

## BELGISCHE SENAAAT

---

ZITTING 2008-2009

---

9 FEBRUARI 2009

---

### Voorstel van resolutie betreffende het voeren van een bewustmakingscampagne voor jonge vrouwen

(Ingediend door de dames Martine Taelman en Nele Lijnen)

---

#### TOELICHTING

---

Uit een recent onderzoek van het magazine *Flair* blijkt dat vrouwen anno 2008 nog altijd meer huishoudelijke taken op zich nemen dan mannen, zeker wanneer er kinderen komen. Vrouwen die maximaal vijf jaar samenwonen besteden 16,52 uur aan huishoudelijk werk, hun mannelijke partner 10,49 uur. Het verschil neemt nog toe naarmate man en vrouw langer samenwonen. Na vijf jaar samenwonen besteedt de vrouw 21,50 uur aan het huishouden, de man ongeveer de helft, zijnde 11,25 uur. Toch wel belangrijk is het feit dat 73 % van de respondenten jonger is dan 30 jaar. Deze situatie is dus niet deze van de veertigers of vijftigers, maar deze van twintigers in een relatie.

De resultaten van dit onderzoek moeten niet verbazen. Ze lopen gelijk met andere tijdsbestedingsonderzoeken. In 2005 werd een grootschalig tijdsbestedingsonderzoek uitgevoerd door de Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (AD-SEI) van de FOD Economie. Gelijkaardige onderzoeken werden gedaan in 1999.

## SÉNAT DE BELGIQUE

---

SESSION DE 2008-2009

---

9 FÉVRIER 2009

---

### Proposition de résolution relative à l'organisation d'une campagne de sensibilisation destinée aux jeunes femmes

(Déposée par Mmes Martine Taelman et Nele Lijnen)

---

#### DÉVELOPPEMENTS

---

Il ressort d'une enquête récente réalisée par le magazine *Flair* qu'en 2008, les femmes assument toujours davantage de tâches ménagères que les hommes, en particulier dès l'arrivée d'enfants au sein du couple. Les femmes qui cohabitent pendant cinq ans au maximum consacrent 16,52 heures aux tâches ménagères, leur partenaire masculin, 10,49 heures. La différence s'accroît au fur et à mesure que la cohabitation de l'homme et de la femme se prolonge. Après cinq ans de cohabitation, la femme consacre 21,50 heures au ménage, l'homme environ la moitié, c'est-à-dire 11,25 heures. Il est également important de noter que 73 % des personnes ayant répondu à l'enquête sont âgées de moins de 30 ans. Cette situation n'est donc pas celle des quadragénaires ou des quinquagénaires, mais celles de jeunes d'une vingtaine d'années vivant en couple.

Les résultats de cette enquête ne doivent pas étonner. Ils sont semblables à ceux d'autres enquêtes sur l'emploi du temps. Une vaste enquête sur l'emploi du temps a été réalisée en 2005 par la direction générale Statistique et Information économique (DG SIE) du SPF Économie. Des enquêtes similaires avaient été effectuées en 1999.

Wat betreft de tijdsbesteding van mannen en vrouwen zijn de conclusies gelijklopend met de vaststellingen van *Flair*. Vrouwen tussen 19 en 65 jaar besteden per week gemiddeld bijna 10 uur meer aan huishoudelijk werk en bijna 2 uur meer aan kinderverzorging en de opvoeding dan de mannen. Mannen besteden ongeveer 9,30 uur per week meer aan loonarbeid. De totale werklust is voor vrouwen ruim 2 uur hoger dan voor mannen. De wekelijkse werklust bij mannen tussen 19 en 65 jaar bedraagt 40,01 uur, bij vrouwen is dat 42,08 uur.

Deze taakverdeling weerspiegelt zich in een aantal statistieken met betrekking tot participatie of niet-participatie — geheel of gedeeltelijk — aan het arbeidsproces en de verloning die daarvoor wordt ontvangen.

### 1. Verloven

De aanzienlijke zwaardere belasting van de vrouw in de huishoudelijke taken, heeft tot gevolg dat zij met het oog op de combinatie arbeid en gezin haar loopbaan anders — al dan niet vrijwillig — organiseert dan de man. Zij maakt anders gebruik van bezoldigde loopbaanonderbrekingssystemen dan de man. De onderstaande tabel bewijst dit.

Uit onderstaande tabellen leren we drie dingen :

1. het aantal mensen dat gebruik maakt van alle vormen van loopbaanonderbreking — tijdskrediet, ouderschapsverlof, verlof om medische redenen — neemt toe;

2. meer mannen en vrouwen kiezen er proportioneel almaar meer voor even minder bezig te zijn met hun beroep in plaats van voor een volledige onderbreking ofschoon ook de voltijdse onderbreking nog toeneemt;

3. mannen en vrouwen nemen op verschillende tijdstippen in hun carrière tijdskrediet, ook omwille van andere redenen. Vrouwen nemen tijdskrediet en loopbaanonderbreking om werk en gezin beter te kunnen combineren, vooral in het begin van hun carrière. Mannen daarentegen nemen dit om uit te bollen, dus op het einde van de carrière. De onderbreking van de loopbaan bij vrouwen omwille van zorg en de combinatie arbeid/gezin uit zich in meer themaverloven, zoals ouderschapsverlof en verlof omwille van medische bijstand.

En ce qui concerne l'emploi du temps des hommes et des femmes, les conclusions sont similaires aux constatations de *Flair*. Les femmes âgées de 19 à 65 ans consacrent en moyenne dix heures de plus aux tâches ménagères et près de deux heures de plus aux soins aux enfants et à l'éducation que les hommes. Les hommes consacrent environ 9,30 heures de plus par semaine au travail rémunéré. La charge de travail totale des femmes dépasse celle des hommes de plus de deux heures. La charge de travail hebdomadaire des hommes âgés de 19 à 65 ans s'élève à 40,01 heures, celle des femmes, à 42,08 heures.

Cette répartition des tâches se reflète également dans un certain nombre de statistiques concernant l'insertion ou la non-insertion professionnelle — complète ou partielle — et la rémunération qui en découle.

### 1. Congés

La contribution considérablement plus importante de la femme aux tâches ménagères a pour conséquence qu'elle organise sa carrière différemment de l'homme — que ce soit volontairement ou non — en vue de concilier vie professionnelle et vie familiale. Elle fait un autre usage que l'homme des systèmes d'interruption de carrière rémunérée. C'est ce qui ressort du tableau ci-dessous.

