



Nationale Confederatie van het Kaderpersoneel

CNC-NCK - Lambermontlaan 171, b 4 - 1030 Brussel – België

Tel. (02) 420.43.34 - Fax (02) 420.46.04 - Rek nr 210-0683000-75

<http://www.cnc-nck.be>

NCK Persmededeling

Datum : 15 jan 2010

Te contacteren persoon voor meer informatie : Luc Vinckx (info@cnc-nck.be)

PENSIOENEN : OVER GELIJK LOON VOOR GELIJK WERK, EN DUS ONGELIJK LOON VOOR ONGELIJK WERK

De voorbije maanden werden van diverse kanten proefballonnetjes opgelaten om de bedrijfspensioenen, de zogenaamde 2e pijler, zwaarder te belasten, en dit om de wettelijke pensioenen te kunnen betalen. Volgens de NCK zal dit een aantal bestaande onevenwichten en onrechtvaardigheden in het pensioensysteem nog versterken. De NCK verzet zich duidelijk tegen maatregelen met terugwerkende kracht: de overheid heeft de plicht om geschapen verwachtingen te honoreren.

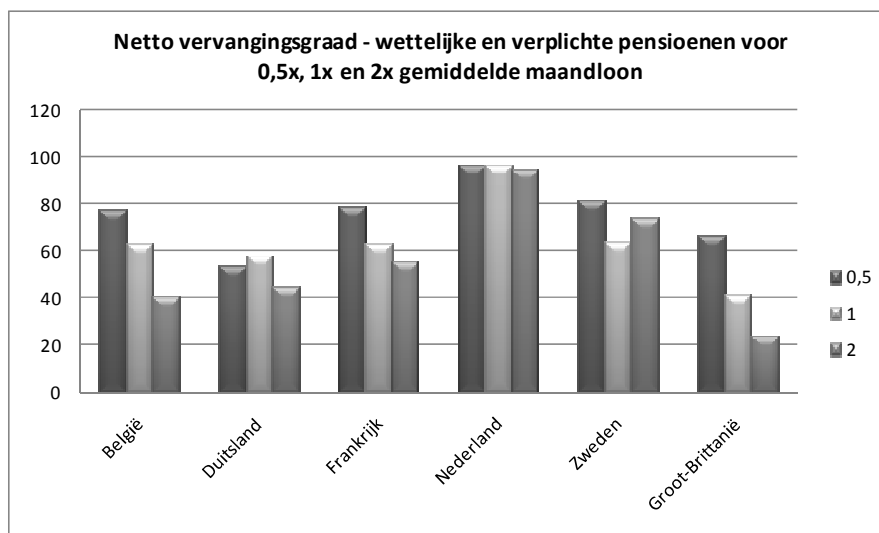
De grote nationale pensioenconferentie is afgevoerd. Een kleine taskforce met leden van de regeringskern en de sociale partners zal de beslissingen nemen.

De NCK, de Nationale Confederatie van Kaderleden in de privésector, vraagt dat er op een realistische manier rekening wordt gehouden met de kaderleden en andere contractuele werknemers in de privésector en in de publieke sector.

De voorbije maanden werden van diverse kanten proefballonnetjes opgelaten om de bedrijfspensioenen, de zogenaamde 2e pijler, zwaarder te belasten, om de wettelijke pensioenen te kunnen betalen.

Volgens de NCK zal dit een aantal bestaande onevenwichten en onrechtvaardigheden in het pensioensysteem nog versterken.

Wanneer we de zgn. eerste pijler bekijken, dan zien we dat deze er niet in slaagt om de verarming van de gemiddelde en hogere inkomens ten gevolge van pensionering op een behoorlijke manier tegen te gaan. Onderstaande grafiek geeft aan hoe de situatie is in België voor lagere, gemiddelde en hogere inkomens, en dit in vergelijking met onze buurlanden.

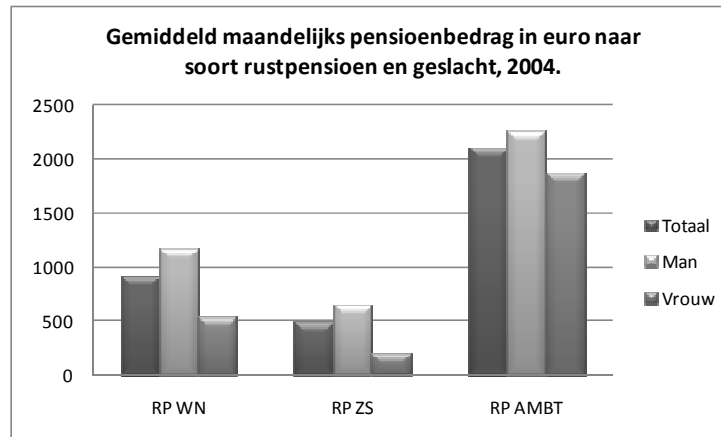


Netto vervangingsgraad : verhouding tussen aanvangspensioen en laatste nettoloon. Bron gegevens : “De pensioenen in België: zorgen voor een passend niveau”, VBO Memo, Bernadette Adnet, 25 januari 2008. Cijfers België, Duitsland : zonder aanvullend pensioen, cijfers Frankrijk, Nederland, Zweden : met de verplichte aanvullende pensioenen, cijfers Groot-Brittanië : met de minimumpensioenmechanismen zonder de aanvullende privépensioenen

Voor statutair benoemde ambtenaren daarentegen (met een volledige loopbaan) bedraagt het (netto) wettelijke pensioen ongeveer 80 % van het laatste (netto)loon – met een maximum van iets meer dan 3000 Euro/maand. Dit pensioen wordt tevens verhoogd telkens er indexering is (geldt voor de ganse eerste pijler) én telkens de ambtenaren collectieve opslag krijgen. Het is dus bijzonder welvaartsvast.

