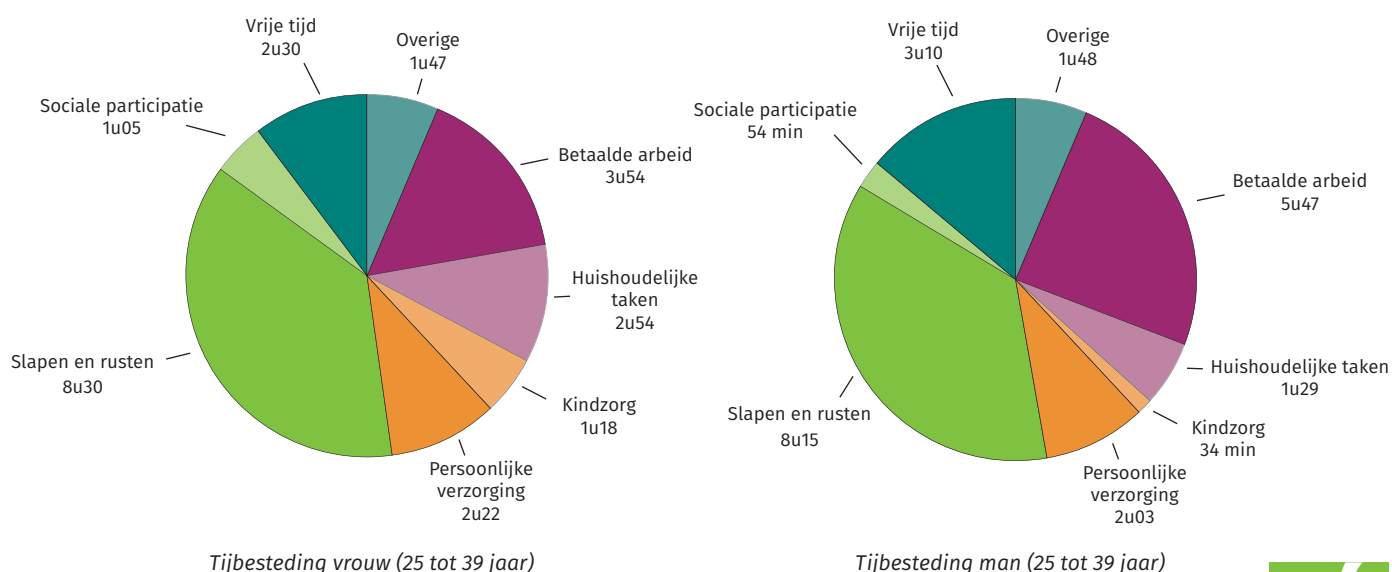
- 43,5% van de vrouwelijke werknemers werkt deeltijds tegenover 11% van de mannelijke werknemers;
- Voor heel weinig mensen die deeltijds werken is dit effectief een bewuste keuze: 6,7% van de vrouwen en 5,2% van de mannen kies bewust voor deeltijds werk.

Grafiek 16: Verdeling van deeltijds werkende loontrekkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk (2014)



Bronnen: ADS, Enquête naar Arbeidskrachten
https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

In de grafieken hieronder (die de VUB-medewerkers opstelden op basis van hun onderzoek) zie je dat vrouwen meer tijd besteden aan zorgtaken en huishoudelijke taken, waardoor ze minder tijd ter beschikking hebben voor betaald werk dan mannen.



⁵ Website van het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: <https://igvm-iefh.belgium.be/nl/activiteiten/arbeid/loonkloof/oorzaken>

Is het daadwerkelijk jouw keuze om deeltijds te werken, of kies je een deeltijdse job omwille van:

- het gebrek aan ruimte in voorzieningen voor kinderen, zieke of gehandicapte familieleden, ouder wordende ouders?
- de zware, fysieke en/of mentale arbeidsomstandigheden van je job, die het onmogelijk maken fulltime te blijven werken?
- de zorg- en familietaken thuis, die niet te combineren zijn met een voltijdse job?
- mobiliteitsproblemen (onmogelijkheid om op tijd aan school/opvang te raken, etc.)?

