



WWW.ABVV.BE

PENSIOENEN: HOE ZIT HET NU?

Nu de regering de pensioenhervorming voorbereidt, maakt het **ABVV** – in tien vragen en antwoorden – de stand van zaken op over de pensioenen: leeftijd, voorwaarden, zware beroepen, minimumpensioen, pensioenbonus, enzovoort. Je leest het hier.



1

WAT IS NU EIGENLIJK DE OFFICIËLE PENSIOENLEEFTIJD? VERHOOGT DIE DE KOMENDE JAREN?

In België bedraagt de officiële pensioenleeftijd 65 jaar. Iedereen kan dus – onafhankelijk van het aantal loopbaanjaren op de teller – met pensioen gaan op 65 jaar. Opgelet: pas na 45 volle loopbaanjaren heb je recht op een volledig werknemerspensioen.

Een wet aangenomen door de vorige regering (Michel-I) voorziet de komende jaren een stapsgewijze verhoging van de pensioenleeftijd richting 67 jaar: 66 jaar vanaf 2025, 67 jaar vanaf 2030. De gemiddelde levensverwachting in goede gezondheid bedraagt in België nochtans slechts gemiddeld 65 jaar. Het **ABVV** wil dan ook de komende jaren de wettelijke pensioenleeftijd terugbrengen naar 65 jaar.

2

KAN JE VROEGER STOPPEN DAN OP 65 JAAR?

Ja, indien jouw loopbaan dat toelaat:

- op 60-jarige leeftijd na 44 jaar loopbaan
- op 61-jarige leeftijd na 43 jaar loopbaan
- op 62-jarige leeftijd na 43 jaar loopbaan
- op 63-jarige leeftijd na 42 jaar loopbaan

⚠ Belangrijk: de gevolgen van vervroegde pensionering zijn voor eigen rekening. Wie na 42 jaar op pensioen gaat, zal 42/45sten van een volledig werknemerspensioen ontvangen.

Wat denkt het **ABVV** over het voorstel van de minister van Pensioenen om vervroegd pensioen te koppelen aan de unieke voorwaarde van 42 jaar loopbaan?

Het is een stap in de goede richting. Deze maatregel zou een discriminatie van kortgeschoolden wegwerken. Ze moeten nu immers een langere loopbaan bewijzen vooraleer ze een vervroegd pensioen kunnen opnemen. De unieke voorwaarde van 42 jaar loopbaan zou meer dan 8.000 werknemers per jaar in staat stellen om op de leeftijd van 60, 61 of 62 jaar met vervroegd pensioen te gaan. In theorie zouden zelfs meer dan 50.000 werknemers een jaar vroeger met pensioen kunnen. Maar...

Het is onvoldoende:

- ▶ Omdat vervroegd pensioen met pensioenverlies gepaard gaat, hetgeen niet iedereen zich kan veroorloven, lijkt het cijfer van 50.000 potentiële begunstigen te optimistisch.
- ▶ Er wordt geen rekening gehouden met de problematiek van belastend werk, noch met het verschil in levensverwachting in goede gezondheid naargelang het opleidingsniveau. Voor vrouwen van 65 jaar is het verschil gemiddeld 4,6 jaar, in het nadeel van kortgeschoolden!

