



**Goede pensioenen zijn
een politieke keuze!**



inhoud

2 GOEDE PENSIOENEN
ZIJN EEN POLITIEKE KEUZE!

3 PENSIOEN IN EEN
NOTENDOP

13 WAT IS ER RECENT VERANDERD?

15 WAT IS DE REGERING NOG
VAN PLAN?

18 WAT WIL HET ACV?

Op de middenkatern vind je vier A4-affiches over de pensioenen. Die kan je als actiemiddel gebruiken in je onderneming. Je kan ze ook downloaden op www.acv-online.be

colofon

Redactie Vakbeweging: Postbus 10 - 1031 Brussel
Tel. 02/246.34.81

E-mail: pers@acv-csc.be

Website: www.acv-online.be

Fotografie: Shutterstock en Gevaert Graphics

Vormgeving: Gevaert Graphics

Druk: Corelio Printing

Verantw. uitgever: Dominique Leyon

Goede pensioenen zijn een politieke keuze!

Je hoort zeggen dat de pensioenen onbetaalbaar zijn, dat je beter investeert in een aanvullend pensioen, dat de pensioenleeftijd omhoog moet, dat we naar een pensioen met punten moeten gaan... Laat je niks wijsmaken. Goede pensioenen zijn een maatschappelijke en politieke keuze.

Pensioenen onbetaalbaar? Laat je niks wijsmaken.

Door de vergrijzing is 416 miljoen euro extra per jaar nodig om de pensioenen te kunnen betalen. Dat is exact het bedrag dat jaarlijks moet opgehoest worden om 34 nieuwe gevechtsvliegtuigen te kopen en te onderhouden. Oké, misschien een populistische voorstelling van zaken. We zouden ook kunnen verwijzen naar de lastenverlagingen en de tax shift die deze regering heeft voorzien zonder dat daar jobgaranties tegenover staan en zonder dat dit volledig gefinancierd is. Wat we ermee willen aangeven is dat goede pensioenen een keuze zijn. Een maatschappelijke en politieke keuze. De pensioenen zouden minstens 10% boven de armoedegrens moeten liggen, vindt het ACV. En de pensioenen van de openbare sector moeten de referentie zijn voor de verbetering van de pensioenen in de privésector. We pleiten daarom voor een stevige financieringsbasis van de sociale zekerheid en de pensioenen, waarbij ook andere bronnen zoals vermogens worden aangesproken.

Aanvullend pensioen, de verzekering voor ieders oude dag? Laat je niks wijsmaken.

Je hoort de regering zeggen – en de privéverzekeraars spelen daar gretig op in – dat we maar meer moeten inzetten op aanvullende pensioenen. Maar een aanvullend pensioen is wat het hoort te zijn: aanvullend. Iedereen heeft in de eerste plaats recht op een goed en zeker wettelijk pensioen. Niet iedereen krijgt immers een aanvullend pensioen (groepsverzekering) van zijn werkgever. Bovendien is dat vaak een lachertje. De helft van de aanvullende pensioenen bedraagt niet meer dan 7 euro per maand. Geen vetpot dus. Daarnaast stimuleert de overheid ook het individuele pensioensparen met een belastingaftrek. Maar niet iedereen heeft de middelen om aan individueel pensioensparen te doen. Een goed uitgebouwd wettelijk pensioen is de beste garantie voor iedereen.

Pensioenleeftijd kan makkelijk omhoog? Laat je niks wijsmaken.

De levensverwachting stijgt. De pensioenleeftijd moet dus omhoog, zeggen de regering en de werkgevers. Dat is toch maar de logica zelf. De regering verhoogde daarom zonder aankondiging en zonder sociaal overleg de pensioenleeftijd naar 67. Gemiddeld blijven mensen echter maar in goede gezondheid tot 64. En velen worden ziek vóór hun pensioen. Hoe rijm je dat? Maak werk werkbaarder tijdens de hele loopbaan. En maak dat jongeren aan de slag kunnen in goede omstandigheden.

Pensioen met punten noodzakelijk? Laat je niks wijsmaken.

De regering wil vanaf 2025 een pensioen met punten invoeren. De waarde van een punt zou kunnen worden bevroren door de regering afhankelijk van de budgettaire en economische toestand. Onzekerheid troef dus. Dit is niet meer dan een platte besparingsmaatregel.

Sociaal contract tussen generaties

Samen met de andere vakbonden ijvert het ACV voor een echt sociaal contract op lange termijn tussen de generaties. Een contract dat vertrouwen schept in het pensioenstelsel. We hebben nood aan een zeker, voorspelbaar, solidair en goed gefinancierd pensioenstelsel.

Anne Léonard
Nationaal secretaris ACV
Koen Meesters
Nationaal secretaris ACV





1 Pensioen in een notendop

De verschillende pensioenpijlers

Wettelijk pensioen (1^{ste} pijler)

Het wettelijk pensioen is het pensioen vanuit de sociale zekerheid. Het is gebaseerd op de beroepsloopbaan. Elk jaar dat je werkt (of een daarmee gelijkgestelde periode), bouw je pensioenrechten op. Dat kan in drie pensioenstelsels:

1. Het pensioenstelsel voor **werknemers** van de privésector en voor werknemers van de openbare sector die niet vast benoemd zijn ('contractuelen').
2. De verschillende stelsels voor de overheidspensioenen die van toepassing zijn op de **ambtenaren** en op de **leerkrachten** die vast benoemd zijn.
3. Het stelsel van de **zelfstandigen**.

Je hebt in principe recht op een afzonderlijk pensioen voor elk pensioenstelsel waarin je hebt gewerkt. Wie een 'gemengde loopbaan' heeft - bijvoorbeeld als ambtenaar en als werknemer in de privésector - heeft dus recht op een wettelijk pensioen uit elk pensioenstelsel.

Naast de drie pensioenstelsels bestaat ook een **inkomensgarantie voor ouderen (IGO)**. Dit is een bijstandsuitkering voor wie minstens 65 jaar is en niet over voldoende financiële middelen beschikt. Er is geen loopbaanvoorwaarde maar wel een onderzoek naar de bestaansmiddelen.

Collectief aanvullend of extralegaal pensioen (2^{de} pijler)

Het aanvullend pensioen of de groepsverzekering is een extralegaal voordeel onderhandeld met je werkgever.

Het is een vorm van uitgesteld loon. Je werkgever stopt elke maand een bedrag in een spaarpot, waarmee je een kapitaal of een rente opbouwt en waarover je kan beschikken bij je pensionering.

Geen vetpot

62% van de werknemers heeft een aanvullend pensioen. Voor sommigen is dit een mooie aanvulling op hun wettelijk pensioen, maar voor de meesten is het verwaarloosbaar. De werknemer die de mediaan is bouwt over de ganse loopbaan een kapitaal op van 2059,08 euro. De mediaan is de middelste waarde (net evenveel mensen hebben minder als meer). Per maand komt dat neer op slechts 7 euro. Voor de meesten is het aanvullend pensioen dus geen vetpot!
Bron: Sigedis

Individueel pensioenplan (3^{de} pijler)

Het individueel pensioenplan is het pensioen waarvoor je zelf spaart. Eén van de bekendste formules is het pensioensparen. Dit is een beleggingsformule die fiscaal aangemoedigd wordt door de overheid. Je kan jaarlijks maximaal 940 euro storten bij een financiële instelling tegen 30 procent fiscaal voordeel.