De zogenaamde tweede pijler werd ingevoerd met als doel het verschil tussen de kaderleden/bedienden in de privé sector versus de overheid goed te maken.

Echter, niettegenstaande zijn hoge kost voor een kaderlid, brengt deze 2e pijler nu reeds veel minder op dan het theoretische maximum van 80 % van het laatste nettoloon.



Bron gegevens : J.Berghman, G.Curvers, S.Palmans, en H.Peeters, *De gepensioneerden in kaart gebracht, Deel I : De wettelijke pensioenbescherming, Working paper Sociale Zekerheid nr 6*, Brussel, FOD Sociale Zekerheid, 2007. Rustpensioen voor Werknemers, Zelfstandigen en Ambtenaren.

Een kaderlid (of ander contractuele werknemer in de privé of bij de overheid) heeft in praktijk een pensioen (eerste pijler) van niet meer dan 1300 Euro/maand (alleenstaande). ongeacht de hoogte van het loon. Dit ten gevolge van de loonplafonnering voor de berekening (niet voor de heffing van sociale lasten) van het pensioen: Werknemer en werkgever betalen sociale bijdragen op het ganse loon (samen ongeveer 15 %) zonder limiet terwijl een limiet van 47.000 Euro bestaat om het bedrag van een pensioen voor een privé werknemer te bepalen.

Het verschil tussen de 1300 Euro/maand en 80 % van het laatste nettoloon kan in principe gecompenseerd worden door de zogenaamde 2e pijler, waarvoor echter extra dient betaald te worden (bovenop de geplafonnerde bijdrage). Bedrijven zijn echter niet verplicht om een dergelijke 2e pijler aan te bieden; als ze een dergelijke 2e pijler aanbieden is er ook geen verplichting om het wettelijk maximum van 80 % te behalen.

In de praktijk zijn er heel wat kaderleden die ver onder de 80 % blijven, om diverse redenen:

- bij sommige pensioensystemen verliest men een deel bij verandering van werknemer. Dit is vooral het geval bij de zogenaamde systemen met gesteld doel, waar dikwijls de grootste kapitaalsopbouw de laatste jaren voor het pensioen plaatsvindt. Ook andere systemen zijn dikwijls gebaseerd op het laatste loon, vermenigvuldigd met het aantal dienstjaren bij de firma.
- sommige werkgevers bieden geen bedrijfspensioen aan, of een minder goed, met een lager doel.
- voor de jaren als contractueel bij de overheid, bijvoorbeeld voor kaderleden die enkele jaren als assistent aan een universiteit of hogeschool gewerkt hebben, werd er voor deze jaren geen 2e pijler uitgebouwd
- wanneer de gepensioneerde samenwoont met zijn/haar partner, die ook een pensioen als contractueel heeft, wordt één van beiden als "gezinshoofd" behandeld, terwijl de andere een lager wettelijk pensioen krijgt als "samenwonende". Statutair benoemde ambtenaren daarentegen worden voor wat betreft hun pensioen als alleenstaanden beschouwd – dus geen vermindering van het wettelijk pensioen.
- Last but not least: bij de bedrijfspensioenen wordt een kapitaal opgebouwd, dat wordt uitgekeerd ofwel als kapitaal ofwel als maandelijks rente. Door de gestegen levensverwachtingen de laatste decennia is het bedrag dat men ter beschikking heeft per maand lager dan gepland. Bij het wettelijke pensioen, ook het hogere pensioen van de statutaire ambtenaar, daalt het bedrag niet met de gestegen levensverwachting.

Tenslotte dient opgemerkt te worden dat

- (a) in het geval van een economische crisis, zoals nu, de lonen in de privésector stagneren, terwijl bij de overheid de lonen blijven evolueren volgens het barema



- (b) tewerkstelling bij de overheid is gegarandeerd tot 65 jaar (dus ook een volledige loopbaan voor de pensioenberekening) – in de privé kan men hier alleen maar van dromen

In het algemeen is de NCK voorstander van eenzelfde pensioen systeem voor alle werknemers in de privésector, de overheid en de ander sectoren zoals de gezondheidssector, de socio-culturele sector en de zelfstandigen. Dit kan op verschillende manieren gerealiseerd worden:

- Het meest ideale scenario zou erin bestaan de wettelijke pensioenen in alle sectoren op te trekken tot op het huidige niveau van de statutaire ambtenaren. Het is verre van zeker dat dit betaalbaar zal zijn, hoewel het Zweedse model hier een aantal kansen biedt.
- Een andere aanpak kan erin bestaan voor alle werknemers, dus ook voor de statutaire ambtenaren, een 2-pijler systeem aan te bieden. Dit zou uiteraard inhouden dat de 1e pensioenpijler voor alle sectoren dezelfde is, en dus voor de statutair benoemde ambtenaren lager dan het nu is. Een dergelijke aanpak is verantwoord gezien de laatste decennia de lonen bij de overheid geleidelijk gelijkgetrokken zijn met de lonen in de privé.

Waar de NCK zich duidelijk tegen verzet zijn maatregelen met terugwerkende kracht: werknemers en werkgevers storten bijdragen in een pensioenfonds om een welbepaald doel te behalen. Wanneer de overheid deze reserves zwaarder gaat belasten verhoogt dit immers nog verder het onevenwicht met de statutaire ambtenaren, het verhoogt de relatieve verarming van de kaderleden en bedienden wegens pensionering en het ondermijnt de financiële planning van de individuele werknemer en het algemeen vertrouwen in pensioenfonds als lange termijn zekerheid.