3

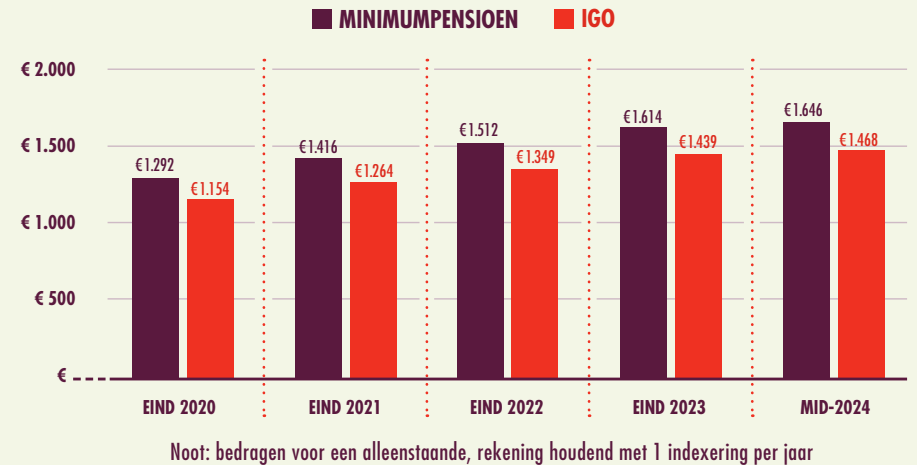
BESTAAT ER NU EEN REGELING VOOR DE ZWARE BEROEPEN OF BELASTEND WERK?

- ▶ **Neen, er bestaat geen algemene regeling in het wettelijk pensioen.** Er zijn geen specifieke maatregelen om belastend werk als zodanig te valoriseren. Nochtans heeft de zwaarte van het werk een invloed op de levensverwachting in goede gezondheid. Denk daarbij aan fysieke werkbelasting, nachtwerk, ploegenarbeid, bepaalde veiligheidsrisico's en psychosociale belasting. Deze criteria moeten voor het ABVV absoluut meetellen bij de berekening van het wettelijk pensioen en moet die werknemers toelaten vroeger met pensioen te gaan, zonder verlies van rechten.
- ▶ **Maar, er zijn wel enkele uitzonderingen**
 - Voor statutaire ambtenaren is er wel een regeling voor belastend werk, via de zogenaamde 'voordelige tantièmes'. Bepaalde statutaire beroepen hebben daardoor recht op een voordeliger berekening van de loopbaan. Dat geldt onder meer voor onderwijzend personeel, het 'rollend personeel' van de NMBS en vastbenoemde postbodes. Daarnaast bestaan er ook verschillende 'verloven voorafgaand aan het pensioen'.
 - Voor werknemers in de private sector zijn er de SWT-stelsels zware beroepen. 'SWT' staat voor 'stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage', in de volksmond beter gekend als 'brugpensioen'. Mits voldoende loopbaanjaren is SWT toegankelijk vanaf de leeftijd van 60 jaar na ofwel 20 jaar nachtarbeid, ofwel 5 jaar zwaar beroep in de laatste 10 jaar, ofwel 7 jaar zwaar beroep in de laatste 15 jaar, ofwel na een verklaring van medische ongeschiktheid in de bouwsector. Onder de definitie van zwaar beroep valt nachtarbeid, ploegenarbeid en onderbroken diensten. Voor de volledigheid, er is ook nog het 'medisch SWT', onder voorwaarden toegankelijk vanaf 58 jaar.

4

IS DE SYNDICALE EIS VAN €1.500 MINIMUMPENSIOEN ONDERTUSSEN GEREALISEERD?

Het korte antwoord: **ja**. Het is één van de grootste syndicale overwinning van de afgelopen jaren. Tegen het voorjaar van 2024 stijgt het gewaarborgd minimumpensioen tot €1.646 bruto, wat voor een alleenstaande neerkomt op ruim €1.500 netto. Die stapsgewijze verhoging (+11% in 4 jaar tijd) ligt vast bij wet en is dus verworven. Parallel met het gewaarborgd minimumpensioen stijgt de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) tussen 2021 en 2024 met 10,75%, tot €1.468. Voor het minimumpensioen gaat het om bedragen na een volledige loopbaan. Wie geen volledige loopbaan bereikt, heeft een lager gegarandeerd minimumpensioen.



5

ONDER WELKE VOORWAARDEN ZAL JE DAT MINIMUMPENSIOEN ONTVANGEN?