Hoe worden de wettelijke pensioenen gefinancierd?

De financiering van het wettelijke pensioen (de eerste pijler) is gebaseerd op het principe van de repartitie. Dit betekent dat de bijdragen van de actieve werknemers, ambtenaren, onderwijzend personeel en zelfstandigen worden gebruikt om de huidige pensioenen te financieren. Deze eerste pijler garandeert zo een pensioen aan elke werknemer.

De **werknemerspensioenen** worden grotendeels gefinancierd door de bijdragen van werknemers en werkgevers aan de sociale zekerheid. Zo worden op de lonen 7,50% werknemersbijdragen en 8,86% werkgeversbijdragen afgehouden voor de financiering van de pensioenen. Om de bijdrageverlagingen die ze toekende aan werkgevers te compenseren, komt de overheid ook tussen in een deel van de kost van de sociale zekerheid (en dus de pensioenen), via een gewone overheidsdotatie door de overdracht van een deel van de ontvangsten uit btw en roerende voorheffing ('de alternatieve financiering'). Tot 2020 is er ook een zogenaamde evenwichtsdotatie die het resterende tekort van de sociale zekerheid dekt.

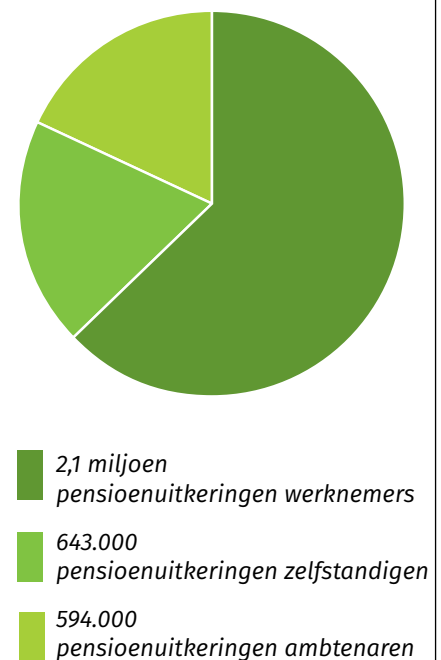
Het **wettelijke pensioen van zelfstandigen** wordt grotendeels gefinancierd door bijdragen van de zelfstandigen.

- 70% van de inkomsten van de sociale zekerheid komen via sociale bijdragen op het loon.
- De pensioenen maken iets meer dan één derde uit van de uitgaven voor de sociale zekerheid in het werknemersstelsel. Het gaat om een jaarlijks bedrag van 25,92 miljard euro.

Hoeveel gepensioneerden zijn er in België?

Van de 3,4 miljoen pensioenuitkeringen gaan er 2,1 miljoen naar gepensioneerde werknemers. Daarnaast telt ons land 643.000 mensen met een zelfstandigenpensioen en 594.000 gepensioneerde ambtenaren. Toch ligt het werkelijke aantal gepensioneerden lager dan 3,4 miljoen, omdat mensen met een gemengde loopbaan meerdere keren in de statistieken voorkomen. Wie bijvoorbeeld als werknemer én als ambtenaar heeft gewerkt, krijgt uit beide stelsels een afzonderlijk pensioen uitgekeerd. Omdat de data van de verschillende pensioenstelsels niet met elkaar gecombineerd worden, kent niemand het exacte cijfer. Volgens schattingen van het kabinet zijn 'meer dan 2 miljoen Belgen gepensioneerd', ruim een op de vijf. Dat betekent dat intussen per twee mensen die werken in ons land, één iemand met pensioen is. Doordat mensen langer leven, doordat almaar meer vrouwen een eigen pensioen hebben opgebouwd, blijft de groep gepensioneerden toenemen. De kaap waarop een kwart van de bevolking van zijn pensioen geniet, komt dichterbij.

Aantal pensioenuitkeringen



Die bijdragen zijn veel lager dan die van de loontrekkenden omdat de zelfstandigenregeling veel minder voorziet in solidariteitselementen dan die van de loontrekkenden. Een zelfstandige betaalt 20,5% sociale bijdragen op de inkomensschijf tot 58.513,59 euro en 14,16% op de schijf tussen 58.513,60 euro tot 86.230,52 euro (bedragen voor 2018). Een zelfstandige die meer verdient dan 86.230,52 euro betaalt niet meer dan 4141,19 euro op die inkomensschijf. Als ze daartoe de middelen hebben kunnen zelfstandigen voor aanvullende dekkingen betalen,

waarvan sommige fiscaal worden aangemoedigd of medegefinancierd door de Staat. Voor de zelfstandigenpensioenen is er ook een overheidsdotatie en alternatieve financiering.

Voor het **overheidspensioen** wordt een werknemersbijdrage van 7,50% geïnd op de weddes voor de financiering van de overlevingspensioenen. Verder is het een principe dat het overheidspensioen 'kosteloos' is voor de ambtenaar: dus dat er geen werknemersbijdragen zijn voor het rustpensioen. In de praktijk overstijgen de bijdragen in het kader van het overlevingspensioen wel de uitgaven waardoor het saldo aan bijdragen wel naar de financiering van de rustpensioenen gaat. De pensioenen worden voor het overige betaald ten laste van de federale schatkist, behalve die van de lokale besturen en parastatalen. Zij staan zelf in voor de betaling van hun eigen pensioenen.

Werknemerspensioenen

Op welke leeftijd kan ik met (rust) pensioen als werknemer?

Het pensioen gaat ten vroegste in op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin je de pensioengerechtigde leeftijd bereikt hebt. De wettelijke pensioenleeftijd ligt voorlopig nog op 65 jaar. Op die leeftijd kan iedereen met pensioen gaan, ongeacht de lengte van de loopbaan. De regering heeft beslist om de pensioenleeftijd op te trekken naar 66 jaar vanaf 2025 en naar 67 jaar vanaf 2030. Iedereen die is geboren vóór 1960 kan dus nog altijd stoppen met werken op 65 jaar. Voor wie geboren is tussen 1960 en 1965 komt de wettelijke pensioenleeftijd op 66 jaar en voor al wie jonger is wordt het 67 jaar.

Wie kan met vervroegd pensioen?

Als je een voldoende lange loopbaan hebt, dan hoef je niet te werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, maar kan je vervroegd met pensioen. Ook wie een zwaar beroep heeft uitgeoefend kan vroeger met pensioen. Wie op SWT is kan vandaag slechts met pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd. Vanaf 2019 zullen SWT-ers met 45 jaar pensioenloopbaan ook op vervroegd pensioen kunnen gaan.

