

Waardige pensioenen? Een politieke keuze!

De laatste jaren is er veel gesleuteld aan onze pensioenen. De laatste hervorming, onder leiding van de regering-Michel (2014-2019), heeft de rechten van werknemers en hun vertrouwen in het wettelijk pensioenstelsel sterk aangetast.

Het ACV wil dat we van koers veranderen: het pensioen mag geen loterij worden. Een ander systeem, voor ieders welzijn, is mogelijk. En het is vooral een politieke keuze!

FICHE 1: Langer leven is langer werken?

FICHE 2: Worden onze pensioenen onbetaalbaar?

FICHE 3: Zijn de pensioenen hoog genoeg in België?

FICHE 4: Zorgt ons pensioenstelsel voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen?

FICHE 5: Is het normaal dat de 'gelijkgestelde periodes' minder meetellen dan effectief werk?

FICHE 6: Liggen jongeren echt niet wakker van hun pensioen?

FICHE 7: Zijn privéverzekeringen en -pensioenfondsen de oplossing?

FICHE 8: Hoe zit dat met het pensioen van de ambtenaren?

FICHE 9: De oplossingen van het ACV in het kader van de toekomstige hervorming

Naast dit inhoudelijke dossier, maakten we ook verschillende filmpjes rond het pensioenthema.

Die vind je allemaal terug op www.hetacv.be/pensioen



Fiche 1: Langer leven is langer werken?

De levensverwachting stijgt

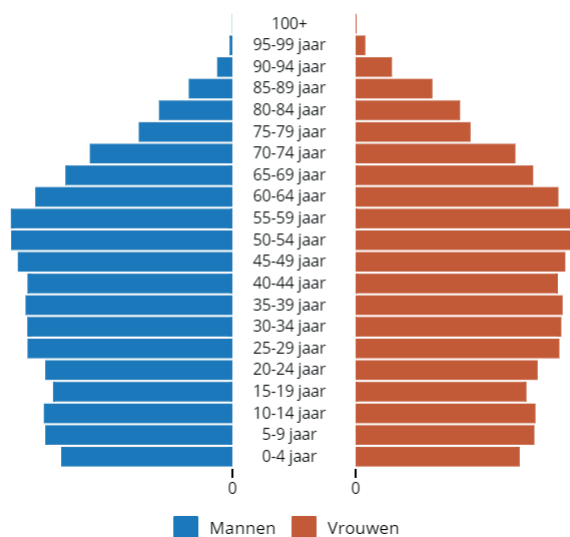
De levensverwachting in ons land is de voorbije decennia serieus toegenomen (met uitzondering van het covidjaar 2020).

- In 2020 bedroeg de levensverwachting bij de geboorte in België 80,8 jaar. Door COVID-19 is de levensverwachting met één jaar gedaald ten opzichte van 2019. Toen was de levensverwachting nog 81,8 jaar.
- De levensverwachting bij vrouwen (83,1 jaar in 2020) ligt hoger dan de levensverwachting bij mannen (78,5 jaar in 2020).

Bron: <https://www.gezondbelgie.be/nl/gezondheidstoestand/levensverwachting-en-levenskwaliteit/levensverwachting>

De toename van het aantal senioren (in combinatie met een dalend geboortecijfer) heeft uiteraard ook een impact op de bevolkingspiramide in ons land. De tijd dat deze piramide een brede basis en een smalle top had, is al lang voorbij. De oudere generaties (65+) blijven sterk vertegenwoordigd in onze bevolking. Dit is ook het gevolg van de babyboom na de Tweede Wereldoorlog (1945-1965).

Leeftijdspiramide van België, de gewesten en provincies



Cijfers: <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/structuur-van-de-bevolking>

Fiche 1: Langer leven is langer werken?

De vergrijzing -het feit dat we erin slagen om steeds meer mensen langer te laten leven- is een belangrijke verwezenlijking van onze welvaartsstaat. De strijd tegen kindersterfte, de verbetering van de materiële condities van de bevolking en de uitbouw van een goede gezondheidszorg heeft duidelijk geloond.

Dit betekent niet dat elk individu ook veel langer kan werken. Nochtans hebben de regeringen van de voorbije 15 jaar de loopbanen fors verlengd. Ze trokken de pensioenleeftijd op naar 67 jaar en willen de oudere werknemers zo lang mogelijk op de arbeidsmarkt houden door het mes te zetten in de systemen van SWT, vervroegd pensioen en landingsbanen.

Het wordt steeds moeilijker om je werk te kunnen volhouden

Het is belangrijk om te kijken naar de jaren in goede gezondheid. Die lopen - afhankelijk van de positie van de werknemers - nogal uiteen. Er zijn verschillen naargelang het studieniveau, het beroep en de woonplaats. Zo leeft een man met een lagere schooldiploma bijvoorbeeld gemiddeld tot 62 jaar in goede gezondheid. Een man die hogere studies volgde, heeft 71 gezonde levensjaren voor de boeg.

De jaar na jaar stijgende cijfers van het aantal langdurig zieken in ons land maken ook duidelijk dat langer werken sowieso voor heel wat mensen niet lukt. Het wordt steeds moeilijker om je werk te kunnen volhouden. In 2020 stonden er 470.000 mensen op invaliditeit. Meer dan dubbel zoveel als 15 jaar geleden. Bij 56% is die invaliditeit het gevolg van hun werk.

De voorbije regeringen hebben de pensioenleeftijd opgetrokken zonder voldoende maatregelen te nemen om werkbare loopbanen mogelijk te maken. We denken daarbij aan het verlichten van de (fysieke en mentale) belasting van de arbeid en het voorzien van voldoende mogelijkheden om arbeid en gezin/vrije tijd te combineren.

Daarnaast is het ook absurd om mensen langer te laten werken terwijl veel jongeren problemen ervaren in hun zoektocht naar werk (zie fiche 6).

Fiche 1: Langer leven is langer werken?

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

Om al deze redenen ijvert het ACV voor de volgende maatregelen:

- Recht op landingsbanen vanaf 55 jaar.
- Recht op vervroegd pensioen vanaf 60 jaar.
- Recht op pensioen vanaf 65 jaar (in plaats van 67 jaar in 2030).

Daarnaast vraagt het ACV ook de volgende maatregelen:

- Tandemplannen waarbij een oudere werknemer het rustiger aan kan doen en jonge collega's kan coachen.
- Inzetten op preventieplannen die voor aangepaste arbeidsomstandigheden zorgen tijdens de volledige loopbaan.
- Een betere loopbaanplanning met mogelijkheden tot heroriëntering bij het uitoefenen van een zwaar beroep.

Fiche 2:

Worden onze pensioenen onbetaalbaar?

