



CONSEIL de l'Égalité des CHANCES ENTRE HOMMES ET FEMMES  
RAAD VAN de Gelijke Kansen voor Mannen en Vrouwen  
RAT für Chancengleichheit zwischen Männern und Frauen

**ADVIES NR 110 VAN 13 OKTOBER 2006 VAN DE RAAD BETREFFENDE ZEKERHEID  
OVER DE UITVOERING VAN HET GENERATIEPACT WAT BETREFT HET  
BRUGPENSIOEN EN HET WETTELIJK PENSIOEN : ANCIËNNITEITSVEREISTEN,  
GELIJKGESTELDE PERIODES, INVULLING VAN HET BEGRIP ZWARE ARBEID.**

**ADVIES NR 110 VAN DE VASTE COMMISSIE ARBEID EN COMMISSIE SOCIALE ZEKERHEID OVER DE UITVOERING VAN HET GENERATIEPACT WAT BETREFT HET BRUGPENSIOEN EN HET WETTELIJK PENSIOEN: ANCIËNNITEITSVEREISTEN, GELIJKGESTELDE PERIODES, INVULLING VAN HET BEGRIP ZWARE ARBEID, GOEDGEKEURD DOOR DE RAAD OP 13 OKTOBER 2006**

Gelet op de adviesbevoegdheid zoals haar toegekend bij Koninklijk Besluit van 15 februari 1993 (B.S. 6 maart 1993) en vervangen door het K.B. van 4 april 2003 (B.S. 5/6/2003), brengt de Raad van de Gelijke Kansen voor mannen en vrouwen volgend advies m.b.t. de uitvoering van het generatiepact wat betreft het brugpensioen en het wettelijk pensioen.

Hoe lang moet ik gewerkt hebben en welke jaren van mijn beroepsloopbaan tellen mee voor de anciënniteitsberekening voor mijn brugpensioen ?

Heb ik zware arbeid verricht die mij de kans geeft op vervroegd brugpensioen ?

Welke dagen en jaren tellen mee voor de berekening van mijn pensioen ?

Dit zijn de vragen waarover vele vrouwen trachten een antwoord te krijgen of te vinden.

**I. VOORAFGAANDE SITUERING**

Op 26 september 2005 heeft de Raad van de 8 september 2005 het advies nummer 100 uitgebracht naar aanleiding van het debat over het loopbaaneinde. In het advies werden heel wat vragen gesteld omtrent de voorstellen van de Regering over het actief ouder worden wat betreft leeftijdsverschillen tussen mannen en vrouwen, operationaliseerbaarheid (te eenzijdig gericht op mannen ), overeenstemming met actuele participatiepatronen van oudere vrouwen en jonge vrouwen met kinderen (maatregelen gericht op mannelijk werknemerprofiel).

In zijn Advies heeft de Raad gevraagd om maatregelen die rekening houden met levensloopbaan en met een geleidelijke afbouw van de loopbaan en niet om maatregelen die zich enkel focussen op de eindloopbaan. Het gaat er om vrouwen op de arbeidsmarkt te krijgen en te houden omdat dit kan zorgen voor een specifieke genderbonus. Formules als tijdskrediet, ouderschapsverlof, en loopbaanvermindering kunnen het werken of het blijven werken aantrekkelijk maken voor groepen die nu inactief zijn. Gelijkstellingen voor pensioenen of voor brugpensioen is een manier om “zorg” te waarderen. Het zijn instrumenten voor een zorgbeleid maar die tevens afgestemd zijn op de doelstelling om meer groepen van werknemers aan het werk te krijgen en te houden, in de eerste plaats vrouwen;

Het advies 100 was een algemeen advies. Naarmate de uitvoering van het generatiepact zich voltrekt wenst de Raad in te gaan op meer specifieke punten zoals de gelijkstellingen inzake anciënniteitsvoorwaarden voor brugpensioen en voor zware arbeid. Met huidig advies stapt de Raad niet af van zijn algemeen standpunt met name dat het generatiepact te zeer gericht is op de eindloopbaan en te weinig op het aan de slag krijgen en houden van werklozen en niet-actieven.

Het generatiepact kan niet losgezien worden van de Europese Lissabon strategie. Iedere LS van de EU heeft een Nationaal Hervormingsprogramma 2005-2008 (NHP) opgesteld. Items als de versoepeling van de combinatie van overlevingspensioen met inkomen uit arbeid, het valideren van vorming en opgedane ervaring op de arbeidsmarkt door een formele erkenning, en de bevordering van de geïntegreerde aanpak van de genderdimensie samen met de sociale partners , komen aan bod in het NHP. Hiermee heeft BE een engagement aangegaan wat betreft de integratie van de genderdimensie in haar beleid..