Hoeveel zal mijn wettelijk pensioen bedragen?

Het rustpensioen voor werknemers wordt bepaald door de duur van de beroepsloopbaan, het loon en de gezinssamenstelling. Er is een **pensioen alleenstaande** en een **gezinsspensioen**.

Voor het pensioenbedrag is je beroepsloopbaan cruciaal. Een volledige beroepsloopbaan bedraagt 45 jaar. Daarbij komen sowieso in aanmerking de jaren dat je werkte en de normale bijdragen betaalde. Onder bepaalde voorwaarden worden periodes zonder de normale bijdragen en de niet-gewerkte periodes mee in aanmerking genomen. Het loon dat wordt gebruikt voor de pensioenberekening wordt beperkt tot een bedrag dat voor elk jaar door de reglementering wordt bepaald (dit 'maximum' is voor 2017 55.657,47 euro). Uiteraard worden enkel de aan de RSZ aangegeven lonen in aanmerking genomen.

Sommige dagen waarop je niet werkt, worden gelijkgesteld voor je pensioen: feestdagen, gewaarborgd inkomen in het geval van ziekte, 'klein verlet', vakantieperiodes, dagen onbetaald verlof (max. 10 dagen per jaar), stakingsdagen (erkend door de vakbond), dagen van tijdelijke of volledige werkloosheid, SWT, stages in het kader van een beroepsopleiding, dagen van arbeidsongeschiktheid, moederschapsrust, verwijdering van de werknemer van het werk tijdens de zwangerschap of de lactatie, borstvoedingsverlof, ... De gelijkgestelde periodes worden in rekening gebracht op basis van een fictief loon, dat in principe overeenstemt met

Wat als mijn partner overlijdt?

Als je echtgenoot of echtgenote overlijdt, heb je onder bepaalde voorwaarden recht op een 'overlevingspensioen'. Feitelijk samenwonen – zelfs in het kader van 'wettelijke samenwoning' – volstaat niet. Dat overlevingspensioen werd herzien in 2015. Afhankelijk van de leeftijd van de langstlevende wordt ofwel een tijdelijke overgangsuitkering of een overlevingspensioen uitbetaald. De scharnierleeftijd lag in 2015 op 45 jaar en wordt jaarlijks met 6 maanden opgetrokken om uiteindelijk op 50 jaar uit te komen. Wie op dit moment jonger is dan 46,5 jaar ontvangt op het moment van overlijden van de partner een overgangsuitkering. Die wordt gedurende een jaar betaald aan wie geen kinderen ten laste heeft en gedurende twee jaar als er wel kinderen zijn voor wie kinderbijslag wordt betaald. De weduwe of weduwnaar krijgt deze overgangsuitkering bovenop zijn of haar loon. Ook de combinatie met een vervangingsinkomen is mogelijk. Wie ouder is dan de voorziene leeftijd of wie al vóór 2015 een overlevingspensioen ontving, blijft wel een overlevingspensioen ontvangen. Het bedrag van de overgangsuitkering en het overlevingspensioen worden berekend op basis van de loopbaan van de overleden echtgenoot.

het werkelijk loon dat het kalenderjaar voorafgaand aan de werkonderbreking verdiend werd. Als uitzondering op deze regel zullen bepaalde periodes van volledige werkloosheid, landingsbanen, delen van SWT enkel nog meegeteld worden op basis van het minimumrecht per loopbaanjaar (24.247,04 euro vanaf 1.01.2018). Nieuw is ook dat de periodes van werkloosheid of SWT na 45 jaar pensioenloopbaan helemaal niet meer gaan worden meegeteld.

Gezien een volledige loopbaan gelijkstaat aan 45 'loopbaan-jaren' zijn de gelijkgestelde periodes belangrijk. Volgens een studie van het Planbureau bestaat meer dan 1/3 van de loopbaan van werknemers uit gelijkgestelde periodes (30% voor mannen en 37% voor vrouwen).

Hoe wordt het rustpensioen berekend?

Het rustpensioen is gelijk aan een bepaald percentage van het gemiddelde loon dat de werknemer tijdens zijn loopbaan verdiend heeft. Voor elk kalenderjaar wordt het verdiende brutoloon bepaald (geplafonneerd en geïndexeerd) om zo te komen tot een totaalbedrag voor de ganse loopbaan. Dit bedrag wordt vervolgens gedeeld door 45 (45 jaar komt overeen met een volledige loopbaan). En dat bedrag wordt dan vermenigvuldigd met 0,6 (60%) (pensioen alleenstaande) of 0,75 (75%) (gezinsspensioen).



Wat als je deeltijds werkt?

Omdat het pensioenbedrag wordt berekend op basis van wat je jaarlijks verdient, leidt een jaar waarin je deeltijds werkt tot een lager pensioen. Gelukkig wordt hier een mouw aan gepast voor bepaalde situaties. Zo krijgen werknemers die deeltijds werken 'met behoud van rechten' een gelijkstelling voor al hun niet gewerkte dagen als ze een inkomensgarantie-uitkering (IGU) ontvangen. Als ze geen IGU ontvangen, dan gebeurt de gelijkstelling voor een maximum van 1560 dagen. De gelijkstelling gebeurt op basis van een normaal fictief loon in het geval van een IGU en op basis van een beperkt fictief loon als er geen IGU is.

Maximum- en minimumpensioen voor werknemers

Een werknemer die gedurende gans zijn loopbaan meer heeft verdiend dan het vastgelegde maximumplafond heeft een maximumpensioen van 2966,02 euro bruto (gezin) of 2372,82 euro bruto (alleenstaande). De invoering van een maximumplafond per jaar stemt overeen met de loopbaanstructuur op het moment van de invoering van dit systeem (vaste loopba-

nen met lonen die weinig evolueerden). Dit systeem is veel minder aangepast aan de loopbanen van vandaag (met een lage verloning bij het begin van de loopbaan en een verloning ver boven het plafond op het eind van de loopbaan). Het zou logischer en rechtvaardiger zijn om het berekeningsmechanisme aan te passen en uit te gaan van een plafond over het geheel van de loopbaan.

Werknemers die uitkomen op een zeer laag pensioen, kunnen (als ze aan een aantal voorwaarden voldoen) genieten van een minimumpensioen. Voor een volledige loopbaan bedraagt dit 1525,60 euro bruto (gezin) en 1220,86 euro (alleenstaande).

Eens gepensioneerd...

Werknemerspensioenen worden aangepast aan de levensduurte door de koppeling aan de index. Omdat pensioenen (en andere uitkeringen) doorheen de jaren heel sterk begonnen achterop te hinken tegenover de snel gestegen welvaart, dwongen de vakbonden binnen jaren 2000 de 'welvaartsenveloppe' af. Dit is een budget dat de sociale partners samen inzetten om uitkeringen en pensioenen te verhogen (in 2017 bedroeg dit 515 miljoen euro voor de jaren 2017-2018).



Wat is SWT?