De pensioenuitgaven blijven stijgen

De vergrijzing (zie fiche 1) heeft uiteraard een budgettaire weerslag, in het bijzonder op de uitgaven van de sociale zekerheid (voor de pensioenen, maar ook bij de gezondheidszorgen). Elk jaar maakt de Studiecommissie voor de vergrijzing projecties van de vergrijzingskosten op korte, lange en zeer lange termijn. In het rapport van 2021 maken deze experts de volgende inschattin-

Tabel 1 Evolutie van de sociale uitgaven en van de budgettaire kosten van de vergrijzing op lange termijn volgens het referentiescenario van juli 2021
In procent van het bbp en in procentpunt van het bbp

Componenten van de budgettaire kosten van de vergrijzing	Referentiescenario van de SCvV van juli 2021						
	2019	2026	2050	2070	2019-2050	2050-2070	2019-2070
	In procent van het bbp				In procentpunt van het bbp		
Pensioenen ^a	10,5	12,3	13,9	14,0	3,4	0,0	3,4
Gezondheidszorg ^b	7,8	8,7	10,3	10,5	2,5	0,2	2,7
Arbeidsongeschiktheid ^c	2,0	2,5	2,1	2,0	0,1	-0,1	0,0
Werkloosheid ^d	1,3	1,2	1,0	0,9	-0,3	-0,1	-0,4
Kinderbijslag	1,5	1,4	1,2	1,0	-0,3	-0,2	-0,5
Overige sociale uitgaven ^e	1,5	1,7	1,6	1,4	0,1	-0,1	0,0
Total	24,6	27,8	30,1	29,8	5,5	-0,3	5,2

- Pensioenen in de werknemersregeling, de zelfstandigenregeling en de overheidssector, inclusief de IGO (inkomensgarantie voor ouderen) en de overheidsbedrijven ten laste van de overheid (in deze laatste regeling houden de voorgestelde resultaten geen rekening met het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd).
- Overheidsuitgaven op alle bevoegdheidsniveaus (sociale zekerheid, federale overheid, lokale en de gemeenschappen en gewesten (G&G)) voor acute en langdurige gezondheidszorg, inclusief de Vlaamse Zorgverzekering (0,1 % van het bbp).
De langdurige zorg omvat de thuiszorg, het verblijf van bejaarden in rustoorden, in rust- en verzorgingstehuizen, in psychiatrische verzorgingsinstellingen en in initiatieven voor beschut wonen alsook sommige uitgaven voor bijstand in het dagelijks leven voor afhankelijke bejaarden. De 'acute' zorg omvat de overige gezondheidszorg.
- Uitkeringen voor moederschap, primaire arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.
- Inclusief werkloosheid met bedrijfstoelag, tijdskrediet en loopbaanonderbreking.
- Hoofdzakelijk de uitgaven voor arbeidsongevallen, beroepsziekten, fondsen voor bestaanszekerheid (enkel het sociaalezekerheidsdeel volgens de beginselen van het ESR 2010), tegemoetkomingen aan personen met een handicap, leefloon en het overbruggingsrecht voor zelfstandigen.

In bovenstaande tabel worden de uitgaven voor de verschillende takken van de sociale zekerheid afgezet tegenover het Bruto Binnenlands Product (BBP) van België (bron: https://www.hogeraadvanfinancien.be/sites/default/files/public/publications/hrf_vergrijzing_2021_07.pdf).

Fiche 2: Worden onze pensioenen onbetaalbaar?

De verhoging is betaalbaar

Het aandeel van de pensioenen en van de gezondheidszorg zal de komende decennia gestaag toenemen. Dit wordt deels gecompenseerd door een kleiner aandeel voor de werkloosheid, de arbeidsongeschiktheid en de kinderbijslag (zie tabel op de vorige pagina). Alles bij elkaar opgeteld verwachten de experts wel dat de uitgaven voor de pensioenen zullen evolueren van ongeveer 10,5% naar 14% van het BBP tegen 2070. Dit betekent een stijging van 3,5% van het BBP van nu tot in 2070 of gemiddeld 0,1% van het BBP per jaar. Dat is betaalbaar!

In het verleden slaagden we er al om een soortgelijke verhoging van de sociale uitgaven te betalen: zo evolueerden de uitgaven voor de gezondheidszorg van 6,4% in 1980 naar 10,4% van het BBP in 2014. En ook toen slaagden we erin om deze stijging te betalen.

Het blijft een maatschappelijke en politieke keuze om een groter deel van de geproduceerde (en ook toenemende) welvaart naar de sociale zekerheid (en specifiek naar de pensioenen) te laten vloeien.

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

Om dit te financieren ziet het ACV andere maatregelen mogelijk dan het brutaal optrekken van de pensioenleeftijd of drastische besparingen uitvoeren in het pensioensysteem:

- We gaan voor een versterking van de financiering van de sociale zekerheid:
 - door lonen met volwaardige socialezekerheidsbijdragen en voor bruto loonsverhogingen. En we maken een einde aan de wildgroei van allerlei nettovoordelen;
 - door een aanpassing van de Loonnormwet;
 - we boren ook andere inkomstenbronnen aan voor de sociale zekerheid. De strijd tegen de fiscale fraude kan miljarden per jaar opleveren.
- De werkzaamheidsgraad van mensen op beroepsactieve leeftijd kan verhoogd worden door volop in te zetten op jobcreatie voor werkzoekenden, kwaliteitsvolle jobs voor jongeren en door niet-actieven te verleiden met aantrekkelijker werk.
- We kunnen de productiviteit opkrikken door meer welzijn op het werk, technologische verbeteringen (meer mogelijkheden voor telewerk bv.) en door een betere arbeidsorganisatie.

Fiche 3: Zijn de pensioenen hoog genoeg in België?

Hoe worden de pensioenen berekend?

Een werknemer heeft pas recht op een volledig pensioen na 45 jaar voltijds werken. Ook de 'gelijkgestelde periodes' (zie fiche 5) tellen mee. Voor elk loopbaanjaar wordt er een pensioenopbrengst berekend op basis van de volgende gegevens:

- *som van de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen* (= totaal loon) op jaarbasis. De 'gelijkgestelde periodes' tellen mee voor de berekening van het totale loon (zie fiche 5). Het bedrag van het brutoloon dat meetelt wordt jaarlijks begrensd (2020: 60.026,75 euro). Als het brutoloon op jaarbasis hoger is dan dit loonplafond, wordt het totale loon dat meetelt voor het pensioen beperkt tot dit plafond;
- *herwaardering van het totale loon* op jaarbasis ten opzichte van de inflatie (via een herwaarderingscoëfficiënt);
- *deling van het geherwaardeerde totale loon door 45* (duur van een volledige loopbaan als loontrekkende);
- *vermenigvuldiging met 60% (voor een alleenstaande) of 75% (voor een gezin)*. Op basis van deze percentages (60% of 75%) wordt het loon gedurende de hele loopbaan omgezet in jaarlijks pensioenrecht.