De Europese Raad van 22 en 23 maart zal een EUROPEAN PACT FOR GENDER EQUALITY goedkeuren lidstaten worden aangespoord om verdere acties te nemen op het vlak van het wegwerken van gendergaps, combinatie gezin en arbeid en maatregelen te nemen om het beleid te versterken door middel van de gendermainstreaming en een beter opvolgingssysteem of follow-up mechanisme

lidstaten worden gevraagd om jaarlijks te rapporteren over de NHP en vanaf 2006 met inbegrip van de gender gelijkheid.

## **II. DOEL VAN DE ADVIEZEN INZAKE GENERATIEPACT :**

Het doel van dit advies is tweeledig met name :

- de toetsing van de maatregel aan de doelstellingen van het generatiepact : aan het werk zijn en langer aan het werk blijven
- vanuit het Lissabon proces en vanuit engagementen op de Europese top van maart in verband met de “European pact for gender equality” : de toetsing van de maatregelen op hun gender neutraliteit.

We brengen in herinnering dat **integratie vrouwen op arbeidsmarkt**, de beste maatregel is voor vrouwen en de beste remedie is om de doelstellingen van het generatiepact te realiseren op het vlak van :

- verhogen arbeidsparticipatie van vrouwen (cfr.Lissabon-doelstelling)
- verlengen van loopbaan
- spijzen van sociale zekerheid
- opvangen van tekort aan arbeidskrachten op termijn : gezin/arbeid

Scherp contrast met huidige realiteit zoals blijkt uit het Rapport van de Europese Commissie van 2005 :

- lage participatiegraad van oudere vrouwen
- discontinue loopbanen (opname zorgfuncties)
- hoog aantal deeltijds arbeid
- loonkloof
- eenoudergezinnen : veelal laaggeschoolde vrouwen met kinderen
- groot risico op armoede

## **III. VOORSTELLEN VOOR HET BRUGPENSIOEN: LANGER AAN DE SLAG BLIJVEN**

Op dit ogenblik wordt een Koninklijk besluit besproken met de sociale partners dat handelt over het optrekken van de leeftijd voor het nemen van brugpensioen, over de anciënniteitsvereisten en over gelijkgestelde periodes (welke dagen van inactiviteit, werkloosheid,... mogen als gewerkte dagen meetellen). Tevens wordt er onderhandeld over de uitzonderingen op de optrekking van de leeftijd voor o.a. zware beroepen. Na een akkoord zal het ontwerp naar de Ministerraad gaan en na goedkeuring van de Ministerraad gaat het ontwerp voor advies naar de Raad van State.

De procedure zou moeten beëindigd zijn tegen het begin van de lente maar het ziet er naar uit dat deze datum niet gehaald zal worden.

### **1. Het optrekken van de leeftijd en de beroepsverleden voor het conventioneel brugpensioen**

**voor mannen** vanaf 2008 tot 60 jaar mits anciënniteit van 30 jaar  
vanaf 2012 mits anciënniteit van 35 jaar

voor **vrouwen** vanaf 2008 tot 60 jaar mits anciënniteit van 26 jaar

2012	28
2016	30
2020	32
2024	34
2028	35

Hebben vrouwen op gelijke wijze toegang tot het conventioneel brugpensioen ?

De cijfers spreken voor zich : slechts 16 % van de voltijdse bruggepensioneerden zijn vrouwen, en 21 % van de halftijdse bruggepensioneerden. Van waar dit verschil ?

Vrouwen werken nauwelijks in de sectoren waar brugpensioen bestaat, door deeltijdse jobs en loopbaanonderbrekingen kunnen vrouwen moeilijk een loopbaan van 20 jaar opbouwen die *vandaag* nodig is om in aanmerking te komen voor brugpensioen.

Verskil maken tussen loopbaanvereisten van mannen en vrouwen zal stuiten op juridische bezwaren van de COM. Wat wel mogelijk is, is een verschil in behandeling te rechtvaardigen en dit juridisch als "positieve actie" te definiëren voor personen die de zorg van kinderen hebben opgevangen op voorwaarde dat dit zowel voor mannen als voor vrouwen mogelijk is.

## 2. De gelijkgestelde periodes

In de discussie over de gelijkgestelde periodes gaat het over het verloop van de loopbaan. Het is ondertussen algemeen geweten en bewezen dat de **opbouw van de loopbaan** van een vrouw niet verloopt zoals deze van een man.