De afkorting 'SWT' (stelsel van werkloosheid met bedrijfs-toeslag) vervangt sinds 2012 officieel de term 'brugpensioenen'. Het is een regeling waardoor oudere werknemers die ontslagen worden, naast een werkloosheidsuitkering ook een toeslag van de werkgever krijgen. De toeslag van de werkgever is minimum gelijk aan de helft van het verschil tussen het nettoloon en de werkloosheidsuitkering (cao nr. 17 van de Nationale Arbeidsraad).

Het SWT is van toepassing in alle ondernemingen van de privésector:

- Op de ontslagen mannelijke werknemer van 62 jaar die 40 jaar beroepsverleden bewijst.
- Op de ontslagen vrouwelijke werknemer van 62 jaar die 33 jaar beroepsverleden bewijst.
- Op deze basisregeling van cao 17 zijn uitzonderingen voorzien voor zware beroepen, lange loopbanen, erkende medische problemen, de bouwsector, ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering en stads- en streekvervoer.

Overheidspensioenen

Op welke leeftijd kan ik met (rust) pensioen als ambtenaar?

De pensioenleeftijd voor ambtenaren bedraagt eveneens 65 jaar. Deze leeftijdsgrens wordt opgetrokken tot 66 jaar vanaf 2025 en tot 67 jaar vanaf 2030. Voor bepaalde personeels-categorieën kan de pensioenleeftijd hoger (bijvoorbeeld magistraten) of lager (sommige militairen en het rijdend personeel van de NMBS) zijn.

Wie kan met vervroegd pensioen?

Ambtenaren kunnen ook vervroegd met pensioen. De minimumleeftijd voor vervroegd pensioen bedraagt in principe 63 jaar. In dat geval moet een loopbaan van 42 jaar bewezen worden. Mits een lange loopbaan en/of een zwaar beroep is vervroegd pensioen mogelijk vanaf 60 jaar, maar dan bedraagt de loopbaanvoorwaarde 44 jaar (43 jaar in 2018).

Ambtenaren kunnen ook gepensioneerd worden wegens lichamelijke ongeschiktheid.

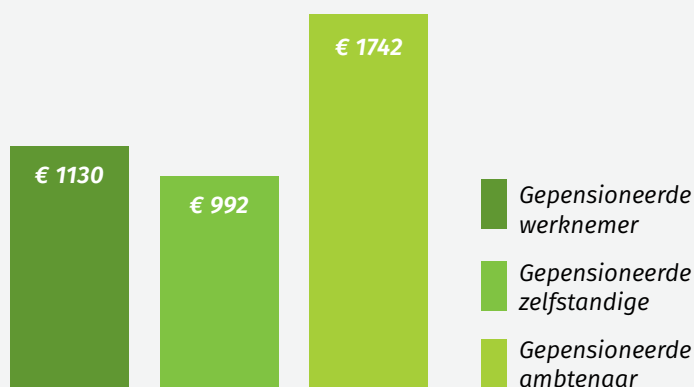
Hoeveel zal mijn wettelijk pensioen bedragen?

Het bedrag van een overheidspensioen is afhankelijk van de referentiewedde, het aantal aanneembare dienstjaren en van de loopbaanbreuk (tantième). De referentiewedde is de gemiddelde wedde van de laatste 10 loopbaanjaren. De loopbaanbreuk of tantième is het deel van de referentiewedde dat voor elk aanneembaar dienstjaar wordt toegekend voor de pensioenberekening. Normaal gaat het om 1/60e, maar voor sommige ambtenaren met een zwaar beroep geldt 1/55e (onderwijs), 1/50e (politie, militairen, brandweer, actieve diensten, ...) of 1/48e (het rijdend personeel van de NMBS). De regering werkt momenteel aan een nieuwe regeling voor de zware beroepen.

Aan een rustpensioen dat lager is dan het gewaarborgd minimumpensioenbedrag, wordt een supplement gewaarborgd minimum toegevoegd om dat minimum te bereiken. Een rustpensioen van het ambtenarenstelsel mag niet hoger zijn dan 75% van de wedde die als basis dient voor de berekening.

Ook bij overheidspensioenen worden sommige periodes (gedeeltelijk) gelijkgesteld. Bijvoorbeeld sommige periodes van gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking,....

Gemiddeld wettelijk pensioen



Netto alleenstaand

Maximum- en minimumpensioen voor ambtenaren

De gemiddelde gepensioneerde ambtenaar houdt maandelijks een pensioen van 1742 euro over.

Voor ambtenaren bedraagt het minimum rustpensioen 1338,86 euro bruto per maand voor een alleenstaande en 1673,54 euro bruto per maand voor een gehuwde van wie de partner slechts een beperkt inkomen heeft. Het recht op deze minima ontstaat na twintig jaar voltijdse prestaties.

Het rustpensioen van een ambtenaar wordt beperkt tot 75% van de wedde waarop dat pensioen wordt berekend. Er is ook een grensbedrag. Het totale pensioeninkomen mag nooit hoger zijn dan 6537,80 euro bruto per maand (netto is dit 3499,32 euro). Dit hoge pensioen is slechts voor een beperkt aantal ambtenaren weggelegd.

Wat is de vervangingsratio?

De vervangingsratio wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde rustpensioen (inclusief pensioenbonus) van de nieuwe gepensioneerden en het laatste gemiddelde beroepsinkomen. De vervangingsratio geeft dus aan hoeveel koopkracht er over blijft voor de nieuwe gepensioneerde in verhouding tot zijn of haar laatste loon. Volgens het Planbureau (cijfers 2014) is de gemiddelde vervangingsratio voor de privésector 32,6%. Voor vrouwen zelfs slechts 24,9%. Anders gezegd gepensioneerden in de privésector verliezen meer dan 67% van hun koopkracht. Ter vergelijking (volgens dezelfde studie van het Planbureau) is de vervangingsratio voor de openbare sector gemiddeld 69,3%.

Extra uitgaven voor pensioenen door vergrijzing

In zijn meest recente rapport (2017) geeft de Studiecommissie voor de Vergrijzing aan dat de pensioenen (alle stelsels) in 2016 10,5% bedragen van het Bruto Binnlands Product (BBP). Dit zal in 2040 – op het piekmoment – 12,8% van het BBP bedragen. Tussen 2016 en 2040 zal er dus een verhoging zijn van 2,3%. Of een verhoging van 0,09% per jaar. Volgens berekeningen van het Planbureau bedraagt dit 10 miljard euro (huidige waarde). Of 416 miljoen euro per jaar. Om het in perspectief te plaatsen: de totale uitgaven van de sociale zekerheid bedragen voor het werknemersstelsel 70,5 miljard euro per jaar.

Mypension.be

Mypension.be is het online pensioenportaal van de overheid. Je vindt er de gegevens over je wettelijke pensioenrechten. Je kan nagaan hoeveel pensioenreserves je al hebt opgebouwd. Je krijgt ook gepersonaliseerde informatie over je aanvullend pensioen.