Dit komt neer op de volgende formule¹:

$$\frac{(\text{totaal loon}) \times (\text{herwaarderingscoëfficiënt})}{45} \times (60\% \text{ of } 75\%)$$

De pensioenopbrengsten van elk loopbaanjaar worden opgeteld en vormen het pensioen dat de werknemer jaarlijks zal ontvangen. Wat betekent dit concreet?

¹ Deze formule dient als richtsnoer. Er bestaan heel wat uitzonderingen afhankelijk van de specifieke loopbaan.

Fiche 3: Zijn de pensioenen hoog genoeg in België?

Het gemiddelde pensioen ligt onder de armoedegrens

Het gemiddelde nettopensioen bedraagt 1.181 euro voor mannen en 882 euro voor vrouwen. Dat is onvoldoende. De armoedegrens (60% van het mediane inkomen) werd in België vastgelegd op 1.284 euro per maand.

Het ACV hekelt de kloof tussen de pensioenen en de lonen. De 'vervangingsratio' van de Belgische pensioenen, nl. het verschil tussen het pensioenbedrag en het laatste loon van de werknemer, is in dit opzicht veelzeggend. Uit internationale vergelijkingen blijkt dat de bruto vervangingsratio in België 47% bedraagt (voor alle stelsels samen: werknemers, zelfstandigen en ambtenaren), tegenover gemiddeld 52% in Europa. Ook voor de netto vervangingsratio zijn Belgische werknemers slechter af (66%, tegenover 71 % elders in de EU, volgens de OESO). Als gevolg van het loonplafond bedraagt de vervangingsratio voor de hoogste lonen slechts 34%, tegenover 49% in de EU. Bij de werknemers bedraagt de vervangingsratio slechts 32,6% voor mannen en 24,9% voor vrouwen (Planbureau, 2014).

Waarom hebben we zo'n zwakke pensioenen?

De berekeningsmethode verklaart grotendeels waarom de pensioenen zo laag zijn in België:

- Heel wat werknemers komen niet aan een loopbaan van 45 jaar als ze tijdens bepaalde periodes niet hebben gewerkt die niet worden gelijkgesteld voor het pensioen (bv. loopbaanonderbreking om de kinderen op te voeden) of als ze lang deeltijds hebben gewerkt.
- De laagste lonen aan het begin van de loopbaan tellen mee. In de andere takken van de sociale zekerheid worden de uitkeringen echter berekend op basis van het laatste loon.
- Het loon tijdens de hele loopbaan wordt onvoldoende geherwaardeerd ten opzichte van de reële loonevolutie: er wordt enkel en slechts gedeeltelijk rekening gehouden met de inflatie bij de berekening van het pensioenbedrag (cf. herwaarderingsvoet).
- De zogenaamde 'gelijkgestelde' periodes, nl. niet-gewerkte periodes die meetellen voor de berekening van de duur van de loopbaan op basis van een fictief (reëel of beperkt) loon worden afgebouwd (zie fiche 5). Dit gaat vooral ten koste van vrouwen die sowieso al benadeeld worden door het pensioenstelsel (zie fiche 4).

Fiche 3: Zijn de pensioenen hoog genoeg in België?

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

De vervangingsratio kan worden verhoogd door een aantal hefbomen te activeren. Het ACV dringt aan op de volgende maatregelen:

- Het aantal jaren dat nodig is voor een volledige loopbaan verlagen van 45 naar 40 jaar (het totale loon wordt dan niet langer gedeeld door 45, maar door 40).
- Zorgen voor automatische welvaartsvastheid van de pensioenen.
- Het minimumpensioen verhogen naar 60% van het mediane loon en 75% van het mediane loon voor gezinnen. Op die manier wordt het minimumpensioen automatisch aangepast aan de loonevolutie. In 2022 zou het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige loopbaan dan 1.646 euro netto bedragen.
- Het loonplafond waarmee rekening wordt gehouden bij de berekening van het pensioen toepassen op het totale loon gedurende de hele loopbaan en niet langer jaar per jaar.

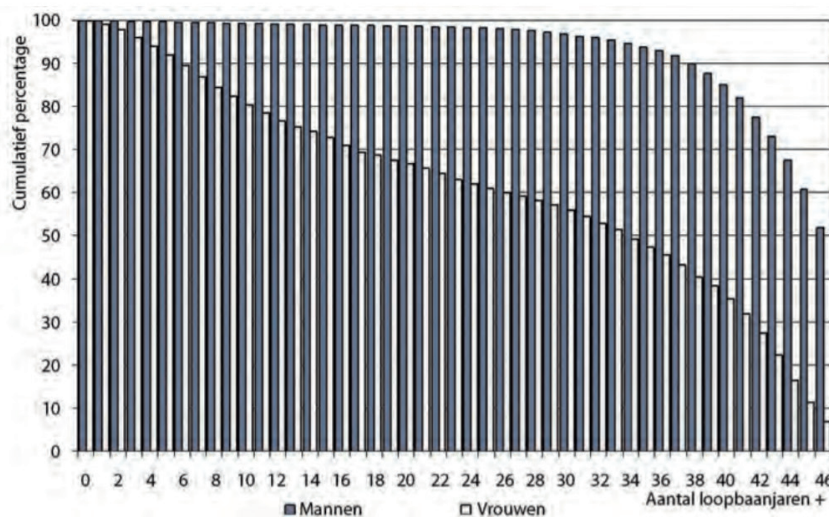
Deze maatregelen zijn volgens het ACV betaalbaar! (zie fiche 2).

Fiche 4: Zorgt ons pensioenstelsel voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen?

Het pensioen van vrouwen is 33% lager dan dat van mannen

Het aantal actieve vrouwen op de arbeidsmarkt neemt steeds verder toe in ons land. Toch is er nog lang geen gelijkheid tussen mannen en vrouwen op het vlak van pensioenen! Het pensioenstelsel gaat uit van een volledige loopbaan – 45 jaar voltijds werken – om maximale pensioenrechten te genieten. Op de arbeidsmarkt gaat het er jammer genoeg anders aan toe.

CUMULATIEF PERCENTAGE RUSTGEPENSIONEERDE WERKNEMERS NAAR GESLACHT EN AANTAL VOLTijdSE LOOPBAANJAREN OP HET MOMENT VAN PENSIONERING (INSTROOM 2002-2004)



Bron: Berghman e.a., 2010, p. 42.

Enkele cijfers die de kloof tussen mannen en vrouwen illustreren:

- Het nettopensioen van werknemers bedraagt gemiddeld 1.181 euro voor mannen en 882 euro voor vrouwen.
- Bij mannen bedraagt het pensioen gemiddeld 32,6% van hun laatste loon, tegenover slechts 24,9% bij vrouwen.
- Bij 80% van de werknemers is het nettopensioen lager dan 1.500 euro.
- 60% van wie een minimumpensioen ontvangt, zijn vrouwen. Sommige vrouwen hebben gewoonweg geen toegang tot het minimumpensioen.