Les tableaux ci-dessous nous apportent trois enseignements :

1. le nombre de personnes qui recourent aux différentes formes d'interruption de carrière — crédit-temps, congé parental, congé pour raisons médicales — est en augmentation;

2. proportionnellement, davantage d'hommes et de femmes choisissent de plus en plus de réduire pendant un moment leurs prestations plutôt que d'opter pour une interruption complète, même si l'interruption à temps plein est également en augmentation;

3. les hommes et les femmes prennent un crédit-temps à des moments différents de leur carrière, et pour des motifs différents. Les femmes prennent un crédit-temps et une interruption de carrière afin de mieux combiner vie professionnelle et vie familiale, essentiellement au début de leur carrière. Les hommes, par contre, en font usage afin de terminer leur vie professionnelle en douceur, donc en fin de carrière. L'interruption de carrière prise par les femmes qui souhaitent s'occuper des enfants et combiner travail et famille se manifeste par une augmentation des congés thématiques, comme les congés parentaux et les congés pour assistance médicale.

**Tabel 1. Evolutie van het aantal mannen en vrouwen dat tijdskrediet opneemt in de privésector**

Jaar — Année	Volledige onderbreking — Interruption complète		Verminderde prestaties — Prestations réduites			Totaal — Total		
	M/H	V/F	Mannen/Hommes - 50 jaar/- 50ans	Vrouwen/Femmes +50 jaar/+ 50 ans	- 50 jaar/- +50 jaar/ 50ans + 50 ans	M/H	V/F	Totaal/Total
2002	1 837	4 799	1 618	5 413	6 320 3 178	88 868	14 297	23 165
2003	3 492	9 403	4 085	13 820	15 077 8 578	21 397	33 058	54 455

Bron : Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

De bovenstaande tabel leert ons dat het aantal mensen dat tijdskrediet neemt in de private sector in drie jaar tijd bijna is verdrievoudigd. We zien vooral een forse toename bij het deeltijds tijdskrediet. De loopbaanonderbrekers en degene die tijdskrediet opnemen zijn voor 62 % van de gevallen vrouwen en voor 38 % mannen.

De grootste groep tijdskredieters zijn de jonge vrouwen die minder willen werken. De tweede grootste groep zijn mannen ouder dan 50 jaar.

**Tabel 2. Evolutie van het aantal personen dat kiest voor een volledige loopbaanonderbreking of kortere werktijd naar geslacht en leeftijd in de overheidssector**

Jaar — Année	Volledige onderbreking — Interruption complète				Verminderde prestaties — Prestations réduites			
	Mannen/Hommes		Vrouwen/Femmes		Mannen/Hommes		Vrouwen/Femmes	
	- 50 jaar/ - de 50 ans	+ 50 jaar/ + de 50 ans	- 50 jaar/ - de 50 ans	+ 50 jaar/ + de 50 ans	- 50 jaar/ - de 50 ans	+ 50 jaar/ + de 50 ans	- 50 jaar/ - de 50 ans	+ 50 jaar/ + de 50 ans
2002	2 115	737	11 273	2 133	3 440	9 703	39 486	24 589
2003	903	432	5 385	1 746	3 466	9 510	33 804	24 660
2004	833	858	4 869	1 792	3 172	9 850	29 900	24 590

**Tableau n° 1. Évolution du nombre d'hommes et de femmes prenant du crédit temps dans le secteur privé**

Source : Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

Le tableau ci-dessus nous apprend que le nombre de personnes qui prennent un crédit-temps dans le secteur privé a quasiment triplé en trois ans. On note surtout une forte augmentation du crédit-temps à temps partiel. Les travailleurs qui interrompent leur carrière et ceux qui prennent un crédit-temps sont des femmes dans 62 % des cas et des hommes dans 38 % des cas.

Le plus grand groupe de personnes prenant un crédit temps se compose de jeunes femmes qui souhaitent travailler moins. Les hommes de plus de 50 ans constituent le deuxième plus grand groupe.

**Tableau 2. Évolution du nombre de personnes optant pour une interruption de carrière totale ou une réduction des prestations par sexe et âge dans le secteur public**

Jaar — <i>Année</i>	Totaal — <i>Total</i>		
	Mannen/ <i>Hommes</i>	Vrouwen/ <i>Femmes</i>	Totaal/ <i>Total</i>
2002	15 995	77 481	93 476
2003	14 311	65 595	79 906
2004	14 713	61 151	75 864

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

Wat opvalt is het enorme aantal mensen in overheidsdienst dat gebruik maakt van loopbaanonderbreking. In tegenstelling met de private sector, neemt het aantal onderbrekers af. Maar gelet op het enorm aantal is dit misschien normaal. Andere evoluties lopen wel gelijk met wat we zien bij de werknemers.

De formule van de volledige loopbaanonderbreking verliest aan belang.

Meer vrouwen dan mannen nemen voltijdse of deeltijdse loopbaanonderbreking. Bij de verminderde prestaties zijn de verschillen enorm. Bij de vrouwen nemen meer vrouwen jonger dan 50 jaar loopbaanonderbreking terwijl bij de mannen zich net het omgekeerde voordoet. Zij nemen loopbaanonderbreking vanaf de leeftijd van 50 jaar.

**Tabel 3. Evolutie van het aantal en aandeel personen dat ouderschapsverlof opneemt naar geslacht en type**

Jaar — <i>Année</i>	Volledig. — <i>Temps plein</i>		Vermindering. — <i>Réduction</i>		Totaal. — <i>Total</i>
	M/H	V/F	M/H	V/F	
1999	146(2,8)	3 822(71,9)	99(1,9)	1 249(23,5)	5 316
2000	212(2,6)	4 935(61,1)	220(2,7)	2 704(33,5)	8 071
2001	245(2,7)	5 364(58,7)	339(3,7)	3 190(34,9)	9 138
2002	266(2,3)	5 477(47,2)	753(6,5)	5 110(44)	11 606
2003	307(1,6)	5 632(29,5)	2 091(10,9)	11 089(58)	19 119
2004	338(1,4)	5 642(23,7)	3 257(13,7)	14 582(61,2)	23 819

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

Ce qui est frappant, c'est le nombre très important d'agents du secteur public qui interrompent leur carrière. Contrairement à ce qui se passe dans le secteur privé, le nombre de travailleurs qui bénéficient d'une interruption de carrière diminue. Mais vu leur nombre très important, c'est sans doute normal. D'autres évolutions sont comparables à ce que l'on observe chez les travailleurs salariés.

L'interruption de carrière à temps plein est en perte de vitesse.

Plus de femmes que d'hommes optent pour une interruption de carrière à temps plein ou à temps partiel. Pour les prestations réduites, les différences sont considérables. Les femmes interrompent majoritairement leur carrière avant l'âge de cinquante ans tandis que les hommes font le contraire. Ils l'interrompent plutôt à partir de cinquante ans.