Een werknemer in de privésector heeft recht op een gewaarborgd minimumpensioen mits 2/3de van een volledige loopbaan (45 jaar). Wie 30 jaar loopbaan (inclusief eventuele gelijkgestelde periodes) kan voorleggen, zal minstens 2/3de van het gegarandeerd minimumpensioen ontvangen.

Voor wie geen 30 loopbaanjaren haalt, wordt het pensioen gewoon berekend op basis van de tijdens de loopbaan ontvangen inkomsten (inclusief gelijkgestelde periodes), zonder dat het gegarandeerd minimumpensioen van toepassing is.

Gelijkgestelde periodes corrigeren voor periodes van 'pech' (o.a. werkloosheid en ziekte) en valoriseren onbetaalde zorgarbeid (bv. ouderschapsverlof).

De liberalen (Open Vld en MR) stellen nu voor om het minimumpensioen slechts toegankelijk te maken na 30 jaar loopbaan én 20 jaar effectieve tewerkstelling. Ongeveer de helft van de huidige rechthebbenden zou het recht op een minimumpensioen verliezen, in overgrote meerderheid vrouwen.

Voor het **ABVV** is dat totaal onbespreekbaar. Die €1500 minimumpensioen pakken ze ons niet meer af.

Statutaire ambtenaren hebben recht op een gewaarborgd minimumpensioen mits '20 aanneembare dienstjaren'. Dit geldt niet voor contractuele ambtenaren.

6

WAT IS DE PENSIOENBONUS?

De pensioenbonus is een financiële stimulans om langer werken te belonen. De achterliggende gedachte is dat mensen die voldeden aan de voorwaarden voor het vervroegd pensioen, maar ervoor opteerden verder te werken, een 'bonus' kregen in de pensioenberekening. Op dit moment bestaat er geen pensioenbonus. De regering-Michel I schafte de pensioenbonus vanaf 1 januari 2015 geleidelijk af.



De minister van Pensioenen wil die pensioenbonus opnieuw invoeren. Ze stelt een pensioenbonus voor van €2 bruto per gewerkte dag voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. Het **ABVV** staat positief tegenover de herinvoering van de pensioenbonus, aangezien op die manier de wettelijke pensioenen worden versterkt. Wie drie jaar langer doorwerkt zou door de pensioenbonus een wettelijk pensioen ontvangen dat €156 (bruto) per maand hoger ligt.

7

WAT TE DENKEN OVER HET DEELTIJDS PENSIOEN?

Het **ABVV** is geen voorstander van het deeltijds pensioen. Het deeltijds pensioen betekent dat je een gedeelte van je wettelijk pensioen combineert met een inkomen uit arbeid. Opgelet: het bedrag van het deeltijds pensioen zou worden berekend op het tijdstip dat de werknemer zijn/haar deeltijds pensioen opneemt. Dit bedrag ligt vast en zou niet worden herberekend zodra de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt.

Voor de werknemers in de private sector zijn er de zogenaamde 'landingsbanen'. De **landingsbaan** met uitkering is – ingevolge het recente sociaal akkoord – vanaf 55 jaar toegankelijk voor werknemers met een lange loopbaan (35 jaar), werknemers met een zwaar beroep of werkend in een onderneming in herstructurering/moeilijkheden. Voor de andere werknemers is een landingsbaan met uitkering mogelijk vanaf 60 jaar. Dit is meestal veel voordeliger dan een deeltijds pensioen.

8

ZIJN DE WETTELIJKE PENSIOENEN WEL BETAALBAAR?

Ja, absoluut. De pensioenuitgaven zullen de komende decennia onvermijdelijk stijgen, met ongeveer €14 miljard per jaar tegen 2050, maar de stijgende welvaart maakt dat ook mogelijk. Wij worden als samenleving steeds rijker en productiever. Hoeveel we uitgeven aan wettelijke pensioenen blijft een maatschappelijke keuze.