Fiche 4: Zorgt ons pensioenstelsel voor gelijkheid tussen mannen en vrouwen?

Volgens de Federale Pensioendienst is het pensioen van vrouwen gemiddeld een derde (33%) lager dan dat van mannen. Een op de drie vrouwen moet bovendien rondkomen met een maandpensioen van minder dan 750 euro, tegenover een op de vijf² mannen.

Hoe verklaren we de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen?

Deze verschillen zijn te wijten aan een aantal factoren. In de eerste plaats de duur van de loopbaan zoals uit bovenstaande grafiek blijkt. De gemiddelde loopbaan van een man bedraagt 39 jaar. Voor een vrouw is dit 34 jaar. Een van de redenen hiervoor is dat vooral vrouwen deeltijds werken. 79% van de deeltijdse jobs in België worden uitgeoefend door vrouwen; een op de twee werkneemsters werkt deeltijds.

Een tweede factor is de loonongelijkheid. Er bestaat nog altijd een loonkloof tussen mannen en vrouwen: voor gelijk werk ligt het uurloon van vrouwen gemiddeld 10% lager dan het loon van mannen. Het zal dan ook niet verbazen dat sectoren waar vooral vrouwen werken over het algemeen slechtbetaald zijn. Daardoor verdienen vrouwen jaarlijks gemiddeld 23,9% minder dan mannen.

Deze onaanvaardbare verschillen in werktijd en loon hebben een negatieve impact op de financiële zekerheid en autonomie van gepensioneerd vrouwen.

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

Om deze ongelijkheid aan te pakken, vraagt het ACV om:

- het aantal jaar dat nodig is om een volledige loopbaan op te bouwen te verlagen van 45 naar 40 jaar;
- niet-gewerkte periodes meer te laten meetellen bij de berekening van het pensioen via het stelsel van de 'gelijkgestelde periodes' (zie fiche 5), in het bijzonder deeltijds werk;
- de aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te dichten.

² Belga, «Une femme sur trois touche moins de 750 euros de pension», Le Soir, 6/03/2019.

Fiche 5: Is het normaal dat de 'gelijkgestelde periodes' minder meetellen dan effectief werk?

Wat zijn 'gelijkgestelde periodes'?

Onder gelijkgestelde periodes verstaat men werkloosheid (ook deeltijdse werkloosheid met behoud van rechten), periodes van ziekte of invaliditeit, SWT (het vroegere brugpensioen), zwangerschapsverlof, tijdskrediet, loopbaanonderbrekingen, thematische verloven (ouderschapsverlof, legerdienst, stakingsdagen,...).

Het gaat om niet-gewerkte periodes die voor wat betreft de duur van de loopbaan en het loon meetellen voor de berekening van het pensioen.

Vaak hoor je dat het niet meer dan normaal is dat wie 'effectief werkt' bevoorrecht wordt ten opzichte van 'inactieven'. Als beloning voor 'wie werkt' en 'om wie niet wil werken' ertoe aan te zetten (opnieuw) aan de slag te gaan. Dit discours baseert zich op stereotiepe beeldvorming van de 'luie werklozen' en de 'langdurig zieken die misbruik maken van het systeem', de 'vrouwen aan de haard', de 'gemakzuchtige jongeren' of de 'profiterende vreemdelingen'. Een heel fout discours, want geen enkele samenleving kan eisen dat 100% van de beroepsbevolking actief en productief is. Cijfers tonen aan dat er onvoldoende werk is voor iedereen. Dit discours wekt de foutieve indruk dat al dan niet werken in de eerste plaats een individuele keuze en verantwoordelijkheid is, terwijl het een maatschappelijk probleem is.

Niet werken is zelden een keuze

Heb je de keuze om minder te werken of zelfs tijdelijk te stoppen met werken als je kinderen hebt of moet zorgen voor een ziek familielid, zelf ziek wordt of een opleiding moet volgen? Zijn er voldoende jobs beschikbaar zodat iedereen werk heeft? Als we naar de realiteit kijken, is het antwoord duidelijk nee.

Fiche 5: Is het normaal dat de 'gelijkgestelde periodes' minder meetellen dan effectief werk?

In het derde kwartaal van 2021 waren er in België 350.000 werkzoekenden terwijl er 190.000 vacatures waren. In 2020 stonden 470.000 mensen op invaliditeit (arbeidsongeschiktheid langer dan een jaar). Dat is meer dan dubbel zoveel als 15 jaar geleden! Het werk zelf speelt hier zeker een rol: fysiek zware beroepen (arbeidsongevallen, beroepsziektes) of toenemende psychosociale belasting (burn-outs). Uit recent onderzoek van de christelijke mutualiteit blijkt dat het werk (deels) een rol in speelt³ bij 56% van hun arbeidsongeschikte leden.

Precies om ons te beschermen tegen deze sociale risico's en het inkomensverlies dat hiermee gepaard gaat, is er de sociale zekerheid (verzekering tegen werkloosheid, ziekte-invaliditeit, enz.). Ook het pensioenstelsel houdt rekening met deze risico's via het systeem van 'gelijkgestelde periodes'.

Iedereen kan gebruikmaken van dit systeem! Zowel werkzoekenden (werkloosheid) als mannen (maken het meeste gebruik van SWT) en vrouwen (deeltijds werk, zwangerschapsverlof) die het geluk hebben om een vaste baan te hebben. En eigenlijk is dit niet meer dan logisch. Het kan niet dat iemand bij het pensioen gestraft wordt voor periodes waarin hij/zij niet aan de slag was door een situatie waarvoor hij/zij zelf niet gekozen heeft. In België bestaat de loopbaan van werknemers gemiddeld voor een derde (33%) uit gelijkgestelde periodes.

Afbouw van gelijkgestelde periodes

Het is dus essentieel dat deze periodes voldoende meetellen voor het pensioen. De regeringen-Di Rupo en -Michel beslisten nochtans dat sommige van die periodes minder meetellen voor het pensioen. De 2de en 3de werkloosheidsperiode, SWT voor de leeftijd van 60 jaar en tijdskrediet tussen 55 en 60 jaar werden oorspronkelijk gelijkgesteld op basis van het laatste loon, maar dat gebeurt voortaan op basis van een forfaitair fictief bruto jaarloon van 23.841 euro. Gezien de berekeningsmethode van de pensioenen (zie fiche 3) heeft dit een negatieve impact op het pensioenbedrag.

³ Jean-François Noulet, «Les incapacités de travail de longue durée explosent: la faute au travail, selon la Mutualité chrétienne», RTBF, 29 juin 2021.