**Tableau 3. Évolution du nombre et de la proportion des bénéficiaires d'un congé parental — ventilation en fonction du sexe et du type de congé**

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

**Tabel 4. Evolutie van het aantal en aandeel personen dat verlof neemt omwille van medische bijstand naar geslacht en type**

**Tableau 4. Évolution du nombre et de la proportion de personnes prenant un congé d'assistance médicale — ventilation en fonction du sexe et du type de congé**

Jaar — <i>Année</i>	Volledig. — <i>Temps plein</i>		Vermindering. — <i>Réduction</i>		Totaal. — <i>Total</i>
	M/H	V/F	M/H	V/F	
1999	49(6,8)	418(58,1)	48(6,7)	204(28,4)	719
2000	81(6,1)	580(43,5)	141(10,6)	530(39,8)	1 332
2001	114(6,4)	676(38)	215(12,1)	775(43,5)	1 780
2002	124(5,4)	788(34,2)	326(14,1)	1 068(46,3)	2 306
2003	133(4,5)	804(27,2)	509(17,2)	1 511(51,1)	2 957
2004	140(4)	805(23,2)	695(20)	1 837(52,8)	3 477

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

Dat vrouwen hun loopbaan vaker onderbreken om zorgtaken op zich te nemen blijkt ook duidelijk uit bovenstaande twee tabellen. Vrouwen maken drie kwart uit van de mensen die hun loopbaan onderbreken in het kader van het ouderschapverlof, palliatief verlof of het verlof voor medische bijstand. Nauwelijks een kwart van de mannen onderbreekt de carrière om die reden. Ook bij de themaverloven zien we, net als bij het tijdskrediet, het stijgend succes van deeltijdse onderbrekingen.

## 2. Tewerkstellingsgraad

Uit cijfers van het NIS blijkt dat in 2001 in de leeftijdscategorie van 25 tot 49 jaar 92,82 % van de mannen beroepsactief is tegenover 75,07 % van de vrouwen.

Vrouwen werken meer deeltijds dan mannen. In 2004 bedroeg de deeltijdse arbeidsgraad 41,5 % bij vrouwen en 7,0 % bij mannen.

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

De redenen waarom vrouwen en mannen deeltijds werken is verschillend.

De onderstaande tabel leert ons dat bij mannen de belangrijkste reden om deeltijds te gaan werken het niet vinden van voltijds werk is (25,5 %), andere

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

Ces deux tableaux indiquent également de manière claire que les femmes interrompent plus souvent leur carrière afin d'assumer des tâches d'assistance. Les femmes représentent les trois quarts des personnes qui interrompent leur carrière pour prendre un congé parental, un congé pour soins palliatifs ou un congé d'assistance médicale. À peine un quart des hommes interrompent leur carrière pour ces raisons. Le succès croissant des formules d'interruption partielle s'observe aussi pour les congés thématiques, tout comme pour le crédit-temps.

## 2. Taux d'emploi

Des statistiques de l'INS montrent qu'en 2001, 92,82 % des hommes âgés de 25 à 49 ans exerçaient une activité professionnelle, contre 75,07 % des femmes.

Les femmes travaillent davantage à temps partiel que les hommes. En 2004, le taux de travail à temps partiel était de 41,5 % chez les femmes et de 7,0 % chez les hommes.

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

Les raisons pour lesquelles femmes et hommes travaillent à temps partiel sont différentes.

Le tableau ci-dessous montre que les principales raisons qui poussent les hommes à travailler à temps partiel sont le fait de ne pas trouver un emploi à temps

persoonlijke of familiale redenen (22,8 %) en andere redenen (15,7 %). Bij vrouwen is de zorg voor de kinderen de belangrijkste reden (28,4 %) en omwille van andere persoonlijke of familiale redenen (25,6 %). Pas dan volgen het niet vinden van voltijds werk (18 %) en andere redenen (10,5 %).

**Tabel 5. Verdeling van de deeltijds werkende vrouwen en mannen naar reden van deeltijds werk, 2004**

Reden voor deeltijds werk — <i>Motif du travail à temps partiel</i>	Vrouwen — <i>Femmes</i>	Mannen — <i>Hommes</i>	Totaal — <i>Total</i>
(Brug)pensioen en mag enkel deeltijds werken. — <i>(Pré-) pension et peut uniquement travailler à temps partiel</i>	0,9	3,4	1,3
Geen voltijds werk gevonden. — <i>Pas trouvé de travail à temps plein</i>	18,0	25,5	19,3
Andere deeltijdse betrekking vult de hoofdbetrekking aan. — <i>Un autre emploi à temps partiel complète l'activité principale</i>	1,7	7,2	2,6
Combinatie Opleiding-werk. — <i>Combinaison Formation-travail</i>	1,3	6,9	2,2
Arbeidsongeschikt. — <i>Incapacité de travail</i>	2,5	5,0	2,9
Kinderopvang. — <i>Prise en charge des enfants</i>	28,4	3,9	24,2
Andere persoonlijke of familiale redenen. — <i>Raisons familiales et personnelles autres</i>	25,6	22,8	25,1
Geen voltijds werk gewenst. — <i>Travail à temps plein non souhaité</i>	11,2	9,6	10,9
Andere redenen. — <i>Autres motifs</i>	10,5	15,7	11,4
Totaal. — <i>Total</i>	100	100	

Bron: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *Vrouwen en mannen in België. Genderstatistieken en gender-indicatoren*, editie 2006.

### 3. De loonkloof

Vrouwen hebben gemiddeld een lager loon. Dit wordt onder meer verklaard door het feit dat vrouwen vaker deeltijds werken dan mannen. Wie deeltijds werkt, heeft uiteraard een lager maand- of jaarloon dan wie voltijds werkt.

Waar veel — ook jonge — vrouwen zich niet van bewust zijn, is dat deeltijds werk ook een negatieve invloed heeft op de loonopbouw doorheen de jaren. Deeltijdwerkers bouwen immers minder anciënniteit op, hebben vaak minder kansen op promotie, komen minder in aanmerking voor bepaalde extralegale voordelen, enzovoort.

plein (25,5 %), des raisons familiales ou personnelles autres (22,8 %) et des motifs autres (15,7 %). Pour les femmes, les principales raisons sont la prise en charge des enfants (28,4 %) et des raisons familiales ou personnelles autres (25,6 %). Viennent seulement ensuite le fait de ne pas trouver un emploi à temps plein (18 %) et les motifs autres (10,5 %).