We vatten de **redenen** hier nogmaals kort bij elkaar :

- bij de vorige generatie is de intrede van de vrouwen op de arbeidsmarkt van latere datum geweest dan deze van mannen waardoor vrouwen die vandaag aan de pensioenleeftijd komen minder anciënniteit hebben opgebouwd
- vrouwen kennen meer loopbaanonderbrekingen of hebben tijdelijk de arbeidsmarkt verlaten voor het opnemen van familiale verantwoordelijkheden (zorgtaken) of omdat de arbeidstijdregeling van het tweeverdienersgezin de combinatie van gezin en arbeid niet mogelijk maakte.
- het aantal vrouwen dat deeltijds werkt ligt nog steeds aanzienlijk hoger (40,7%) dan bij mannen (7.1 %) (Eurostat 2005)

In onze maatschappelijke denk- en leefwereld zijn er voldoende redenen te vinden voor een **rechtvaardiging of de legitimering** van gelijkgestelde periodes :

- maatschappelijke ondersteuning van bepaalde sociaal nuttige activiteiten zoals opvoeding kinderen, zorgtaken, (geen wereldreizen !)
- bereiken van gelijkheid mannen/vrouwen :compensatie voor onvoldoende inspanningen voor integratie van vrouwen op de arbeidsmarkt
- armoedebestrijding

Huidige vragen bij het systeem van gelijkgestelde periodes :

- de complexiteit van het systeem heeft graad van verstaanbaarheid en logisch denken overstegen ; sommige afwezigheden geven wel en andere geven geen recht op gelijkstelling afhankelijk van bepaalde verklaringen of van betaling van gedeeltelijke bijdragen waarvan de rechthebbenden vaak geen weet hebben of hadden
- informatie over gevolgen van beslissingen die tijdens de loopbaan genomen worden is vaak niet bestaand of ongekend. Maar de gevolgen zijn ook vaak onvoorspelbaar gezien het groot enthousiasme om wetgeving voortdurend te wijzigen.
- in ieder geval moeten periodes van verplichte onderbreking (zoals ondermeer moederschapsverlof) en periodes van onvrijwillige onderbreking (zoals ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen of verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, adoptieverlof), in de ruimste zin gelijkgesteld worden aan gewerkte dagen, dit wil zeggen dat zij op geen enkel ogenblik het voorwerp mogen uitmaken van een beperking van rechten .

### 3. Deeltijdse arbeid

Vrouwen werken aanzienlijk meer deeltijds dan mannen. Resultaat is dat omwille van de huidige wetgeving die de jaren van deeltijdse arbeid samen telt en niet de kalenderjaren dat men deeltijds gewerkt heeft, de deeltijdswerkende vrouwen nooit aan de vereiste anciënniteit kunnen geraken om aanspraak te maken op het brugpensioen. De “samendrukking” van het aantal jaren deeltijdse arbeid moet herbekeken en zonodig afgeschaft worden; inderdaad wat betreft de loopbaanvereiste voor het openen van het recht op brugpensioen is het onredelijk dat personen die een deeltijdse job aanvaard hebben om uit de werkloosheid te geraken gestraft worden ten aanzien van diegenen die in de volledige werkloosheid bleven zitten.

### 4. De inperking van het tijdskrediet

De inperking van het tijdskrediet heeft twee nefaste gevolgen. Vooreerst heeft de inperking van het tijdskrediet als gevolg dat er ook een inperking is van de gelijkstelling met gewerkte dagen wanneer er verlof moet genomen worden om dringende redenen als de periode van het tijdskrediet uitgeput is. Ten tweede gaat de maatregel voorbij aan de doelstelling van het generatiepact met name vrouwen langer aan het werk houden. Sommige vrouwen zullen gewoon (gedwongen zijn) afhaken.

Wat betreft de gelijkstelling van het tijdskrediet voor de berekening van de anciënniteitsvereiste voor het brugpensioen is het voorstel onduidelijk. Maximaal drie jaar? Quid ingeval van deeltijds tijdskrediet?