Wie betaalt het wettelijk pensioen uit?

De Federale Pensioendienst (FPD) staat in voor de berekening en uitbetaling van de pensioenen van de werknemers en ambtenaren. Ook de pensioenen van de zelfstandigen worden uitbetaald via de FPD, maar het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) staat in voor de berekening van de pensioenen van zelfstandigen. Daarnaast zijn er nog andere instellingen (bv. gemeenten) die hun eigen pensioenen berekenen.

OM DE PENSIOENEN BETAALBAAR TE HOUDEN OP HET HUIDIGE NIVEAU IS VOLGENS HET PLANBUREAU TUSSEN 2016 EN 2040 ELK JAAR 416 MILJOEN EXTRA NODIG.



Gemiddeld tot 64 in goede gezondheid. En werken tot 67?

Pensioenleeftijd kan makkelijk omhoog? Laat je niks wijsmaken.

De regering verhoogde zonder aankondiging de pensioenleeftijd naar 67. Gemiddeld blijven mensen in goede gezondheid tot 64. En velen worden ziek vóór hun pensioen. Het ACV wil dat werk werkbaarder wordt tijdens de hele loopbaan. En de pensioenleeftijd moet terug naar 65.





Puntenpensioen: enige zekerheid is onzekerheid

Pensioen met punten noodzakelijk? Laat je niks wijsmaken.

De regering wil vanaf 2025 een pensioen met punten invoeren. De waarde van een punt kan worden bevroren afhankelijk van de budgettaire en economische toestand. Onzekerheid troef dus. Dit is niet meer dan een platte besparingsmaatregel.





Extra budget pensioen = kostprijs nieuwe straaljagers

Pensioenen onbetaalbaar? Laat je niks wijsmaken.

Door de vergrijzing is 416 miljoen euro extra per jaar nodig om de pensioenen te kunnen betalen. Dat is exact het bedrag dat jaarlijks moet opgehoest worden om 34 nieuwe gevechtsvliegtuigen te kopen en te onderhouden. Goede pensioenen zijn een politieke keuze.



A photograph of two women in a modern bathroom. One woman with curly brown hair is seen from the back, wearing a white textured sweater. The other woman with curly grey hair is looking into a mirror, also wearing a white textured sweater. The bathroom features a white sink with a chrome faucet, a green potted plant, and a blue perfume bottle on the counter.

Wettelijk pensioen: beste garantie voor iedereen

Aanvullend pensioen, de verzekering voor ieders oude dag? Laat je niks wijsmaken.

Een aanvullend pensioen is wat het hoort te zijn: aanvullend.

Iedereen heeft in de eerste plaats recht op een goed en zeker wettelijk pensioen.

Dat moet versterkt worden. Niet iedereen krijgt immers een aanvullend pensioen van zijn werkgever. Bovendien is dat vaak een lachertje.

En niet iedereen heeft de middelen om aan individueel pensioensparen te doen.





2 Wat is er recent veranderd ?

Pensioenleeftijd omhoog

Caroline is 53 jaar. Ze werkte haar volledige loopbaan als kassierster in een supermarkt. Ze zal tot in 2032 moeten wachten om met pensioen te gaan.



Waarom? Omdat de minister van Pensioenen heeft beslist om de pensioenleeftijd op te trekken tot 66 jaar (in 2025) en 67 jaar (vanaf 2030) in plaats van de huidige 65 jaar.

Resultaat? Werknemers geboren tussen 1959 en 1962 zullen één jaar langer moeten werken en al wie geboren is vanaf 1963 heeft twee jaar extra voor de boeg.

Toch weet de minister dat slechts 5 à 10% van de werknemers tot 67 jaar zal werken. Een grote meerderheid stopt

noodgedwongen eerder wegens invaliditeit, werkloosheid of SWT. Met een negatieve impact op het pensioenbedrag (zie verder).

Beperking gelijkgestelde periodes en eenheid van loopbaan

William is 58 jaar. Hij begon zijn loopbaan op 18-jarige leeftijd. Hij gaat met SWT 'lange loopbaan'. Hij heeft immers 40 jaar beroepsverleden. In 2024 zal hij de pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar) bereiken. Aangezien hij zijn loopbaan is gestart op 18 jaar, zal zijn totale loopbaan op het moment van zijn vertrek 47 jaar tellen. William



ontving een loon van 2345,74 euro bruto aan het begin van zijn loopbaan en 3719,18 euro bruto aan het einde van zijn loopbaan. In plaats van een pensioen van 2398,38 euro bruto zal hij slechts 2211,05 euro bruto ontvangen, dit komt overeen met een verlies van 187,33 euro bruto.

Waarom? Omdat de minister heeft beslist dat SWT lange loopbaan enkel zal worden gelijkgesteld op basis van het beperkt fictief loon en niet meer op basis van het laatste loon. Bovendien zal er geen rekening meer worden gehouden met deze SWT-periode voor de berekening van het pensioen, aangezien de periode valt na de eerste 14.040 loopbaandagen (45 jaar).



Gelijkgestelde periodes

Concreet worden de werkloosheidsperiodes uit de tweede periode (vanaf 1 januari 2017) en SWT gelijkgesteld op basis van het beperkt fictief loon. Let op: dit is niet van toepassing op wie al met SWT was vóór 31.12.2016 en op wie ontslagen werd vóór 20.10.2016 in het vooruitzicht van SWT. Bovendien zijn we er dankzij onze mobilisatie in geslaagd om meerdere SWT-stelsels te sparen (zware beroepen/nachtwerk/werknemer in de bouwsector met arbeidsongeschiktheidsattest, SWT onderneming in herstructurering of in moeilijkheden, SWT zware fysieke problemen of statuut mindervalide werknemer erkend door het medisch-technisch comité Fedris). Voor al die categorieën blijft de gelijkstelling gebeuren op basis van het laatste loon.

Eenheid van loopbaan

Wanneer iemand een loopbaan heeft van meer dan 14.040 dagen (of 45 jaar) waarvan de extra dagen effectief gewerkte dagen zijn, zullen die dagen voortaan meegeteld worden voor de berekening van het pensioen.

De minister zegt dat deze maatregel niet meer dan rechtvaardig is. Het probleem is dat deze 'positieve' maatregel gebonden is aan andere maatregelen die rampzalig zijn. Zo worden SWT-periodes en werkloosheidsperiodes die vallen na 45 jaar loopbaan niet meer meegeteld voor de berekening van het pensioen, terwijl ze voordien wel meetelden als ze voor de betrokkene voordeliger waren dan andere loopbaanjaren. Gevolg? Een lager pensioen, zoals voor William.

Deze maatregel heeft betrekking op alle SWT-periodes (met inbegrip van de zware beroepen, enz.) en werkloosheidsperiodes zonder uitzondering.