Fiche 5: Is het normaal dat de 'gelijkgestelde periodes' minder meetellen dan effectief werk?

De regering-De Croo zet deze trend voort en verstrengde de voorwaarden om in aanmerking te komen voor het gewaarborgd minimumpensioen. Een minimumpensioen is nu pas mogelijk na een loopbaan van minstens 30 jaar, zonder onderscheid tussen effectief werk en gelijkgestelde periodes. Het regeringsakkoord De Croo voert een 'voorwaarde van effectieve tewerkstelling' in om in aanmerking te komen voor het minimumpensioen. De maatregelen die minister van Pensioenen Karine Lalieux in september 2021 aankondigde gaan in die richting. Het minimumpensioen zou pas worden toegekend na minstens 10 jaar effectieve voltijdse tewerkstelling (na een loopbaan van 30 jaar). Sommige regeringspartijen, met name de liberalen en de oppositie, wilden het aantal jaar effectieve tewerkstelling zelfs nog verhogen.

Voor het ACV is de afbouw van gelijkgestelde periodes onaanvaardbaar: wie naast een volledige loopbaan van 45 jaar voltijds werken grijpt en de gelijkgestelde periodes nodig heeft, wordt nog maar eens gestraft. Het gaat om mensen die hun job kwijt raakten en niet makkelijk (nieuw) werk vinden. Maar het gaat ook om heel wat vrouwen die sowieso al benadeeld worden door het pensioenstelsel (zie fiche 4). Ze verdienen al een pak minder tijdens hun loopbaan en hun pensioen ligt een stuk lager. Een verstrenging van de voorwaarden op het vlak van effectieve tewerkstelling maakt de kansen van vrouwen op een minimumpensioen nog kleiner.

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

Daarom vraagt het ACV:

- het beter meetellen van niet-gewerkte periodes bij de berekening van het pensioen via het mechanisme van 'gelijkgestelde periodes', in het bijzonder deeltijds werk, dat meestal door vrouwen wordt uitgeoefend;
- de herinvoering van een gelijkstelling voor de berekening van het pensioen van alle niet-gewerkte periodes die onder de vorige legislaturen aan waarde moesten inboeten (de 2de en 3de werkloosheidsperiode en bepaalde vormen van SWT) op basis van het laatst ontvangen loon (en niet op basis van een minder voordelig beperkt fictief loon);
- de herinvoering van tijdskrediet zonder motief en de gelijkstelling ervan voor de berekening van het pensioen.

Fiche 6: **Liggen jongeren echt niet wakker van hun pensioen?**

Ons pensioensysteem opnieuw vertrouwen geven

Je hoort wel eens dat jongeren niet wakker liggen van hun pensioen. Wel, dat klopt niet. Heel wat jongeren vinden pensioenen helemaal geen ver-van-mijn-bedshow, maar ze denkendat ze later geen pensioen zullen krijgen. Ze hebben nog maar weinig vertrouwen in het wettelijke pensioen (1ste pijler) na de afbouw van de laatste jaren. Ze weten dat de pensioenleeftijd werd opgetrokken en dat het pensioen meestal onvoldoende is om rond te komen.

Heel wat jongeren liggen dus wel degelijk wakker van hun pensioen. In de eerste plaats van het pensioenbedrag. Omdat de vorige regeringen privéverzekeringen stimuleerden om de onzekerheid rond het wettelijke pensioenstelsel op te vangen (zie fiche 7), storten jongeren zich op individuele oplossingen: 20% van wie een pensioenspaarverzekering (3de pijler) afsluit, is jonger dan 35 jaar. De voorbije jaren is het individuele pensioensparen het sterkst gestegen bij de 18 tot 25-jarigen.

Een tweede bekommernis is de pensioenleeftijd. Net zoals de meeste werknemers in België zien ook de jongeren het niet zitten om tot hun 67ste aan de slag te moeten blijven. Dit lijkt hen onmogelijk en terecht. Uit recent Europees onderzoek blijkt dat Belgische jongeren het liefst met pensioen willen tussen 55 en 60 jaar. Jongeren zijn er zich wel degelijk van bewust dat het huidige pensioenstelsel niet haalbaar en onrechtvaardig is. Wordt het geen tijd dat de regering ook naar hen luistert?

Nu wordt het pensioenvraagstuk bij jongeren vaak afgeschilderd als een probleem in een verre toekomst waar ze vandaag nog niet van wakker hoeven te liggen. De huidige regels rond toegang tot een volledig pensioen (zie fiches 1 en 3) en de berekening van het pensioenbedrag (zie fiches 3 en 5) hebben nu al een concrete impact op hun levensomstandigheden wanneer ze met pensioen gaan.

Fiche 6: Liggen jongeren echt niet wakker van hun pensioen?

Jongeren toegang geven tot kwaliteitsvolle jobs

Tijdens hun studies doen heel wat jongeren studentenjobs en lopen ze stage. Maar deze werkperiodes tellen niet mee voor hun pensioen. Ze bouwen er dus geen pensioenrechten mee op.

Tienduizenden jongeren zijn aan het begin van hun loopbaan werkloos of moeten aan het werk met preciaire overeenkomsten: uitzendarbeid, arbeids-overeenkomsten voor bepaalde tijd, vervangingsovereenkomsten of deeltijds werk. Een van de redenen waarom jongeren zo moeilijk toegang krijgen tot de arbeidsmarkt is omdat de regeringen de afgelopen vijftien jaar maatregelen troffen om de loopbanen te verlengen (zie fiche 1). Als gevolg van het structurele tekort aan beschikbare jobs en de maatregelen om oudere werknemers langer aan de slag te houden, krijgen jongeren moeilijk toegang tot kwaliteitsvolle jobs aan het begin van hun loopbaan. Dit is absurd! Door loopbanen te verlengen, duwt men meer jongeren in de werkloosheid en wordt er een neerwaartse druk uitgeoefend op de kwaliteit van de jobs en op de lonen van de werknemers.

Het pensioenbedrag heeft een financiële impact op de hele familie. Een te laag pensioen, zoals nu in België (zie fiche 3), zorgt ervoor dat jongeren hun ouders of grootouders financieel moeten ondersteunen. Vaak moeten ze kiezen tussen hulp aan hun ouders of grootouders om rond te komen of meer middelen voor hun eigen gezin. Een onrechtvaardige en onmogelijke keuze. De economische en financiële autonomie van ouderen en van jonge gezinnen komt op die manier op de helling te staan.

Fiche 6: Liggen jongeren echt niet wakker van hun pensioen?

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

Oudere werknemers moeten het rustiger aan kunnen doen! Jongeren moeten aan de bak kunnen! Iedereen moet vooruitzichten hebben op een haalbare loopbaan. Daarom vraagt het ACV:

- eindeloopbaanmogelijkheden (tijdskrediet) vanaf 55 jaar;
- vervroegd pensioen vanaf 60 jaar;
- volledig pensioen op 65 jaar (niet op 67 jaar);
- tandemplannen waarbij een oudere werknemer het wat rustiger aan kan doen en zijn ervaring inzet om een jonge collega aan het begin van zijn loopbaan coacht.