Kortom: neem je echt gewoon tijd voor jezelf, of verminder je je werkuren omdat je niet anders kan?

Inkomensgarantie-uitkering (IGU)

Als een vrouw een deeltijdse arbeidsovereenkomst tekent, moet haar werkgever haar een formulier laten invullen voor de aanvraag van een vermeerdering van het aantal uren, om recht te hebben op de inkomensgarantie-uitkering (IGU), d.w.z. een werkloosheidstoeslag. Als de werkgever dat formulier niet spontaan geeft, moet ze er zeker om vragen. Zo behoudt ze het statuut van iemand die op zoek is naar een voltijdse betrekking en dus op zoek is naar een andere halftijdse job of een vermeerdering van haar werkuren. Dankzij dat statuut krijgt ze een 'voltijdse gelijkstelling' voor haar pensioen.

Dat formulier is belangrijk voor het behoud van haar rechten, en ze zal het moeten invullen voor elke wijziging van haar arbeidstijd. Wanneer ze haar deeltijdse job immers verliest en ze dat formulier niet heeft ingevuld, krijgt ze maar een deeltijdse werkloosheidsuitkering.

Let op ! Als een vrouw zelf vraagt naar een contract met minder uren, heeft ze geen recht op een IGU, ook niet op de voltijdse gelijkstelling voor haar pensioen en ook niet op extra werkuren als die beschikbaar zijn in haar onderneming.

Let op met verlof zonder wedde ... en zonder rechten

Onbetaald verlof is een periode waarin de uitvoering van de arbeidsovereenkomst in onderling overleg tussen de werknemer en de werkgever wordt opgeschort zonder behoud van loon. De werknemer kan altijd met zijn of haar werkgever een 'verlof zonder wedde' (of 'sabbatjaar') overeenkomen, met of zonder loon, voor de periode die beide partijen vastleggen. Dit soort verlof is niet wettelijk geregeld. In sommige bedrijven is het soms in de een of andere rechtsvorm gegoten, maar in tegenstelling tot tijdskrediet of ouderschapsverlof wordt dit soort verlof helemaal niet gelijkgesteld met een gewerkte periode en niet meegeteld voor de berekening van je pensioen. Dat betekent dus inkomensverlies wanneer je aanbeland bent in deze belangrijke fase van je leven. Een ander groot nadeel: tijdens verlof zonder wedde ben je als werknemer niet langer gedekt door je ziekenfonds (zelfs niet voor één dag, zelfs niet voor één week!). Vermijd dit soort verlof dus!

Je ontslag indienen, een zeer riskante keuze

Zelf je arbeidsovereenkomst beëindigen en je als werkzoekende inschrijven is heel riskant. Tenzij je superrijk bent en de rest van je leven kan rentenieren ... Je hebt geen garantie dat je een nieuwe job vindt. In afwachting heb je ook geen recht op een werkloosheidsuitkering. Je valt buiten het systeem. Je bent niet langer gedekt door je ziekenfonds en die periode telt niet mee voor de berekening van je pensioen.

Als vakbond vragen we daarom:

- **Een verlaging van de 'fulltime standaard' en de erkenning van zwaar werk.** In sectoren als dienstencheques, verpleging ... is het nagenoeg onmogelijk om een fulltime loopbaan vol te houden: je lichaam kan dat niet aan!
- **Recht op thematisch verlof, met name ouderschapsverlof en tijdskrediet.** We zouden graag zien dat het beter wordt betaald zodat wie er moeilijk toegang toe heeft, met name eenoudergezinnen (waarvan 80% vrouwen), ook dit recht kan genieten.
- **Een betere verdeling van dit verlof binnen de koppels.** We zouden willen dat koppels echt bespreken hoe ze dit verlof onder elkaar verdelen. Het systeem moet beter, zoals in de Scandinavische landen. We pleiten voor een eerlijkere verdeling van dit verlof zodat mannen en vrouwen meer gelijke kansen hebben op de arbeidsmarkt.
- **De 'gelijkstelling' van deze verloven voor het pensioen.** Het is essentieel dat dit soort verlof blijft meetellen voor de berekening van het pensioen.
- **Een realistische kijk op een volledige loopbaan voor het pensioen.** Momenteel moet je 45 jaar gewerkt hebben om een volledige loopbaan te hebben. Mannen werken gemiddeld 39 jaar. Bij vrouwen is dat 34 jaar. We vragen om het aantal jaar dat nodig is voor een volledige loopbaan te verminderen zodat meer mensen een volledige loopbaan hebben en een waardig pensioen krijgen.

4. Invloed van kinderen en een partner op het loon van vrouwen

Uit onderstaande tabel blijkt dat mannen het meeste verdienen als ze een partner hebben, maar geen kinderen. Vrouwen verdienen gemiddeld het meest als ze alleen en kinderloos zijn. Alleenstaande moeders verdienen het minst.

Tabel 15: Gemiddelde bruto-uurlonen (in euro) naar aantal kinderen en de loonkloof (2014)*

	Geen kinderen	Eén kind	Twee kinderen	Minstens drie kinderen
Vrouwen	20,19	18,82	19,79	19,57
Mannen	20,49	19,83	21,29	21,05
Loonkloof	1 %	5%	7%	7%

Bronnen: ADS, Enquête naar de Structuur en de Verdeling van de Lonen en het Rijksregister
https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/loonkloofrapport_2017.pdf

De invloed van de gezinssamenstelling op de lonen is min of meer vergelijkbaar met die van de burgerlijke staat. Bij mannen speelt het hebben van een partner een grote rol: mannen met een partner hebben een hoger loon dan alleenstaande mannen. Hier kan het verschil eveneens verklaard worden omdat ze gemiddeld gezien ouder zijn (meer anciënniteit = meer loon). Bij vrouwen is dit effect veel kleiner: het al dan niet hebben van een partner zal het loon van vrouwen nauwelijks beïnvloeden. Het hebben van kinderen heeft dan weer wel effect op het loon van vrouwen, vooral bij alleenstaande vrouwen, terwijl de aanwezigheid van kinderen bij mannen minder meespeelt.

Vrouwen en mannen hebben een verschillende tijdsbesteding⁶

In België nemen vrouwen nog steeds het merendeel van de huishoudelijke en gezinstaken op zich:

- Voltijdse werknemers:



Vrouwen die voltijds werken besteden gemiddeld 20 uur/week aan huishoudelijke taken, zorg en de opvoeding van de kinderen;



Mannen die voltijds werken besteden gemiddeld 14 uur/week aan huishoudelijke taken en gezinstaken;

- Deeltijdse werknemers:



Deeltijds werkende vrouwen besteden gemiddeld 27 uur/week aan deze taken, tegenover 14u39/week bij deeltijds werkende mannen

⁶ Cijfers van het Instituut voor gelijke kansen van mannen en vrouwen [https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=362#&:text=Voor%20vrouwen%20is%20dat%20bijna,\(zie%20ook%20figuur%201.1\).](https://www.brudoc.be/opac_css/doc_num.php?explnum_id=362#&:text=Voor%20vrouwen%20is%20dat%20bijna,(zie%20ook%20figuur%201.1).)

- Werkzoekenden



Een werkzoekende vrouw besteedt gemiddeld 25 uur/week aan huishoudelijke taken en gezinstaken;



Een werkzoekende man besteedt gemiddeld 15 uur/week aan huishoudelijke taken en gezinstaken.