Er gelden twee overgangsmaatregelen:

- deze maatregel wordt niet toegepast op werknemers die reeds 45 jaar loopbaan hadden op 1.09.2017. Voor hen geldt het oude systeem dat rekening houdt met de 45 beste jaren;
- de nieuwe maatregel zal ook niet toegepast worden op werknemers die niet voldoen aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen. Zodra ze echter voldoen aan de voor-

waarden, zal deze nieuwe regel wel op hen worden toegepast. De regels zullen ook worden aangepast om werknemers in SWT de mogelijkheid te geven met vervroegd pensioen te gaan.

De werknemer zal dus moeten kiezen: ofwel eerder vertrekken met een lager pensioen ofwel later vertrekken... met – ook in dat geval – een lager pensioen!

Als hij SWT weigert om met vervroegd pensioen te gaan, verliest hij bovendien ook de SWT-uitkering ten laste van zijn werkgever.

De 'rechtvaardigheidsmaatregel' van de minister van Pensioenen zal overigens geen grote impact hebben: iemand met 45 jaar loopbaan heeft immers ook de mogelijkheid om met pensioen te gaan en zonder enige beperking te cumuleren.

Deze maatregel dient zich duidelijk aan als een middel in de strijd tegen SWT'ers en oudere werklozen.

Toegangsvoorwaarden SWT strenger

De regering besliste ook om de toegangsvoorwaarden voor SWT te verstrengen: 62 jaar (algemeen stelsel cao nr.17), SWT zware beroepen, lange loopbanen en medische redenen 59 jaar (vanaf 1.1.2018) en 56 jaar voor SWT ondernemingen in moeilijkheden en in herstructurering.

Toegangslleeftijd tijdscrediet einde loopbaan opgetrokken

De toegangslleeftijd voor tijdscrediet einde loopbaan werd opgetrokken naar 60 jaar in plaats van 55 sinds 1.01.2015. Er wordt voorzien in afwijkende stelsels voor tijdscrediet einde loopbaan zware beroepen, lange loopbanen, ondernemingen in moeilijkheden of in herstructurering.



SWT-PERIODES EN WERKLOOSHEIDSPERIODES NA 45 JAAR LOOPBAAN WORDEN NIET MEER MEEGETELD VOOR DE BEREKENING VAN HET PENSIOEN. GEVOLG: EEN LAGER PENSIOEN



3 Wat is de regering nog van plan?

Pensioen met punten

De regering overweegt om een 'pensioen met punten' in te voeren vanaf 2025. Hoe werkt het precies? Acht vragen en antwoorden die het systeem verduidelijken.

Hoe werkt het pensioen met punten?

Elke werknemer verzamelt gedurende zijn loopbaan punten op een individuele pensioenrekening. Wanneer de werknemer met pensioen gaat, worden de punten omgezet in euro.

Hoeveel punten verdien je per gewerkt jaar?

Om te berekenen hoeveel punten je jaarlijks verdient, wordt je jaarlijks brutoloon gedeeld door het gemiddelde jaarlijkse brutoloon in je pensioenstelsel (dat van werknemers, zelfstandigen of ambtenaren).

Rekenvoorbeeld: Het gemiddelde loon in het werknemersstelsel bedraagt 35.000 euro in 2017. Een werknemer met een jaarloon van 26.000 euro zal voor 2017 recht hebben op 0,74 punten (26.000/35.000). Dus: hoe hoger het brutoloon van de werknemer, hoe meer punten hij voor dat jaar opbouwt. Het loon dat voor de berekening in aanmerking komt, zou wel begrensd worden.

Hoe wordt de waarde van het punt bepaald?

De punten moeten worden omgezet in euro. Om de waarde van een punt te berekenen, wordt deze formule gebruikt:

$$\frac{\text{vervangingsratio} \times \text{gemiddeld loon}}{\text{referentieloon}}$$

De vervangingsratio (percentage van je loon dat je als pensioen zou moeten krijgen) is cruciaal voor de waarde van een punt. In de huidige pensi-

oenformule voor werknemers is die 60 procent voor alleenstaanden en 75 procent voor gezinshoofden. Ook de referentieloopbaan (het aantal jaren dat je moet werken om een volledig pensioen te krijgen) is cruciaal voor de hoogte van je pensioen. Als die verhoogt, vermindert je pensioen. Ofwel: als je langer moet werken, vermindert je pensioen.

Het bedrag wordt dan nog vermenigvuldigd met de omzettingcoëfficiënt, die afhankelijk is van je leeftijd en van de duur van je carrière. Wanneer een werknemer vroeger met pensioen gaat omdat hij het bijvoorbeeld niet langer kan vol houden, wordt hij hiermee afgestraft.

Wanneer weet je hoog je pensioen zal zijn?

Het exacte pensioenbedrag weet je pas in het jaar waarin je met pensioen gaat. Eenmaal je op pensioen bent, wordt je pensioen gekoppeld aan de evolutie van de lonen door een 'aanpassings-

coëfficiënt'. Maar tegelijk wordt er ook rekening gehouden met de budgettaire kost. Als de pensioenuitgaven globaal te veel stijgen, vermindert je pensioen.

Wanneer kan je met pensioen gaan?

In een puntensysteem en om recht te hebben op een volledig pensioen, kan je met pensioen als je de referentie-loopbaan hebt bereikt. Er zal dus geen normale pensioenleeftijd meer zijn.

Rekenvoorbeeld: Als de referentie-loopbaan 45 jaar is, dan kan een werknemer die begon te werken op 24 jaar op 69 jaar een volledig pensioen krijgen. Dit is dan zijn normale pensioenleeftijd.

De referentie-loopbaan kan ook aangepast worden. Als er een budgettair, economisch of demografisch onevenwicht is, stijgt ook de referentie-loopbaan automatisch. Je zal dan langer aan de slag moeten blijven om recht te hebben op een volledig pensioen. Pas drie jaar vooraf zal je weten wanneer je exact met pensioen kan.

Wat als je het niet volhoudt?

Wie vóór de normale pensioenleeftijd vertrekt, krijgt minder pensioen. Wie langer blijft werken, krijgt meer pensioen. Het aantal jaren dat je vroeger kan vertrekken, zal beperkt worden. Er zal ook een minimum pensioenleeftijd bepaald worden.

Vanaf wanneer en voor wie?

Het puntenpensioen zou in voege gaan vanaf 2025. En dat voor iedereen die vanaf dan op pensioen gaat.

Hoe wordt het puntenpensioen gefinancierd?

Met bijdragen van werkenden voor de pensioenen van diegenen die op dat moment op pensioen zijn. De experts stellen ook dat er meer financiering vanuit vermogens moet komen. Als er onvoldoende budget is, wordt de vereiste loopbaanduur om een volledig pensioen te kunnen genieten opgetrokken.

Wat denkt het ACV van het pensioen met punten?