Ook het pensioenbedrag moet hoger om de levensomstandigheden van alle generaties te verbeteren! Het ACV vraagt om:

- het aantal jaar dat nodig is voor een volledige loopbaan te verlagen van 45 naar 40 jaar (het totale loon gedurende de hele loopbaan wordt dan niet meer gedeeld door 45 maar door 40);
- 'gelijkgestelde' periodes beter mee laten tellen bij de berekening van het pensioen (zie ook fiche 5);
- te zorgen voor automatische welvaartsvastheid van de pensioenen;
- het minimumpensioen op te trekken tot 60% van het mediane loon en 75% van het mediane loon voor gezinnen. Op die manier wordt het minimumpensioen automatisch aangepast aan de loonevolutie. In 2022 zou het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige loopbaan dan 1.646 euro netto bedragen.

Fiche 7: Zijn privéverzekeringen en -pensioenfondsen de oplossing?

Het wettelijke pensioen (de 1ste pijler) ligt gemiddeld te laag in België (zie fiche 3). Steeds meer Belgen maken zich hierover zorgen en nemen hun toevlucht tot privéverzekeringen en -pensioenfondsen. Op die manier hopen ze toch nog een voldoende hoge levensstandaard te behouden wanneer ze met pensioen gaan. Het gaat om aanvullende pensioenen via de werkgever (de 2de pijler) en/of individueel pensioensparen (de 3de pijler).

Niet minder dan 4 miljoen werknemers genoten in 2021 een 2de pensioenpijler, waarvan 58% mannen en 42% vrouwen. Dit komt neer op 74% van de beroepsbevolking. Naar schatting vertegenwoordigt de 2de pensioenpijler een totaalbedrag van meer dan 96 miljard euro. Meer dan 2,5 miljoen Belgen doen jaarlijks aan pensioensparen (50 % van de beroepsbevolking). Naar schatting vertegenwoordigt de 3de pensioenpijler een totaalbedrag van ongeveer 35 miljard euro.

Een ongelijk systeem

Achter deze algemene cijfers schuilen heel wat verschillen tussen werknemers. Een vijfde van de beroepsbevolking heeft geen 2de pensioenpijler. Het gaat vooral om werknemers in de non-profitsector, de overheidsdiensten en sommige sectoren met veel arbeiders. Bij de 3.623.935 werknemers die bijdragen betalen voor een aanvullend pensioenplan (74% van de werknemers) blijven de verschillen tussen mannen en vrouwen frappant: 82% mannen, tegenover slechts 66% vrouwen. Daarbij komt dat vrouwen sowieso al minder verdienen en een lager wettelijk pensioen hebben (zie fiche 4).

Fiche 7: Zijn privéverzekeringen en -pensioenfondsen de oplossing?

Er zijn ook grote verschillen bij de spreiding van de verworven reserves in het kader van de 2de pijler: 10% van de aangeslotenen heeft verworven reserves van 443 euro, terwijl 10% reserves heeft tussen 200.000 euro en 8 miljoen euro. In 2017 genoot 1% van de gepensioneerden 20% van het totaalbedrag van de gestorte aanvullende pensioenen, terwijl 70% van de gepensioneerden samen 10% van de gestorte aanvullende pensioenen ontving. Met andere woorden: 30% van de gepensioneerden kreeg 90% van de gestorte bedragen. Het Rekenhof stelt ook vast dat de aanvullende pensioenen voor vrouwen in 2020 twee keer lager liggen dan die voor mannen. Dat komt onder andere door het verschil in bijdrageniveau voor het pensioensparen: in 2018 bedroeg de gemiddelde bijdrage van werknemers 783,32 euro, tegenover slechts 530,39 euro bij de werkneemsters (32,3% minder).

De toegang tot de 2de en 3de pijler en hun – met name fiscale voordelen – is dus zeer ongelijk. De stelsels van individuele kapitalisatie zijn niet solidair. Ze maken de kloof tussen de verschillende categorieën werknemers alleen nog groter. In het kader van de toekomstige pensioenhervorming overweegt de regering-De Croo om de 2de pijler uit te breiden tot alle werknemers? Een goed idee? Niet echt.

Risico's en kosten

Kapitalisatie houdt risico's in omdat ze onderhevig is aan fluctuaties op de financiële markt en aan inflatie. Het wettelijk gewaarborgd rendement van fondsen waar de prestaties afhangen van het rendement op de markt werd verlaagd van 3,25% (2004) naar 1,75% (2016), dus onder het inflatieniveau. Het werkelijke rendement, dus wat de begunstigden netto ontvangen na aftrek van belastingen, inflatie en diverse kosten, bedroeg slechts 1,24% voor de 2de pijler (2002-2012) en 0,6% voor de 3de pijler (2000-2013).

Fiche 7: Zijn privéverzekeringen en -pensioenfondsen de oplossing?

De 2de en 3de pijler zijn niet minder duur dan de wettelijke pensioenpijler. Ten eerste omdat de financiële instellingen de verzekerden diverse kosten aanrekenen (bij storting van premies, voor het beheer, bij afkoop en uitstap,...). De tussenpersonen die de effecten aan- en verkopen op de financiële markten en de aandeelhouders van deze instellingen moeten immers worden vergoed. Ten tweede omdat onze regeringen fiscale en parafiscale voordelen toekenden om de werknemers aan te moedigen in te tekenen op de 2de en 3de pijler. Daardoor liep de overheid in 2018 en 2015 respectievelijk 3,35 miljard euro en 640 miljoen euro mis aan inkomsten.

Welke oplossingen stelt het ACV voor?

De pensioenen moeten in de eerste plaats worden verhoogd via het wettelijke pensioenstelsel (1ste pijler) dat zorgt voor een eerlijke verdeling en solidariteit tussen de werknemers. Het ACV vraagt de overheid om:

- de langetermijnfinanciering van het wettelijke pensioenstelsel (1ste pijler) te versterken. Dit is haalbaar! (zie fiche 2)
- de bedragen van alle pensioenen van de 1ste pijler te verhogen. Er bestaan tal van concrete maatregelen om dit op een rechtvaardige en solidaire wijze te doen. (zie fiche 3)

Fiche 8: Hoe zit dat met het pensioen van de ambtenaren?

We gaan er niet flauw over doen: ambtenarenpensioenen zijn over het algemeen beter dan werknemerspensioenen. Dat willen we zo houden. Bij een harmonisatie tussen de verschillende stelsels kan het overheidspensioen model staan. Maar dat wil niet zeggen dat er geen ambtenaren zijn met lage pensioenen.