**Tableau 5. Ventilation des femmes et des hommes travaillant à temps partiel en fonction du motif de leur travail à temps partiel, 2004**

Source: Institut pour l'égalité des femmes et des hommes, *Femmes et hommes en Belgique. Statistiques et indicateurs de genre*, édition 2006.

### 3. La fracture salariale

En moyenne, les femmes gagnent moins que les hommes, ce qui s'explique notamment par le fait que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes. En travaillant à temps partiel, on perçoit évidemment un salaire mensuel ou annuel moins élevé qu'en travaillant à temps plein.

Ce que beaucoup de (jeunes) femmes perdent de vue, c'est que le travail à temps partiel a également un impact négatif sur l'évolution du salaire au fil des années. Les travailleurs à temps partiel acquièrent en effet moins d'ancienneté, ont souvent moins de chances d'obtenir une promotion, entrent moins en ligne de compte pour certains avantages extralégaux, etc.

In het *Genderjaarboek 2006 MV United* kan men zien welke factoren verantwoordelijk zijn voor de loonkloof tussen mannen en vrouwen. De loonkloof wordt geraamd op 14 % bij de start en deze neemt nog toe na verloop van tijd. Mannen met zes jaar anciënniteit zitten al 28,7 % boven hun startloon terwijl vrouwen in diezelfde periode hun salaris zagen groeien met slechts 17,8 %.

Een andere manier om de loonkloof te berekenen is het aandeel van vrouwen en mannen in de loonmassa te vergelijken met hun aandeel in het totaal aantal gewerkte dagen. In 2004 werd in België in het totaal 83 553 224 000 euro aan brutoloon uitbetaald. 36,16 % daarvan ging naar vrouwen, terwijl vrouwen 40,07 % van alle werkuren voor hun rekening nemen. De totale loonkloof voor alle vrouwelijke werknemers samen bedroeg daardoor 3,267 miljard euro.

Bij analyse van de loonkloof stelt het *Genderjaarboek* dat het grootste aandeel van deze loonkloof te wijten is aan de ongelijke verdeling van mannen en vrouwen over hiërarchische niveaus. Vrouwen promoveren niet voldoende. Daarnaast spelen eveneens het in ongelijke mate leiding geven en verschillen in budgetbevoegdheid mee. Op de tweede plaats volgt de factor werkervaring. Vrouwen verdienen minder omdat ze gemiddeld minder anciënniteit opbouwen. Dat laatste verwijst naar de punten 1 en 2 die maken dat vrouwen zich meer dan mannen geheel of gedeeltelijk terugtrekken van de arbeidsmarkt.

#### 4. Gevolgen van carrièrekeuzes

##### a) *Op de carrière en het carrièreverloop*

Loopbaanonderbreking en tijdscrediet zijn inactiviteitsvallen.

Onderzoek wijst uit dat zo'n 50 % van de Belgische werknemers die in 1999 hun loopbaan onderbraken drie jaar later opnieuw aan de slag waren. Van degenen die vóór de onderbreking voltijds werkten, werkten minder dan 50 % opnieuw voltijds. Dit betekent dat na de loopbaanonderbreking en tijdscrediet, vrouwen hetzij deeltijds gaan werken, hetzij definitief uit het arbeidsproces treden.

Deeltijds werken of loopbaanonderbreking heeft gevolgen voor het verloop van de carrière en maakt dat vrouwen minder anciënniteit opbouwen. Werkervaring, trouw en betrokkenheid die verondersteld worden samen te gaan met een voltijdse betrekking

Le *Genderjaarboek 2006 MV United* expose les facteurs qui sont responsables de la fracture salariale entre hommes et femmes. Au départ, la fracture salariale est estimée à 14 % et celle-ci augmente encore au fil du temps. Les hommes ayant six ans d'ancienneté perçoivent déjà un salaire de 28,7 % supérieur à leur salaire de départ, tandis que les femmes, au cours de cette même période, n'ont vu leur salaire augmenter que de 17,8 %.

Une autre manière de calculer la fracture salariale est de comparer la proportion d'hommes et de femmes dans la masse salariale avec leur proportion dans le total des jours prestés. En 2004, un montant total de 83 553 224 000 euros a été payé à titre de rémunération brute en Belgique. Les femmes ont perçu 36,16 % de ce montant, alors qu'elles ont presté 40,07 % de l'ensemble des heures de travail. La fracture salariale globale pour l'ensemble des travailleuses représentait ainsi 3,267 milliards d'euros.

Analysant la fracture salariale, le *Genderjaarboek* indique que celle-ci est essentiellement due à la représentation inégale des hommes et des femmes aux différents niveaux hiérarchiques. Les femmes n'obtiennent pas suffisamment de promotions. En outre, deux facteurs jouent également : elles n'exercent pas autant de fonctions dirigeantes et n'exercent pas les mêmes compétences budgétaires. En deuxième lieu vient l'expérience professionnelle. Les femmes gagnent moins parce qu'elles acquièrent en moyenne moins d'ancienneté. Ce dernier point renvoie aux points 1 et 2 qui font que les femmes, plus que les hommes, se retirent complètement ou partiellement du marché du travail.

#### 4. Conséquences des choix de carrière

##### a) *Sur la carrière et son évolution*

L'interruption de carrière et le crédit-temps sont des pièges de l'inactivité.

Des études montrent que près de 50 % des travailleurs belges qui avaient interrompu leur carrière en 1999 avaient repris le travail trois ans plus tard. Moins de 50 % de ceux qui travaillaient à temps plein avant cette interruption ont recommencé une activité à temps plein. Cela signifie qu'après une interruption de carrière et un crédit-temps, les femmes ou bien se mettent à travailler à temps partiel, ou bien sortent définitivement du circuit du travail.

Le travail à temps partiel ou l'interruption de carrière a une incidence sur l'évolution de la carrière et a pour conséquence que les femmes peuvent faire valoir une ancienneté moindre. L'expérience professionnelle, la fidélité et l'investissement personnel qui

zijn de objectieve factoren die bij werkgevers meespelen bij promotiebeslissingen.

Uit een studie van Elchardus & Smits van 2005 bij jongvolwassenen tussen 18 en 36 jaar blijkt dat, naast een te lage vergoeding, de negatieve invloed op carrièrekansen de meest aangehaalde reden is om geen gebruik te maken van tijdskrediet. Bovendien blijken vooral diegene met minder ambitie en lagere werk-betrokkenheid erop gebrand te zijn hun tijdskrediet te kunnen opnemen, terwijl de respondenten die gaan voor een stabiele opwaartse loopbaan vinden dat dit niet samengaat met tijdskrediet.