De ongelijke verdeling van de huishoudelijke taken en gezinstaken beperkt niet alleen de beroepskeuzes van vrouwen, maar ook hun vrije tijd. Ze hebben veel minder vrije tijd dan mannen ( 18.18 uur en  24.05 uur).

Mannen die meer tijd vrij hebben, hebben meer vrije tijd. Vrouwen die meer tijd vrij hebben, hebben minder vrije tijd.

N.B. De belangrijkste vaststellingen die gelden voor koppels zijn ook van toepassing op eenoudergezinnen. Voor eenoudergezinnen is het bijzonder moeilijk om betaald en onbetaald werk te combineren. De taken kunnen immers niet worden verdeeld. Ook gezinsondersteunde diensten zoals kinder- en buitenschoolse opvang en ouderschapsverlof zijn voor hen minder toegankelijk⁷. Meer dan 83% van de eenoudergezinnen bestaan uit vrouwen.

5.

Invloed van de werktijd op de loonkloof (21%) en de pensioenkloof (meer dan 30%)

Naast de ongelijkheid die voortvloeit uit gedwongen loopbaan'keuzes' kijken vrouwen hun hele loopbaan lang aan tegen een loonkloof.

Wanneer ze met pensioen gaan en wat op adem kunnen komen (wat me-time) be- draagt de pensioenkloof meer dan 30%. Ze dreigen dus afhankelijk te worden van hun partner of kinderen, onder meer omdat:

- het gezinspensioen meestal wordt uitbetaald aan het gezinshoofd, de man in de meeste gevallen. Hun eigen pensioen, waarvoor ze bijdragen hebben betaald, ontvangen ze dus niet op hun eigen rekening;
- het pensioen van vrouwen meestal niet volstaat om een woonzorgcentrum te kunnen betalen en de IGO al zeker niet. Daardoor moeten de kinderen vaak bijspringen.

Oudere vrouwen verliezen dus hun economische en financiële autonomie.

⁷ Bron: Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB), Universiteit Antwerpen. Een structurele aanpak van de verarming van eenoudergezinnen in de Federatie Wallonië-Brussel, Dorien Frans, Natascha Van Mechelen & Wim Van Lancker, 20-10-2014.

6. De specifieke eisen van Femmes CSC en ACV Gender om het pensioenstelsel te verbeteren!

In het huidige pensioendebat steunen we de discussie over een nieuw sociaal contract dat borg staat voor:

- de voorspelbaarheid en stabiliteit van het pensioenstelsel, ook op het vlak van eindloopbaan;
- het plan 55-60-65:
 - landingsbanen vanaf 55 jaar in alle sectoren;
 - vervroegd pensioen vanaf 60 jaar;
 - pensioen op 65 jaar;
- vermindering van het aantal vereiste loopbaanjaren voor een volledige loopbaan tot 40 jaar (je kunt meer dan 40 jaar werken, maar dan heb je een hoger pensioen);
- een hoger minimumpensioen;
- behoud en versterking van gelijkgestelde periodes;
 - herinvoering van een gelijkstelling van alle werkloosheidsperiodes op basis van het laatste loon;
 - gelijkstelling op basis van het laatste loon van alle SWT periodes;
 - herinvoering van de gelijkstelling van periodes van tijdskrediet zonder motief;
- versterking en bescherming van eindloopbaanregelingen en een nuchtere kijk op zware beroepen, preventie van zwaarte en loopbaanplanning;
- een gezonde en stabiele financiering van het wettelijke pensioenstelsel;
- duurzame vooruitzichten op een kwaliteitsvol leven tijdens de loopbaan, op een eindloopbaanregeling en op pensioen op 65 jaar;
- een verbetering van de vervangingsratio (het bedrag van de uitkering in verhouding tot het laatst verdiende loon) van alle uitkeringen, zodat deze groot genoeg zijn om in een degelijke levensstandaard te voorzien

Wil je meer weten over het pensioen van vrouwen?

→ Surf naar www.acv-gender.be