Hoe wordt het overheidspensioen berekend?

De berekeningsformule voor het rustpensioen in het overheidsstelsel is:

Pensioenbedrag = aantal gewerkte jaren die in aanmerking komen x gemiddelde loon/60

Uitleg:

- Alle als vastbenoemd personeelslid gepresteerde jaren en maanden vormen samen de in aanmerking komende jaren. Afwezigheden worden maar meegeteld binnen zekere beperkingen.
- Het gemiddelde loon wordt vastgesteld op basis van de laatste 10 jaar.
- Voor een aantal personeelsgroepen met een zwaar beroep (politie, brandweer, NMBS, onderwijs, ...) wordt de noemer 60 vervangen door 55, 50 of 48 (preferentiële tantièmes).

Een volledig pensioen wordt dus berekend op een loopbaan van 45 jaar met een correctie voor zware beroepen.

De volgende principes zijn ook belangrijk:

- De voorwaarden voor vervroegd pensioen zijn dezelfde als bij de werknemers: vervroegd pensioen op 63 jaar; bij zeer lange loopbanen en voor preferentiële tantièmes of zware beroepen vanaf 60 jaar.
- De afwezigheden die in aanmerking genomen worden, mogen niet hoger zijn dan 20% van de effectieve diensten.
- Om van een minimumpensioen te kunnen genieten, is een loopbaan van 20 jaar vereist.

Fiche 8: Hoe zit dat met het pensioen van de ambtenaren?

- Er geldt een dubbel maximum: het pensioen mag niet hoger zijn dan 75% van het eindeloopbaanloon of het mag niet hoger zijn dan 7076,95 euro bruto per maand.
- Er bestaat een automatische welvaartsaanpassing (perequatie) via een koppeling aan de evolutie van de weddenscalen.
- Eerlijke fiscaliteit: overheidspensioenen worden progressief belast; wie een hoger pensioen heeft, betaalt een solidariteitsbijdrage.

Hoge ambtenarenpensioenen?

Een ambtenaar die met pensioen gaat, houdt gemiddeld 63% van zijn vroegere wedde over⁴. De gemiddelde gepensioneerd ambtenaar met een zuivere⁵ loopbaan als ambtenaar kreeg in 2020 maandelijks 2072,08 euro op z'n rekening. Ook in 2020 betaalde een Vlaming gemiddeld 1796 euro voor een kamer in een woonzorgcentrum. De gemiddelde ambtenaar heeft dan net voldoende.

In 2020 bedroeg het gemiddeld bruto rustpensioen van een ambtenaar met een zuivere ambtenarenloopbaan 2933,4 euro bruto⁶. Van dat brutobedrag ontvangt de gemiddelde ambtenaar dus ongeveer 2/3e netto. 2933,4 euro bruto is een gemiddelde, niet iedereen heeft zo'n pensioen. Zo bedraagt het gemiddelde pensioen van een ambtenaar met een zuivere loopbaan in een Vlaams OCMW slechts 1866 euro. 20% van de ambtenaren met een zuivere loopbaan heeft een pensioen van minder dan 1500 euro bruto. Recent klopte een man bij ons aan met een voltijdse loopbaan van 44 jaar bij een gemeente en de FOD justitie. Hij zal slechts een pensioen van 1457,5 euro ontvangen.

Het is ook belangrijk te weten wie er allemaal een ambtenarenpensioen ontvangt⁷.

Bijna de helft heeft er een loopbaan in het onderwijs opzitten. Het gaat dan vooral over hooggeschoolden met zeer lange loopbanen. Zij hebben de hoogste gemiddelde pensioenen: 3092 euro bruto. 34% van de ambtenarenpensioenen gaan naar de klassieke ambtenaren: 28% bij de federale en regionale overheidsdiensten, en 6% bij de gemeenten.

⁴ Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (<https://www.academischeraadpensioenen.be/docs/nl/062014-bijlage-2-3.pdf> p. 81)

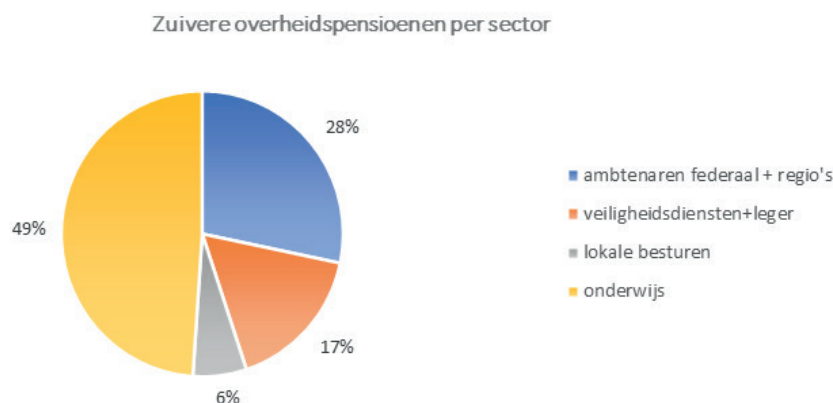
⁵We kijken enkel zuivere en niet naar gemengde loopbanen: enkel zuivere loopbanen zijn enigszins vergelijkbaar.

⁶ Pensioenbedragen (<https://www.pensionstat.be/nl/kerncijfers/wettelijk-pensioen/pensioenbedragen>)

⁷ Statistieken ambtenarenpensioenen (<https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/statistieken/statistieken-ambtenaren>)

Fiche 8: Hoe zit dat met het pensioen van de ambtenaren?

Hun pensioen ligt heel wat lager en bedraagt gemiddeld respectievelijk 2564 euro en 2104 euro bruto per maand. Ten slotte heeft 17% van de gepensioneerde ambtenaren er een loopbaan op zitten bij de veiligheidsdiensten en het leger. Omdat ze vaak een gezagsfunctie hadden en werden blootgesteld aan grote risico's ligt hun pensioen hoger: gemiddeld 2899,27 euro bruto.



Een Belgische werknemers die met pensioen gaat, houdt gemiddeld 43,4% van z'n inkomen over. Onze werknemerspensioenen liggen daarmee ver onder het Europese gemiddelde van 54,3%⁸. Een werknemer met een zuivere loopbaan heeft een pensioen van 1374 euro bruto per maand, zonder rekening te houden met een eventueel aanvullend pensioen. Als die werknemer een man is bedraagt het gemiddelde 1586,6 euro. Bij vrouwen is dat 1077,1 euro per maand. De genderongelijkheid in het werknemersstelsel is nu eenmaal vier keer groter dan bij de ambtenaren. Netto ontving een gemiddelde werknemer met een zuivere loopbaan maandelijks 1255,45 euro, waarbij de mannen respectievelijk gemiddeld 1421,68 euro gestort kregen en de vrouwen gemiddeld 1022,28 euro. Het is overigens moeilijk om het pensioen van werknemers en ambtenaren te vergelijken. De werknemerspopulatie is gemiddeld lager geschoold, heeft kortere loopbanen, is diverser en vooral de ongelijkheid is er veel groter. Een vergelijking moet gemaakt worden met vergelijkbare groepen.