Voor het **ABVV** ligt de sleutel voor het vergrijzingsdebat bij de inkomstzijde. Er zitten te veel gaten in de financiering van de sociale zekerheid. De omvangrijke RSZ-kortingen voor werkgevers (ongeveer €6 miljard) en de alternatieve verloning waar geen normale sociale bijdragen op geheven worden (ongeveer €7 miljard), moeten onder de loep genomen worden – te beginnen met de aandelenopties.



9

HOE WIL HET ABVV DE WETTELIJKE PENSIOENEN VERBETEREN?

1. Vervangingsratio optrekken

De Belgische pensioenen zijn – in vergelijking met andere landen – aan de lage kant. De bruto vervangingsratio (= verhouding loon op einde van de loopbaan t.o.v. wettelijk pensioen) bedraagt gemiddeld 43% voor mannen en 47% voor vrouwen. Die vervangingsratio's dalen naarmate het loon hoger ligt. Het wettelijk pensioen voor werknemers in de privésector biedt dus onvoldoende garantie op behoud van de levensstandaard na pensionering. De kaarten liggen anders voor de ambtenarenpensioenen. De brutovervangingsratio ligt voor hen gemiddeld rond de 70%. Het **ABVV** wil dan ook de pensioenen in de private sector optrekken in de richting van die van de statutaire ambtenaren.

2. Berekeningsplafond verhogen

Op korte termijn vraagt het **ABVV** om het berekeningsplafond voor de werknemerspensioenen in lijn te brengen te brengen met die van de zelfstandigen. In 2020 bedroeg dat loonplafond voor werknemers €60.027 (per jaar). In mensentaal, werknemers betalen sociale bedragen op hun volledig loon, maar bouwen pensioenrechten op tot dat plafond. Voor zelfstandigen ligt dat loonplafond iets hoger, terwijl ze boven op de beroepsinkomsten boven de €89.362 (bedrag 2021) geen sociale bijdragen betalen. Voor het ABVV is dat een onaanvaardbare discriminatie.

10

IS DE TWEDE PENSIOENPIJLER EEN GELOOFWAARDIG ALTERNATIEF?

Bijna twee derde van de Belgische werknemers bouwt op ondernemings- of sectorniveau een aanvullend pensioen op. Dat is de zogenaamde tweede pensioenpijler. De modale werknemer had op 1 januari 2020 evenwel amper €3.344 aan pensioenreserve. Dat komt overeen met een extra pensioen van ongeveer €15 per maand. Kortom, voor het gros van de werknemers levert de tweede pijler slechts een aalmoes op. **De Vivaldi-regering wil de tweede pensioenpijler versterken en streeft naar minimaal 3% bijdrage voor alle werknemers.**

Voor het **ABVV** is dat allerm minst prioritair en onhaalbaar gezien de lage onderhandelingsmarges door de wet van '96. **Wij wensen vooral de wettelijke pensioenen (de eerste pijler) te versterken. Dit systeem is het meest rechtvaardig en solidair.** Wie bijvoorbeeld ziek is, blijft pensioenrechten opbouwen en ook voor periodes van zorgarbeid is er (meestal) een gelijkstelling voorzien.

Deze solidariteit is veel minder aanwezig in de tweede pijler. Bovendien:

1. Laat de marktrente al jaren laagterecords optekenen. Het wettelijk minimumrendement (1,75%) ligt onder de inflatie. In die context is het economisch onzinnig om net pensioenen via kapitalisatie te stimuleren.

2. Ten tweede worden de aanvullende pensioenen commercieel beheerd (door pensioenfondsen en verzekeraars). De beheerskosten liggen vaak hoger dan voor de wettelijke pensioenen.
3. Tot slot is het een fabel dat de aanvullende pensioenen beter bestand zijn tegen demografische schokken. Wanneer de levensverwachting toeneemt, zal je meer jaren moeten overbruggen met je pensioenkapitaal. Bij de aanvullende pensioenen ligt het 'langlevenrisico' bij de werknemer zelf.