#### *b) Op het pensioen*

Het pensioen wordt bepaald door vier elementen :

1. de beroepsactiviteit met bijdrageplicht aan de sociale zekerheid;
2. de duur van de loopbaan en de arbeidsintensiteit;
3. het loon of fiscaal beroepsinkomen voor de zelfstandige;
4. de gelijkstelling voor bepaalde perioden van inactiviteit.

Vrouwen scoren door het deeltijds werken, loopbaanonderbreking of het stopzetten van beroepsbezigheden slecht op de punten 1, 2 en 4. Doordat zij de loopbaan onderbreken, al dan niet met compensatie op vlak van loon- en pensioenrechten, lopen zij promoties mis en dus hebben zij een lager loon dan hun mannelijke leeftijdsgenoten. Al die factoren maken dat hun pensioen gemiddeld lager ligt dan dat van de mannen.

De statistieken van de Rijksdienst voor Pensioenen tonen aan dat het gemiddeld wettelijk pensioen van vrouwen 65 tot 72 % bedraagt van dat van de mannen. Als we kijken naar het gemiddelde van alle pensioenen (rustpensioenen, overlevingspensioenen, rust- en overlevingspensioenen, gewaarborgd inkomen) zien we dat vrouwen gemiddeld een maandelijks pensioen ontvangen van 830 euro tegenover 1 188 euro voor een man. Het verschil is nog iets scherper bij de rustpensioenen. Daar ontvangt de vrouw een gemiddeld rustpensioen van 812 euro per maand tegenover 1 363 euro voor een man. Ook bij de combinatie van een rust- en overlevingspensioen zien we een verschil, namelijk een gemiddeld pensioen van 1 151 euro voor de vrouwen en 1 212 euro voor de mannen. Zelfs bij de inkomensgarantie voor ouderen blijven mannen meer ontvangen als vrouwen : 595 euro

sont supposés aller de pair avec un emploi à temps plein sont les facteurs objectifs qui entrent en ligne de compte dans le chef des employeurs en ce qui concerne les décisions dans le domaine des promotions.

Il ressort d'une étude de Elchardus & Smits de 2005 menée auprès de jeunes adultes âgés de 18 à 36 ans que l'incidence négative sur les possibilités de carrière est, avec une indemnité trop faible, la raison la plus citée pour justifier le non-recours au crédit-temps. En outre, ce sont surtout les personnes témoignant de moins d'ambition et d'un moindre investissement professionnel qui aspirent à prendre leur crédit-temps, alors que les personnes interrogées qui optent pour une progression régulière de leur carrière estiment que ce n'est pas compatible avec un crédit-temps.

#### *b) Sur la pension*

La pension est déterminée par quatre éléments :

1. l'activité professionnelle soumise à cotisation à la sécurité sociale;
2. la durée de la carrière et l'intensité du travail;
3. la rémunération ou les revenus professionnels fiscaux du travailleur indépendant;
4. l'assimilation de certaines périodes d'inactivité.

Du fait qu'elles travaillent à temps partiel, recourent à l'interruption de carrière et cessent leurs activités professionnelles, les femmes ne sont pas performantes en ce qui concerne les points 1, 2 et 4. En interrompant leur carrière, que ce soit avec ou sans compensation en termes de droits salariaux ou de pension, elles ratent des promotions et perçoivent donc un salaire inférieur à celui des hommes du même âge. C'est par suite de la combinaison de ces facteurs que leur pension est en moyenne inférieure à celle des hommes.

Il ressort des statistiques de l'Office national des pensions que la pension légale moyenne des femmes représente 65 à 72 % de celle des hommes. Lorsqu'on considère la moyenne de l'ensemble des pensions (pensions de retraite, pensions de survie, pensions de retraite et de survie, revenu garanti), on constate que les femmes perçoivent en moyenne une pension mensuelle de 830 euros contre 1 188 euros pour les hommes. La différence est encore un peu plus marquée dans le cas des pensions de retraite. En l'occurrence, la femme perçoit une pension de retraite moyenne de 812 euros par mois contre 1 363 euros pour un homme. Il existe également un écart dans la combinaison d'une pension de retraite et de survie, la pension moyenne s'élevant à 1 151 euros pour les femmes et à 1 212 euros pour les hommes. Même la garantie de ressources aux personnes âgées avantage



voor de vrouw, 718 euro voor de mannen. Alleen bij het overlevingspensioen ontvangen vrouwen aanzienlijk meer dan de mannen, gemiddeld 959 euro per maand tegenover 681 euro per maand voor de man (Bron: FOD Sociale Zekerheid, *Working Paper* nr. 6 «De Belgische gepensioneerden in kaart gebracht. Deel 1: De wettelijke pensioenbescherming»).

Geëxtrapoleerd naar de stelsels versterkt zich deze genderkloof nog.

Het gemiddeld rustpensioen van gepensioneerden met een zuiver pensioen als werknemer in 2004 bedroeg voor een alleenstaande man 1 035 euro per maand tegenover 536 euro per maand voor een vrouw. Het gezinspensioen op basis van de carrière van de man bedroeg 1 346 tegenover 644 euro voor een gezinspensioen op basis van de carrière van de vrouw.

Bij zelfstandigen is de situatie van de vrouwen ronduit dramatisch. Waar het gemiddeld pensioen als alleenstaande voor de man in 2004 509 euro bedroeg, bedroeg het voor de vrouw nauwelijks 208 euro. Het gezinspensioen op basis van de carrière van de man bedroeg 759 euro per maand, dat op basis van de carrière van de vrouw nauwelijks 256 euro.

Niet alleen in het wettelijk pensioen delven vrouwen het onderspit, ook inzake het aanvullend pensioen zien we dat minder vrouwen een aanvullend pensioen ontvangen en dat dit aanvullend pensioen aanzienlijk lager is dan dat van de mannen.

Vandaag ontvangen mannelijke gepensioneerden drie keer zo vaak als vrouwelijke gepensioneerden een pensioen. 42% van de mannelijke gepensioneerden heeft een aanvullend pensioen tegenover 15% van de vrouwen. De belangrijkste verklaring voor dit grote genderverschil is te wijten aan het feit dat vrouwen onvoldoende vertegenwoordigd zijn in de hogere pensioencategorieën. Ook het feit dat vrouwen minder dan mannen een volledige loopbaan kenden, heeft tot gevolg dat zij geen aanvullend pensioen hebben. Slechts 56% van de gepensioneerde vrouwen heeft een loopbaan langer dan 30 jaar. Ter vergelijking: 97% van de mannen voldoet aan gestelde voorwaarde van 30 jaar carrière voor het bekomen van een minimumpensioen. In het verleden bevatten heel wat pensioenplannen strenge anciënniteitsvoorwaarden, wat verklaart waarom heel wat van de huidige gepensioneerde vrouwen geen aanvullend pensioen hebben.