Dit puntensysteem bevat te veel nadelen voor mensen. Onzekerheid zit structureel ingebakken. Zowel over het moment waarop je met pensioen kan, als over het bedrag van je pensioen. Daar kunnen we niet mee akkoord gaan. De vaste collectieve wettelijke pensioenleeftijd verdwijnt. En als de levensverwachting stijgt of de verhouding tussen werkenden en gepensioneerden verandert, zal het aantal jaren dat je moet werken voor een volledig pensioen automatisch verhogen. Ook het pensioenbedrag kan automatisch wijzigen in functie van de budgettaire toestand. Dat automatisme kan niet voor het ACV. Het pensioen mag niet vervallen tot wiskundige formules. Want dit gaat over mensen. Kunnen die mensen ook echt langer werken? Zullen pensioenen volstaan om waardig te kunnen leven? Die vragen vervangen door een formule is geen goed idee. Mensen zijn geen robots.

Wij willen antwoorden op deze vragen. Hoe zal men werken werkbaar houden? Hoe kan de regering een waardig pensioen waarborgen? Hoeveel zullen vermogenden bijdragen aan pensioen? Hoe zal men ervoor zorgen dat discriminaties op de arbeidsmarkt verdwijnen, zodat meer mensen aan de slag kunnen en kunnen bijdragen? Waarom stopt de regering niet met de uitbouw van bij-jobs die niet bijdragen aan de pensioenkas? Voor antwoorden op deze vragen is geen puntenpensioen nodig. Dat kan perfect ingebouwd worden in de huidige pensioenstelsels. We vermoeden dat minister Bacquelaïne een andere agenda heeft: besparen op pensioen.

VOORLOPIG IS ER GEEN
DUIDELIJKHEID OVER WELKE
'ZWARE BEROEPEN' IN
AANMERKING KOMEN OM
VERVROEGD OP PENSIOEN
TE GAAN ZONDER PENSIOEN
TE VERLIEZEN.



Zware beroepen

Bij de verhoging van de pensioenge-rechtigde leeftijd en de afschaffing van een aantal voorkeurregelingen in de openbare sector, heeft minister van Pensioenen Bacquellaine aangekondigd dat er een afwijkend stelsel zou worden ingevoerd voor wie 'een zwaar beroep' uitoefent. Die personen zouden vanaf 2019 toch nog vervroegd op pensioen kunnen zonder dat ze pensioen verliezen.

De minister gaf ook aan dat de voorwaarden en criteria voor dit afwijkend stelsel zullen worden bepaald in het sociaal overleg met de werkgeversorganisaties en de vakbonden. Op die basis zijn de werkzaamheden van het Nationaal Pensioencomité van start gegaan. Ze mondden uit in het vastleggen van vier categorieën van collectieve criteria (fase 1):

- belastende arbeidsomstandigheden door fysieke inconvenianten;
- belastende werkorganisatie;
- belasting door verhoogde veiligheidsrisico's;
- belasting van mentale of emotionele aard.

Vervolgens heeft de regering de begrotingsenveloppes vastgelegd (fase 2):

- voor loontrekkenden: 24 miljoen voor 2019 en 38 miljoen voor 2020;
- voor de overheidssector: 16 miljoen voor 2019 en 32 miljoen voor 2020.

Tot slot moesten de sociale gesprekspartners de vier categorieën concreet maken in nauwkeurige, objectieve, controleerbare, meetbare en registreerbare criteria (fase 3).

Voor de privésector hebben de vakbonden een methodologisch voorstel gedaan, waarbij ze zijn vertrokken van de door de Wet welzijn erkende zwaartefactoren om te komen tot nauwkeurigere criteria. Daarnaast hebben ze een systeem voorgesteld om de zwaartegegevens tijdens de hele loopbaan op te tekenen. De werkgevers hebben een bespreking op die basis geweigerd. Ze waren van mening dat de vakbonden veel te veel zwaartefactoren voorstelden. De vakbonden hebben er echter op gehamerd dat deze lijst met factoren een vertrekpunt was voor het vervolg van de besprekingen en dat er nog veel punten behandeld moesten worden (blootstellingsduur en -drempel, cumulatie van criteria, gevolgen van de erkenning van de zwaarte, enz.).

Voor de werkgevers is het alsof zwaar werk niet bestaat (want er zijn preventiemaatregelen) en als het wel bestaat dan moet een individueel lichamelijk onderzoek aantonen dat de persoon niet meer in staat is om te werken. Als er dan toch collectieve criteria moeten worden erkend, dan kan dat volgens de werkgevers enkel nachtwerk zijn!

Geconfronteerd met die weigering van de werkgevers liepen de besprekingen spaak. De overheid nam in opvolging daarvan nog geen enkel initiatief (voor de privésector). Enkel voor de werknemers van de overheidssector zou bin-

nenkort een wettekst onder de loep worden genomen in de Ministerraad.

Wat valt er verder te verwachten? Het budget voor de privésector volstaat klaarblijkelijk niet om te verzekeren dat de verschillende zwaartecriteria worden meegenomen. Nochtans, als je weet dat de levensverwachting in goede gezondheid in België gemiddeld slechts op 64 jaar en 4 maanden ligt (en voor heel wat werknemers ligt dit nog een stuk lager!), zou je toch mogen verwachten dat dit dossier op een ernstige en consequente manier wordt aangepakt.

Deeltijds pensioen

De regering overweegt ook om een systeem van deeltijds pensioen in te voeren. Het uitgangspunt is dat de werknemer ervoor kan kiezen om zijn pensioen al gedeeltelijk op te nemen, maar ondertussen nog verder werkt. Een goed idee? Niet noodzakelijk.

De minister van Pensioenen (en de werkgevers) hebben al herhaaldelijk verklaard dat de invoering van dit deeltijds pensioen tot doel heeft het tijdskrediet eindeloopbaan af te schaffen. De werknemer die tijdskrediet eindeloopbaan opneemt, krijgt een uitkering van de RVA en die periode van tijdskrediet wordt gelijkgesteld voor de berekening van het pensioen. Bij deeltijds pensioen gaat het pensioenbedrag daarentegen omlaag (omdat de werknemer al vroegtijdig deels zijn pensioen opneemt). De kost wordt dus afgewenteld op de werknemer. Bovendien zou dit deeltijds pensioen alle vormen van brugpensioen (SWT) vervangen. De kosten worden dus afgewenteld van de werkgever op de werknemer. Werknemers stellen zich ook heel wat andere vragen: wat in geval van ziekte, wat in geval van werkloosheid na het opnemen van het deeltijds pensioen, wat met het administratieve beheer hiervan? Deeltijds pensioen is dus een idee dat niet zo simpel is en zeker niet vrijblijvend is voor werknemers. Zij betalen de rekening.





4 Wat wil het ACV?

Onze pensioenen behoren tot de laagste in Europa. En moeten dan ook dringend worden verhoogd. Werknemers moeten zekerheid hebben over hun pensioenrechten. Dit impliceert een voorspelbaar pensioenmechanisme. Het ACV geeft voorrang aan de 1^{ste} pensioenpijler, het wettelijk pensioen, die heel transparant en voorspelbaar moet zijn en mensen zo zekerheid geeft. Dat is nodig om het vertrouwen in het stelsel te behouden. We schuiven enkele concrete maatregelen voor betere pensioenen naar voor.