⁸Pensions at a Glance 2021 (<https://www.oecd.org/publications/oecd-pensions-at-a-glance-19991363.htm>)

Fiche 8: Hoe zit dat met het pensioen van de ambtenaren?

Gelukkig hebben 2 op 3 de werknemers zicht op een aanvullend pensioen bovenop het werknemerspensioen. Ook voor de meeste werknemers bij de overheid bestaat er –mede dankzij de inspanningen en inzet van het ACV– vandaag zo’n aanvulling. De meeste overheden betalen vandaag een bijdrage van 3% van het brutoloon. Maar om de kloof met een benoemde te dichten is 7% nodig. En er zijn nog steeds werknemers bij de overheid zonder aanvullend pensioen.

Maar er stelt zich een probleem: de aanvullende pensioenen zijn zeer ongelijk verdeeld. Bij een recente studie heeft het Rekenhof⁹ vastgesteld dat 70% van de gerechtigden op een aanvullend pensioen slechts 10% van de uitkeringen ontvangen, terwijl 20% van de uitkeringen gaan naar de aanvullende pensioenen van 1% van de gerechtigden. En dat terwijl de overheid 2 miljard euro toesteekt aan het systeem¹⁰.

Voor 20% van de werknemers met een aanvullend pensioen (468.674 gerechtigden) wordt gemiddeld 6,8% bijgedragen. Dat brengt hen op het niveau van de 439.882 gerechtigden op een ambtenarenpensioen. Voor 10% van de werknemers met een aanvullend pensioen wordt meer dan 5% bijgedragen¹¹. Hun pensioen overschrijdt dat van de ambtenaren. De hoogste pensioenen zijn dan ook niet te vinden bij de ambtenaren.

Wat stelt het ACV voor?

Het echte probleem met de pensioenen in ons land is de globale zwakte van het werknemersstelsel en de zeer ongelijke pensioenopbouw binnen de aanvullende stelsels. De ambtenarenpensioenen laten zien hoe het beter kan. Ze kunnen model staan bij een harmonisatie.

⁹ Aanvullende pensioenen – Doeltreffendheid van het overheidsbeleid inzake sociale en fiscale stimulansen (<https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=29c172da-fde3-4f90-afe5-b284153d1419>)

¹⁰ Belastinguitgaven voor tweedepijlerpensioenen in België (https://www.plan.be/uploaded/documents/202105110650060.WP_2103_12372.pdf)

¹¹ Aanvullende pensioenopbouw bij werknemers in België (<https://www.pensionstat.be/file/cc73d96153bb-d5448a56f19d925d05b1379c7f21/31bc2e7d4c2011a7fa84ced40cd0080a5f719c7e/Themarapport%20-%20Aanvullende%20pensioenopbouw%20bij%20werknemers%20in%20Belgi%C3%AB.pdf>)

Fiche 9: De oplossingen van het ACV in het kader van de toekomstige hervorming

Investeren in pensioenen is investeren in mensen! Het is in de eerste plaats een politieke keuze. Niet investeren heeft een prijskaartje voor de maatschappij. We moeten zorgen voor een stevige en duurzame financiering van de pensioenen en de sociale zekerheid. Hiervoor is een langetermijnvisie nodig waarbij we ook denken aan de toekomstige generaties. De verhoging van de pensioenen mag niet ten koste gaan van andere sociale uitkeringen. Het maatschappelijke debat over de toekomst van de pensioenen kadert in een ruimer debat over een globale herfinanciering van de sociale zekerheid.

In het kader van de toekomstige pensioenhervorming schuift het ACV 3 prioriteiten op korte termijn naar voren om het pensioenstelsel te verbeteren:

1. Haalbare loopbanen en eindeloopbaanregelingen

Het ACV vraagt om werknemers toegang te geven tot:

- eindeloopbaanmogelijkheden (landingsbanen) vanaf 55 jaar;
- vervroegd pensioen vanaf 60 jaar;
- volledig pensioen op 65 jaar (niet op 67 jaar).

Tegelijkertijd verdedigt het ACV de invoering van:

- tandemplannen waarbij een oudere werknemer wat rustiger aan kan doen en een jonge collega aan het begin van zijn loopbaan coacht;
- plannen ter preventie van zwaar werk die het mogelijk maken om de arbeidsomstandigheden gedurende de gehele loopbaan aan te passen, op interprofessioneel vlak (zo nodig met sectorale variaties);
- een echte loopbaanplanning die voorziet in mechanismen voor omschakeling en bijscholing als de werknemer een zwaar beroep uitoefent.

Fiche 9: De oplossingen van het ACV in het kader van de toekomstige hervorming

2. Hogere bedragen voor alle pensioenen

Een betere vervangingsratio is een van onze prioriteiten. Het ACV vraagt daarom de invoering van de volgende maatregelen:

- het aantal vereiste jaren voor een volledige loopbaan terugbrengen van 45 naar 40 (de bijeengetelde lonen tijdens de loopbaan zouden dan niet langer worden gedeeld door 45 maar door 40)
- de pensioenbedragen automatisch koppelen aan de evolutie van de welvaart in België (automatische welvaartsvastheid)
- het minimumpensioen optrekken tot 60% van het mediane loon en 75% van het mediane loon voor gezinnen. Zo worden het minimumpensioen automatisch aangepast aan de loonevolutie. In 2022 zou het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige loopbaan dan 1.646 euro netto bedragen.
- voor de berekening van het pensioen een loonplafond instellen (60.000 euro bruto per jaar) op alle lonen die je gedurende je hele loopbaan ontving en niet langer jaar per jaar.

3. Niet-gewerkte periodes en vermindering van genderongelijkheid

Het ACV vraagt :

- het beter meetellen van niet-gewerkte periodes bij de berekening van het pensioen via het mechanisme van “gelijkgestelde periodes”, in het bijzonder deeltijds werk, dat meestal door vrouwen wordt uitgeoefend
- de herinvoering van een gelijkstelling voor de berekening van het pensioen van alle niet-gewerkte periodes die onder de vorige legislaturen aan waarde moesten inboeten (de 2de en 3de werkloosheidsperiode en bepaalde vormen van SWT) op basis van het laatst ontvangen loon (en niet op basis van een minder voordelig beperkt fictief loon)
- de herinvoering van tijdskrediet zonder motief en de gelijkstelling ervan voor de berekening van het pensioen
- het verkleinen van de genderloonkloof die vandaag nog steeds bestaat op de arbeidsmarkt.