Het gemiddeld aanvullend pensioen van vrouwen bedraagt 208 euro per maand tegenover 608 euro voor de mannen.

les hommes par rapport aux femmes: 595 euros pour la femme, 718 euros pour les hommes. Seule la pension de survie est nettement plus élevée pour les femmes que pour les hommes, à savoir en moyenne 959 euros par mois contre 681 euros par mois pour les hommes (Source: SPF Sécurité sociale: *Working Paper* n° 6 «Cartographie des retraités belges. Partie 1: La protection offerte par la pension légale»).

Extrapolé aux différents régimes, cet écart selon les sexes s'accroît encore.

En 2004, la pension de retraite moyenne des pensionnés bénéficiant exclusivement d'une pension de travailleur salarié s'élevait à 1 035 euros par mois pour un homme isolé et à 536 euros par mois pour une femme. Au taux ménage, la pension basée sur la carrière de l'homme s'élevait à 1 346 euros, contre 644 euros pour une pension au taux ménage basée sur la carrière de la femme.

Dans le cas des travailleurs indépendants, la situation des femmes est carrément dramatique. Alors qu'en 2004, la pension moyenne d'un isolé s'élevait à 509 euros pour un homme, elle s'élevait à peine à 208 euros pour une femme. La pension au taux ménage basée sur la carrière de l'homme s'élevait à 759 euros par mois, celle basée sur la carrière de la femme atteignant à peine 256 euros.

Les femmes sont moins bien loties non seulement en matière de pension légale, mais aussi en matière de pensions complémentaires. On constate en effet que le nombre de femmes bénéficiant d'une pension complémentaire est moins élevé et que cette pension est en outre considérablement plus basse que celle des hommes.

Aujourd'hui, trois fois plus d'hommes que de femmes bénéficient d'une pension de retraite. Le nombre des retraités ayant une pension complémentaire atteint 42% pour les hommes contre 15% pour les femmes. La principale explication de cette importante différence entre hommes et femmes réside dans le fait que les femmes sont insuffisamment représentées dans les catégories de pensions les plus élevées. La relative absence des femmes au niveau de la pension complémentaire s'explique également par le fait que les femmes ont moins souvent une carrière complète que les hommes. Cinquante-six pour cent seulement des retraitées ont une carrière de plus de trente ans. Par comparaison, 97% des hommes remplissent la condition des trente ans de carrière requis pour l'octroi d'une pension minimale. Autrefois, de nombreux plans de pension prévoyaient des conditions d'ancienneté strictes. Ces dernières expliquent pourquoi de nombreuses femmes aujourd'hui retraitées n'ont pas de pension complémentaire.

Le montant moyen de la pension complémentaire mensuelle atteint 208 euros pour les femmes contre 608 euros pour les hommes.

(Bron: FOD Sociale Zekerheid, *Working Paper* nr. 8 «De Belgische gepensioneerde in kaart gebracht. Deel 2: Eerste en tweedepijlerpensioenen bij gepensioneerde werknemers»).

We zouden de illusie kunnen hebben dat in de toekomst vrouwen het beter zullen hebben.

We stellen vast dat vrouwen nog altijd meer deeltijds werken dan mannen en dat vrouwen nog altijd hun beroepsbezigheden verminderen of stopzetten in het begin van hun carrière in functie van de combinatie arbeid en gezin. Dit zal ertoe leiden dat ook in de toekomst hun wettelijk pensioen lager zal zijn dan dat van hun mannelijke collega's.

Ook voor het aanvullend pensioen zijn de cijfers weinig bemoedigend.

Uit antwoorden op vragen van Annemie Turtelboom tijdens de vorige zittingsperiode blijkt dat in de periode 2001-2005 van al de Belgen die een aanvullend pensioen opbouwen in de derde pijler 65% mannen zijn tegenover 35% vrouwen. Die verhouding komt het meest overeen met de verhouding tussen mannen en vrouwen in de leeftijdscategorie 38 tot 47 jaar. In de leeftijdscategorie van 18 tot 27 jaar zijn van de Belgen die een aanvullend pensioen opbouwen er 94% man en 6% vrouw. Voor de daaropvolgende leeftijdscategorie 28-37 jaar is 73% man en 27% vrouw.

Als we kijken naar de evolutie over vijf jaar, dan zien we bij de mannen van jaar tot jaar een stijging van hun aandeel in de groep van spaarders. Bij vrouwen doet zich het omgekeerde voor. In elke categorie verliezen zij terrein. Daar waar in 2001 van alle spaarders in de leeftijdscategorie 38-47-jarigen 37% vrouw was, was dat in 2005 nog 35%; voor de leeftijdscategorie 28-37 zien we eenzelfde daling van 29% in 2001 naar 25% in 2005; voor de leeftijdscategorie 18-27-jarigen van 7% in 2001, een plotse stijging in 2002 tot 9% om dan te dalen tot 5% in 2005. (Bron: Antwoord op de schriftelijke vraag nr. 545 van mevrouw Annemie Turtelboom, *Vragen en Antwoorden*, nr. 51-155 van 26 februari 2007, p. 30 001)

Gelijkaardige verhoudingen vinden we ook terug in de tweedepensioenpijler. In 2005 zien we dat van de 2 011 326 mensen die een aanvullend pensioen opbouwen via een groepsverzekering of via een instelling voor pensioenfondsen er 67,43% man is en 32,57% vrouw. We zien dat het aandeel van de mannen in de periode 2001-2005 lichtjes stijgt en dat van de vrouwen lichtjes afneemt.

(Source: SPF Sécurité sociale, *working paper* n° 8, «Cartographie des retraités belges. Partie 2: Pensions du premier et du deuxième pilier chez les travailleurs salariés retraités»).

On pourrait penser que la situation des femmes va s'améliorer à l'avenir.

Aujourd'hui encore, on constate que les femmes travaillent plus souvent à temps partiel que les hommes et que ce sont encore elles qui réduisent ou cessent leurs activités professionnelles en début de carrière pour concilier leurs vies professionnelle et familiale. Cette situation aura pour conséquence que la pension légale des femmes restera inférieure à celle de leurs collègues masculins dans les années à venir.

Les chiffres ne sont pas plus encourageants pour la pension complémentaire.