Gunstige toegangsvoorwaarden voorzien

- **De pensioenleeftijd moet opnieuw worden verlaagd naar 65 jaar.** En die leeftijdsnorm moet collectief zijn. Leeftijd mag geen secundaire factor zijn die varieert van persoon tot persoon. Een wettelijke pensioenleeftijd die voor alle werknemers gelijk is biedt iedereen perspectief. Pas in opvolging daarvan kunnen uitzonderingen worden toegestaan (vervroegd pensioen, zwaar werk, enz.).
- **De referentieloopbaan moet op 45 jaar worden gehouden.** Zo'n loopbaan is al lang genoeg. Enkel een minderheid van de werknemers komt nu aan een volledige loopbaan.

Het is bovendien essentieel dat eindloopbaanstelsels opnieuw worden ingevoerd en uitgebreid en dat er wordt gezorgd voor betere arbeidsomstandigheden, als we willen dat werknemers het vol kunnen houden en een volledige loopbaan kunnen halen.



Wettelijke pensioenen optrekken



Het gemiddelde pensioen in de privésector bedraagt 1130 euro, het gemiddelde pensioen in de openbare sector 1742 euro. **De privépensioenen moeten geleidelijk aan worden opgetrokken naar het niveau van de openbare sector.** Een opwaartse en geen neerwaartse nivellering zoals de regering van plan is. Dit kan via een harmonisatie van de berekeningsregels (referentieloon, opwaardering van de oude lonen bij de berekening, verhoging van de vervangingsratio tot 75%, enz.).

Het ACV schuift ook als pertinente eis naar voor dat het **minimumpensioen minstens 10% boven de armoedegrens** moet liggen.

Rekening houden met zwaarte van het werk



Het ACV wil zwaar werk afbakenen op basis van vier criteria: fysiek zwaar werk, de werkorganisatie, de veiligheidsrisico's en de mentale werkbelasting. Met precieze, registreerbare, meetbare en objectieve criteria. Het gaat om een rigoureuze aanpak waarbij werknemers op gelijke voet worden behandeld.

Het ACV wil dat de regering de nodige middelen vrijmaakt om rekening te houden met deze criteria in het kader van de eindeloopbaanstelsels en bij de berekening van het pensioenbedrag.

Financiële middelen voorzien



De paniekzaaijerij dat de pensioenen onbetaalbaar zijn is onterecht. Het extra budget dat nodig is om de pensioenen van de babyboomers te kunnen betalen is bescheiden (zie toelichting op blz. 8). Zeker als je het vergelijkt met de evolutie van de socialezekerheidsuitkeringen.

De financiering rondkrijgen op het huidige niveau volstaat echter niet voor het ACV. De pensioenen moeten omhoog. Hoe?

- **Ten eerste door ervoor te zorgen dat er niet langer wordt gesnoeid in de middelen voor de sociale zekerheid.** De vermindering van de sociale bijdragen voor een bedrag van 6 miljard euro die de regering de werkgevers toekende in het kader van de tax shift sloeg een gat in de sociale zekerheid. Er is immers geen enkele garantie in verband met de terugverdieneffecten. Bovendien dalen de inkomsten voor de sociale zekerheid door de ongebreidelde toename van allerlei netto loonformules of formules die voorzien in vrijstelling van sociale bijdragen. Zo lopen we 4 à 6 miljard euro inkomsten mis door de toekenning van allerlei extralegale voordelen waar geen of minder sociale bijdragen op moeten worden betaald. Denk aan bedrijfswagens, gsm's, cheques (maaltijdcheques, sport- en cultuurcheques, ecocheques), aanvullend pensioen. Hetzelfde geldt voor allerlei tewerkstellingssituaties die niet onderworpen zijn aan de sociale zekerheid; zoals de nieuwe regeringsmaatregel over het onbelast bijklussen tot 6000 euro. Of die slechts beperkt bijdragen; zoals de flexi-jobs. Hier kunnen we nog de toename van het aantal onvrijwillig deeltijdsen aan toevoegen, want ook dat weegt negatief op het budget van de sociale zekerheid. De sociale zekerheid moet voldoende inkomsten hebben.
- **De financieringsbasis van de sociale zekerheid moet daarom uitgebreid worden** via de invoering van een vermogensbelasting. Hiervoor moet een vermogenskadaster worden ingevoerd.
- **De strijd tegen de fiscale fraude moet worden opgedreven.** Volgens de KU Leuven lopen belastingfraude en -ontduiking in ons land op tot 9% van het bbp, of 36 miljard euro per jaar. Dit betekent dat bijna 9% van de rijkdom in België in rook opgaat.

Pensioen geen loterij

Het ACV heeft veel kritiek op het pensioenstelsel met punten. Het is minder transparant dan het huidige systeem. Werknemers zullen hun pensioenbedrag pas kennen wanneer ze met pensioen gaan.

Ze weten ook niet precies hoe hun pensioen zal evolueren omdat het stelsel wordt aangepast op basis van de demografische, economische en budgettaire ontwikkelingen. De kans bestaat dat hierdoor meer bejaarden in een onzekere situatie belanden. Als gevolg van de automatische of vooraf bepaalde aanpassing aan de socio-economische context onttrekt de regering zich aan haar verantwoordelijkheid om oplossingen te zoeken voor de gevolgen van de demografische ontwikkelingen (zoals de babyboom) voor de begroting. Het huidige stelsel biedt de mogelijkheid om de pensioenen te verhogen en de financiering aan te passen aan de behoeften. We moeten dit stelsel behouden en uitbreiden.

België is nog nooit zo rijk geweest. Waarom vindt de regering het dan "onhoudbaar" om de levensstandaard te verhogen van gepensioneerden die nog steeds bijdragen aan de welvaart van het land?

Goede pensioenen zijn een politieke keuze!





Goede pensioenen zijn een politieke keuze!

De regering morrelt aan de pensioenrechten van werknemers. Pensioengeknoei zegt het ACV. Samen met de andere vakbonden ijvert het ACV voor een echt sociaal contract op lange termijn tussen de generaties. Een contract dat vertrouwen schept in het pensioenstelsel. We hebben nood aan een zeker, voorspelbaar, solidair en goed gefinancierd pensioenstelsel. Goede pensioenen zijn een maatschappelijke en politieke keuze.

Wat het ACV wil:

- Wettelijk pensioen versterken, want is beste garantie voor iedereen.
- Pensioenleeftijd opnieuw naar 65.
- Minumpensioen minstens 10% boven armoedegrens.
- Wettelijk pensioen privésector optrekken tot niveau openbare sector.
- Rekening houden met zwaarte van werk bij bepalen pensioenleeftijd.
- Werk maken van werkbaar werk, gedurende de ganse loopbaan.
- Extra financiële middelen voorzien voor een waardig pensioen.
- Ook vermogens laten bijdragen.
- Pensioen moet zekerheid bieden. Puntenpensioen biedt vooral onzekerheid.