### 5. Uitzonderingen op de leeftijdsvereiste voor het brugpensioen

Het ter tafel liggend ontwerp stelt enkele uitzonderingen op de leeftijdsvereiste voor in Hoofdstuk 2 :

- 56 jaar : een beroepsverleden hebben van 33 jaar waarvan minstens 20 jaar in ploegen
- 56 jaar : een beroepsverleden hebben van 33 jaar, bouwvakarbeider zijn en beschikken over een ongeschiktheidsattest
- 58 jaar : met 35 jaar beroepsverleden, vanaf 2010 37 jaar, vanaf 2012 38 jaar.  
Voor vrouwen geldt 30 jaar, vanaf 2010 33jaar, vanaf 2012 35 jaar, vanaf 2014 38 .  
Jaar  
Eventuele optrekking tot 40 jaar indien uit tussentijdse evaluatie zou blijken dat de participatiegraad van de werknemers van meer dan 55 jaar de bereikte objectieven niet zou gehaald hebben
- 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden en gewerkt hebben in een zwaar beroep gedurende 5 jaar van de laatste 10 jaar of gedurende 7 jaar van de laatste 15 jaar Werken in wisselende ploegen met maximale overlapping van een vierde dagtaak valt onder dit begrip. Het zal uitgebreid worden na advies van de NAR;

Als algemene opmerking geldt dat weinig vrouwen zullen kunnen beroep doen op deze uitzonderingen. Vrouwen hebben sowieso een minder lang beroepsverleden en dit wordt in deze uitzonderingsregels nog verergerd.

Wat betreft het **begrip zware arbeid**, wordt wat betreft de uitbreidingen verwezen naar een advies van de NAR. De Minister van Werk zal er op gewezen worden dat een advies van de Raad of de samenroeping van de specifieke commissie binnen de NAR voor de bespreking van dit punt aangewezen lijkt.

De definitie moet gebaseerd worden op genderneutrale criteria en moet discriminatie tussen mannen en vrouwen uitsluiten. Binnen de functieclassificatiesystemen is er heel wat kennis en ervaring opgebouwd rond het begrip “zwaarte”. Het begrip heeft een multidimensioneel karakter en zoals het nu begrepen wordt is het te zeer gericht op lawaai en nachtarbeid. Daardoor is de link met mannenfuncties te groot en wordt te weinig gemeten naar de psychische zwaarte van de functie.

Bovendien worden vrouwen boven de 55 jaar met andere gezondheidsproblemen geconfronteerd dan mannen boven de 55 jaar (nog aan te vullen welke).

#### **IV. DE GELIJKGESTELDE PERIODES VOOR HET WETTELIJK PENSIOEN**

- De Regering wil het actief zijn beter laten renderen dan inactief zijn .Vandaar dat er voorstellen op tafel liggen die de periodes van brugpensioen en werkloosheid, volledige loopbaanonderbreking en tijdskrediet tijdens de welke men niet beschikbaar is voor de arbeidsmarkt en die gelegen zijn na 2008, slechts voor maximaal 3 jaar gelijkstellen aan het vroegere loon. Voor de overige jaren zouden de pensioenjaren berekend worden aan het minimumloon .Dit kan een gevaar betekenen voor het mechanisme van de interne solidariteit binnen de sociale zekerheid. Vrouwen maken meer gebruik van gelijkgestelde dagen omwille van hun grotere precariteit op de arbeidsmarkt. Gevraagd wordt om de gelijkgestelde periodes die in aanmerking komen voor de berekening van de loopbaanduur voor deeltijds werkenden (zeker voor dezen met behoud van rechten), werkzoekenden en mensen die tijdskrediet opnemen, te verruimen en in dagen uit te drukken.  
Bovendien kan worden overwogen om in het tijdskrediet een onderscheid te maken naar de redenen voor het opnemen van het tijdskrediet, zo bij voorbeeld is er een verschil in opname voor opvang kinderen en het maken van een wereldreis.
- Een beleid waar gelijkgestelde dagen een rol spelen vereist dat er een correcte en volledige identificatie van het soort gelijkgestelde dagen op punt wordt gesteld. En dit zowel in de statistieken als voor het correct toepassen van wetgeving.  
Momenteel is de statistische inventaris van de gelijkgestelde dagen onvolledig. Beter zou zijn een onderscheid te maken op basis van het criteria verplichte, onvrijwillige en vrijwillige gelijkgestelde dagen.  
Een optelling van verplichte gelijkgestelde dagen (moederschapsverlof) met bij voorbeeld vrijwillig gelijkgestelde dagen (vrijwillige loopbaanonderbreking of tijdskrediet) wordt op die manier uitgesloten.  
Zo zou ook een specifieke aandacht kunnen gaan naar diegenen die omwille van dwingende familiale redenen (verzorging gehandicapte ouder of kind) gebruik hebben gemaakt van deeltijdse arbeid of van een loopbaanonderbreking of tijdskrediet.