Il ressort des réponses à des questions posées par Mme Annemie Turtelboom au cours de la précédente législature que, durant la période 2001-2005, sur tous les Belges qui ont constitué une pension complémentaire dans le cadre du troisième pilier, on relève 65% d'hommes et 35% de femmes. Cette répartition correspond le plus à la répartition entre hommes et femmes dans la catégorie d'âge des 38-47 ans. Pour la catégorie d'âge des 18-27 ans, parmi les Belges qui ont constitué une pension complémentaire, on relève 94% d'hommes et 6% de femmes. Pour la catégorie d'âge suivante des 28-37 ans, on relève 73% d'hommes et 27% de femmes.

Si on examine l'évolution sur cinq ans, on constate que la proportion d'hommes dans le groupe des épargnants augmente d'année en année. Chez les femmes, on constate la tendance inverse. Dans chaque catégorie, elles perdent du terrain. Si, en 2001, pour la catégorie d'âge des 38-47 ans, 37% de tous les épargnants étaient des femmes, leur pourcentage ne s'élevait plus qu'à 35% en 2005; pour la catégorie d'âge des 28-37 ans, on constate également une diminution de ce pourcentage qui passe de 29% en 2001 à 25% en 2005, tandis que pour la catégorie d'âge des 18-27 ans, le pourcentage de femmes qui s'élevait à 7% en 2001, a augmenté soudainement pour atteindre 9% en 2002, pour ensuite retomber à 5% en 2005. (Source: Réponse à la question écrite n° 545 de Mme Annemie Turtelboom, *Questions et Réponses*, n° 51-155 du 26 février 2007, p. 30 001)

On retrouve le même type de proportions pour le deuxième pilier des pensions. En 2005, on constate que, sur les 2 011 326 personnes qui ont constitué une pension complémentaire par le biais d'une assurance-groupe ou d'une institution de fonds de pension, on relève 67,43% d'hommes et 32,57% de femmes. On constate que la proportion d'hommes augmente légèrement et que la proportion de femmes diminue faiblement durant la période 2001-2005.

Jaar — <i>Année</i>	Totaal — <i>Total</i>	Mannen — <i>Hommes</i>	Vrouwen — <i>Femmes</i>
2001	1 436 142	66,89 %	33,11 %
2002	1 565 984	66,77 %	33,23 %
2003	1 639 936	66,63 %	33,37 %
2004	1 814 795	67,79 %	32,21 %
2005	2 011 326	67,43 %	32,57 %

*Bron: Schriftelijke vraag nr. 187 van mevrouw Turtelboom van 13 november 2006 (Vragen en Antwoorden, nr. 51-159 van 26 maart 2007, p. 30923)*

Deze cijfers tonen aan dat, bij gelijk beleid, ook aanstaande gepensioneerde vrouwen aanzienlijk minder goed bedeeld zullen zijn dan mannen, zowel voor het wettelijk als voor het aanvullend pensioen.

#### **Responsabilisering van vrouwen is nodig**

Vanuit deze vaststellingen is het nodig dat de overheid vrouwen wijst op de gevolgen van hun beslissingen op gebied van de werk-gezinscombinatie op hun toekomstige pensioenrechten en dit zowel wat betreft het wettelijk als het aanvullend pensioen.

De indieners vinden het nodig om een bewustmakingscampagne te voeren opdat echtparen en samenwonenden zouden beseffen dat de keuze voor arbeidsduurvermindering in het kader van themaverloven of deeltijdse arbeid gevolgen heeft voor hun carrière en hun sociale rechten, in het bijzonder de pensioenrechten.

Bewustmakingscampagnes kunnen de vorm aannemen van een mediacampagne, maar het is ook belangrijk om via folders en websites systematisch zwangere vrouwen en hun partners of gezinnen met jonge kinderen te informeren. Deze folders moeten te vinden zijn op plaatsen waar zwangere vrouwen en jonge gezinnen vaak komen, zoals bij de gynaecoloog, de huisarts, winkels voor babykleden, enz.

Sommige gezinnen kunnen werk en gezin moeilijk combineren. Het is uiteindelijk de bedoeling dat zij hierover kunnen praten. De oplossing van het probleem hoeft niet noodzakelijk te liggen in arbeidsduurvermindering. Hulp in het huishoudelijk werk, buitenschoolse opvang, e.d., kunnen een aanzet vormen tot een oplossing.

*Source: Question écrite n° 187 de Mme Turtelboom du 13 novembre 2006 (Questions et Réponses, n° 51-159 du 26 mars 2007, p. 30923)*

Il ressort de ces chiffres qu'à politique égale, les femmes seront une nouvelle fois considérablement moins bien servies que les hommes au moment où elles toucheront leur pension, tant pour ce qui est de la pension légale que par ce qui est de la pension complémentaire.

#### **Responsabiliser les femmes : une nécessité**

Compte tenu de ces constatations, il est nécessaire que les autorités informent les femmes sur les conséquences de leurs décisions en matière de conciliation de leurs vies professionnelle et familiale et sur leurs droits de pension futurs, en ce qui concerne tant la pension légale que la pension complémentaire.

Il nous paraît opportun de mener une campagne de sensibilisation pour faire comprendre aux époux et aux cohabitants que les choix de réduction du temps de travail dans le cadre de congés thématiques ou de travail à temps partiel ne sont pas sans conséquence pour leur carrière et pour leurs droits sociaux, et en particulier les droits de pension.

La campagne de sensibilisation peut prendre la forme d'une campagne médiatique, mais il importe également d'informer systématiquement, par le biais de prospectus et de sites internet, les femmes enceintes et leurs partenaires ou les parents de jeunes enfants. Ces prospectus doivent être disponibles aux endroits où les femmes enceintes et les jeunes ménages se rendent régulièrement, comme chez le gynécologue, chez le médecin de famille, dans les magasins de vêtements pour enfants, etc.

Certaines familles éprouvent des difficultés à concilier travail et vie de famille. L'objectif ultime est qu'elles puissent en parler. La solution du problème ne doit pas nécessairement résider dans la réduction du temps de travail. L'aide aux travaux ménagers, l'accueil extrascolaire, etc. peuvent constituer une amorce de solution.

De indieners willen ook verwijzen naar andere initiatieven die zij rond dit thema hebben genomen. Het voorstel van resolutie betreffende de invoering van de jaarlijkse mededeling van de pensioenportefeuille (Stuk nr. 4-892/1) wil jaarlijks alle Belgen confronteren met de opgebouwde pensioenrechten en hen vertellen wat hun pensioen zal bedragen indien zij blijven verderwerken. Bij arbeidsduurvermindering zal men ook kunnen zien welk effect dit heeft op de pensioenrechten. Het jaarlijks meedelen van deze informatie zal vrouwen en mannen doen nadenken over het toekomstig pensioen. We willen met deze jaarlijkse mededelingen starten vanaf de eerste baan. Dit kan mensen helpen om tijdens hun carrière het pensioen weer voldoende op te bouwen door bijvoorbeeld meer te gaan werken of — een andere mogelijkheid — het aanvullend pensioen aan te dikken om misgelopen wettelijke pensioenrechten goed te maken.