#### **V. ADVIES**

Vanuit de analyse van de voorgestelde maatregelen en de toetsing er van aan het gendereffect en aan de doelstellingen van het generatiepact, brengt de Raad volgend advies uit :

1. Toetsing aan de doelstellingen van generatiepact wat betreft het “langer aan de slag zijn en blijven “

Volgende maatregelen zullen de participatie van vrouwen niet verhogen en zijn dan ook niet te verantwoorden vanuit de doelstellingen van het generatiepact :

- verhoging van de leeftijd van het brugpensioen : vrouwen vormen nu reeds met de huidige leeftijdsvereiste een minderheid
- de inperking van het tijdskrediet helpt vrouwen niet om op de arbeidsmarkt te blijven wel integendeel. Vrouwen zullen in bepaalde gevallen moeten afhaken.
- het onvoldoende in aanmerking nemen van deeltijdse arbeid bij de berekening van de gelijkgestelde dagen, gaat in tegen de doelstelling van het generatiepact “werken en langer werken” want werkloosheidsdagen krijgen hogere waarde
- het verhogen van het beroepsverleden voor de opening van het recht op brugpensioen treft vrouwen die om historische en maatschappelijke redenen geconfronteerd worden met wisselende en kortere loopbaanverledens. Deze maatregel is eveneens niet van aard om vrouwen te motiveren om langer te werken gezien de lat te hoog ligt.

- een beleid inzake pensioen waar gelijkgestelde dagen een rol spelen vereist dat er een correcte en volledige identificatie van het soort gelijkgestelde dagen op punt wordt gesteld. En dit zowel in de statistieken als voor het correct toepassen van wetgeving. Momenteel geven periodes van moederschaps- en ouderschapsverlof, en verlof voor palliatieve zorgen of verlof voor de bijstand of verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, adoptieverlof, aanleiding tot een beperking van rechten.
- de opsplitsing van het loopbaanplafond in de pensioenberekening volgens werkelijk verdiend loon en volgens fictief loon voor gelijkgestelde dagen (na 3 jaar minimum loon) moet meer rekening houden met de aard en de oorsprong van de gelijkgestelde dagen zoals voor werkloosheid, deeltijds arbeid met behoud van rechten en tijdskrediet . De toetsing op het genderaffect is ook hier vereist .

## 2. Toetsing van de voorstellen van het generatiepact aan het genereffect

Volgende maatregelen zullen vrouwen meer treffen dan mannen en kunnen dan ook niet verantwoord worden binnen het huidig juridisch kader. België heeft bovendien engagementen aangegaan die voortvloeien uit Europese en Internationale beleidsverklaringen waarbij de gendermainstreaming veronderstelt dat alle beleidsmaatregelen op hun genderneutraliteit getoetst moeten worden :

- de verschillen in leeftijdsvereiste en loopbaanverleden voor het recht op brugpensioen kunnen niet verantwoord worden op basis van geslacht. Een verschil in behandeling kan slechts gerechtvaardigd worden als een “positieve actie” voor personen die de zorg van kinderen hebben opgevangen op voorwaarde dat dit zowel voor mannen als voor vrouwen mogelijk is
- de uitzonderingen op de leeftijdsvereiste wegens zware arbeid doet de vrees reizen dat vooral lawaai en nachtarbeid geïsoleerd worden en daardoor een sterke link krijgen met typische mannenberoepen. Zwaarte veronderstelt een multidimensionele benadering. De huidige loonkloof tussen vrouwen en mannen bewijst dat vrouwenfuncties nog altijd als minder gewaardeerd worden;
- de “samendrukking” van alle vormen van deeltijdse arbeid voor de loopbaanberekening beperkt in het bijzonder de opening van het recht van vrouwen op brugpensioen of vervroegd pensioen omdat dit recht berust de duur van de loopbaan. De “samendrukking” van het aantal jaren deeltijdse arbeid moet herbekeken en zonodig afgeschaft worden;  
Dezelfde redenering geldt voor de berekening van de anciënniteit in het kader van het wettelijk pensioen.  
Ingeval van onvrijwillige deeltijdse arbeid, wat vandaag deeltijds arbeid met behoud van rechten wordt genoemd, zou men er aan kunnen denken om terug het systeem van de jaren 80 in te voeren met name kunnen genieten van een equivalent in voltijdse jaren uitgedrukt en dit op basis van een schatting;
- de inperking van het tijdskrediet treft vooral vrouwen. Zij zullen er geen gebruik meer van kunnen maken om het “langer werken” tot aan het pensioen “werkbaar” te houden want het jaar zal reeds gebruikt zijn voor zorgtaken voor kinderen of ouderen.

De Raad dringt er op aan dat de Regering bij de verdere uitwerking van de maatregelen van het generatiepact rekening houdt met de door haar vastgestelde doelstellingen en tevens de maatregelen toetst op hun gender neutraliteit