Wanneer een gezin — hopelijk na een grondige discussie hierover en in de wetenschap wat dit betekent voor de carrière en de pensioenrechten van de partner die minder gaat werken — dan toch beslist minder te gaan werken, dan moeten we er ook voor zorgen dat de gevolgen door beide partners worden gedragen. Hierbij willen we verwijzen naar ons wetsvoorstel met betrekking tot de pensioensplit (Stuk nr. 4-964/1), waarbij degene die zijn loopbaan onderbreekt en daardoor pensioenrechten inlevert pensioenrechten krijgt lastens de partner die voltijds blijft verderwerken. De indieners hebben ter zake een wetsvoorstel ingediend en het principe staat ook ingeschreven in het regeerakkoord.

Martine TAELMAN.  
Nele LIJNEN.

\*  
\* \*

Nous souhaitons aussi renvoyer à d'autres initiatives que nous avons prises concernant cette thématique. La proposition de résolution relative à l'instauration d'une communication annuelle du portefeuille pension (doc. n° 4-892/1) vise à communiquer chaque année à tous les Belges les droits de pension qu'ils se sont constitués et à les informer du montant futur de leur pension s'ils continuent à travailler. En cas de réduction du temps de travail, il sera également possible d'en connaître l'incidence sur les droits de pension. La communication annuelle de ces informations permettra aux hommes et aux femmes de réfléchir à leur pension future. Nous entendons instaurer ces communications annuelles à partir du premier emploi et aider ainsi les travailleurs à constituer à nouveau une pension suffisante au cours de leur carrière, par exemple en travaillant plus ou en étoffant la pension complémentaire pour compenser la perte au niveau de la pension légale.

Lorsqu'un ménage décide malgré tout de réduire son temps de travail — après, espérons-le, en avoir longuement discuté et en ayant à l'esprit les conséquences pour la carrière et pour les droits de pension du partenaire qui travaillera moins —, nous devons également faire en sorte de répartir les conséquences de cette décision entre les deux partenaires. Nous renvoyons à cet égard à notre proposition de loi relative à la répartition des droits de pension (doc. n° 4-964/1), en vertu de laquelle celui qui interrompt sa carrière et, ce faisant, se prive de droits de pension, reçoit des droits de pension à charge du partenaire qui continue de travailler à temps plein. Nous avons déposé une proposition de loi en faveur de ce principe, qui figure par ailleurs dans l'accord de gouvernement.

\*  
\* \*

**VOORSTEL VAN RESOLUTIE**

De Senaat,

A. overwegende dat vrouwen hun loopbaan veel vaker onderbreken dan mannen om zorgtaken op zich te nemen;

B. overwegende dat vrouwen vaker deeltijds werken of stoppen met werken om te zorgen voor het gezin of om de kinderen op te voeden;

C. overwegende dat jonge vrouwen carrièrekeuzes maken in functie van de combinatie van arbeid en gezin en daarbij natuurlijk wel het onmiddellijk inkomensverlies voor zichzelf en hun gezin ervaren, maar niet of onvoldoende denken aan de bijkomende gevolgen voor de loopbaan of de pensioenvorming, zowel wettelijk als aanvullend;

D. overwegende dat vrouwen terugvallen op lagere wettelijke pensioenen. De statistieken van de Rijksdienst voor Pensioenen tonen aan dat het gemiddeld pensioen van vrouwen 65 tot 72 % bedraagt van dat van de mannen;

E. overwegende dat vrouwen minder dan mannen een aanvullend pensioen opbouwen en dat het bedrag van het aanvullend pensioen lager is dan dat van mannen en dit zowel in de tweede- als de derde pensioenpijler;

F. wetend dat het noodzakelijk is om vrouwen bewust te maken van de gevolgen van deeltijds werk of het opzeggen van hun baan op hun toekomst, zowel op het vlak van de loopbaan als op het vlak van hun sociale rechten;

Vraagt de federale regering :

1. via een bewustmakingscampagne, onder meer in de media, vrouwen en hun partners bewust te maken van de gevolgen voor de loopbaan en het pensioen van het terugschroeven of stopzetten van de beroepsbezigheden;

2. mensen die themaverloven willen nemen zoals loopbaanonderbreking, tijdskrediet en ouderschapsverlof of zij die deeltijds willen gaan werken, te informeren over de gevolgen van deze arbeidsduurvermindering op hun toekomstig pensioen.

28 januari 2009.

Martine TAELMAN.  
Nele LIJNEN.

**PROPOSITION DE RÉOLUTION**

Le Sénat,

A. considérant que les femmes interrompent leur carrière plus souvent que les hommes afin d'assumer des tâches d'assistance;

B. considérant que les femmes travaillent à temps partiel ou cessent de travailler plus fréquemment afin de s'occuper de la famille ou d'éduquer les enfants;

C. considérant que les jeunes femmes opèrent des choix de carrière en fonction de la combinaison du travail et de la vie familiale et, ce faisant, subissent naturellement une perte immédiate de revenus pour elles-mêmes et leur famille, mais ne songent pas ou pas suffisamment aux effets collatéraux pour la carrière et la constitution de la pension, tant légale que complémentaire;

D. considérant que les femmes bénéficient de pensions légales moins élevées. Les statistiques de l'Office national des pensions montrent que la pension moyenne des femmes s'élève à 65 à 72 % de celle des hommes;

E. considérant que les femmes se constituent moins que les hommes une pension complémentaire et que le montant de cette pension complémentaire est moins élevé que celle des hommes et ce, tant dans le deuxième que dans le troisième pilier de pension;

F. sachant qu'il est nécessaire de sensibiliser les femmes aux conséquences du travail à temps partiel ou de la renonciation à leur emploi pour leur avenir tant au niveau de la carrière que sur le plan de leurs droits sociaux;

Demande au gouvernement fédéral :

1. de sensibiliser les femmes et leurs partenaires, par le biais d'une campagne de sensibilisation, menée notamment dans les médias, aux conséquences pour la carrière et la pension de la réduction ou de la cessation de leurs activités professionnelles;

2. d'informer les personnes qui veulent prendre des congés thématiques tels qu'une interruption de carrière, un crédit-temps et un congé parental ou celles qui veulent travailler à temps partiel de l'incidence de cette réduction du temps de travail sur leur future pension.

28 janvier 2009.