



Parlementaire commissie sociale zaken Hearing over wetsontwerp pensioenen

30 juni 2015

We vragen aan het parlement het wetsontwerp tot verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de verstrenging van de voorwaarden voor het vervroegd pensioen NIET goed te keuren.

Immers, het wetsontwerp is onvoldoende doordacht, het leidt tot overdreven zware gevolgen en de voorwaarden om de eindeloopbaanproblematiek goed aan te pakken zijn niet vervuld.

De manier van aanpakken van het dossier is onlogisch en fout

Het federaal regeerakkoord kondigt maatregelen aan in verband met de pensioenen, het stelt overleg erover in uitzicht, inzonderheid wat de overheidssector aangaat, en voorziet in de oprichting van een Nationaal pensioencomité om de problemen uit te klaren.

Het is niet logisch dat nu reeds voor de tweede keer (een eerste keer door de afschaffing van de diplomabonificatie voor het overheidspersoneel, nu opnieuw door het nieuwe wetsontwerp) maatregelen worden doorgedrukt die zware ingrepen inhouden volledig los van de besprekingen in het Nationaal pensioencomité. Dit comité heeft precies tot opdracht om op een overlegde manier de toekomstige fundamenteën van de pensioenregeling uit te klaren. Het is niet logisch dat deze complexe problematiek op een gefractioneerde manier wordt aangepakt. Door telkens afzonderlijke maatregelen door te drukken in het parlement, wordt het onmogelijk om tot een gedragen en coherente aanpak te komen.

De nieuwe maatregelen inzake vervroegd pensioen hebben een te zware impact op alle werknemers, in het bijzonder in de openbare sector

Sommigen stellen het graag voor alsof de wijzigingen geen gevolgen zullen hebben voor 'de gewone mensen' en slechts een weerslag zouden hebben op de geneesheren, de advocaten en diegenen die lange universitaire studies gedaan hebben. (zie bijv. Le Soir, 26 juni 2015, p 4). Niets is minder waar.

Voor het overheidspersoneel zijn voor hoger geschoolden (vandaag zijn 9 op de 10 wervingen bij de Federale overheid bijv. mensen die hoger onderwijs hebben gevolgd; globaal voor de openbare sector hebben om en bij 60% van de personeelsleden hoger onderwijs genoten) reeds zware ingrepen doorgevoerd door de afschaffing van de diplomabonificatie. Dit is gebeurd zonder rekening te houden met opgebouwde rechten. Die maatregel op zich brengt mee dat bovenop de maatregelen van de vorige federale regering de betrokken personeelsleden in de regel 3, 4 of 5 jaar langer zullen moeten werken. Alleen al op basis van de bestaande wetgeving en in de mate dat er geen zittenblijven of onderbrekingen in de loopbaan in het spel zijn, zullen de betrokkenen de facto ten vroegste slechts op vervroegd pensioen zullen kunnen gaan als ze 64 of 65 jaar zijn (afstuderen op 22/23 jaar + 42 jaar). De overgangsmaatregelen spelen alleen voor wie vrij kort voor een mogelijk vervroegd pensioen staat.

De nieuwe maatregelen die de regering voorlegt aan het parlement zijn overdreven, zeker voor het overheidspersoneel omdat ze een cumulatief effect hebben met de doorgevoerde afschaffing van de diplomabonificatie. Simulaties op basis van concrete situaties door personeelsdiensten leren ons dat zelfs personeelsleden die meer dan 50 jaar zijn (en dus zeker gewettigde verwachtingen hebben) door de opeenvolgende maatregelen in de praktijk hun vervroegde pensioenleeftijd courant met 5 of 6 jaar uitgesteld zien.

Gevolg: De voorgestelde wetswijzigingen brengen mee dat gemiddeld 1 op 2 personeelsleden slechts op pensioen kan als de gezonde levensjaren voorbij zijn. Een groot aandeel zal ook moeten wachten tot de wettelijke pensioenleeftijd bereikt is (vandaag nog 65 jaar, maar die eerst op 66, en nadien op 67 wordt gebracht). Dit is fel overdreven.

In 2010 konden vrouwen bij de geboorte rekenen op 62,7 jaren zonder langdurige beperkingen en mannen op 64,1 jaren zonder langdurige beperkingen. Of met andere woorden: ongeveer de helft van de bevolking heeft bij de geboorte het potentieel te werken tot de huidige pensioenleeftijd van 65 jaar. De ander helft heeft dat niet.

Achter de voorgaande cijfers gaan daarenboven grote verschillen schuil die onder meer samenhangen met de sociale positie. Zo ligt de levensverwachting van kortgeschoolden een stuk lager dan diegenen die een opleiding hoger onderwijs hebben genoten. Een verklaring voor dat verschil ligt onder meer in de zwaardere jobs en slechtere arbeidsomstandigheden waarmee lager geschoolden geconfronteerd worden.

De regering argumenteert dat wie op 16 jaar is beginnen werken na 44 jaar werken nog op 60 jaar op pensioen zou kunnen gaan. Dit soort argumenten zijn toekomstgericht niet erg ernstig. Ze gaan voorbij aan het optrekken van de leerplicht tot 18 jaar en de realiteit van het zittenblijven in het onderwijs.

De regering houdt speciaal voor vrouwen ook geen rekening met de realiteit van de onderbrekingen in de loopbaan als gevolg van de feitelijke maatschappelijke rolverdeling. Op basis van berekeningen van de commissie pensioenhervorming 2020-2040 schatten we dat op korte termijn tot 25% van de vrouwelijke personeelsleden zullen moeten wachten tot het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd vooraleer ze op pensioen kunnen gaan (15% voor de mannen).

De huidige flexibiliteit in het ogenblik waarop men op pensioen kan gaan (de commissie pensioenhervorming 2020-2040 heeft gewezen op het belang van die regeling), wordt voor velen eigenlijk teniet gedaan.

Gevolg: door het optrekken van de loopbaanvoorwaarden voorzien in het wetsontwerp zullen vooral vrouwen in de toekomst moeten wachten tot de wettelijke pensioenleeftijd vooraleer ze nog op pensioen kunnen gaan.

Inzake vervroegd pensioen gaat het wetsontwerp overigens verder dan wat voorzien is in het regeerakkoord. Zo voorziet het regeerakkoord niet in de verhoging van de loopbaanvoorwaarden voor lange loopbanen in 2017 en 2018.

Daarenboven is het zo dat het verhogen van de referentieleeftijd voor het vervroegd pensioen van 62 jaar naar 63 jaar, niet wordt ondersteund door de commissie pensioenhervorming 2020-2040. Er zijn dus zeker redenen om tot een billijker schema te komen.

Er is geen enkele reden om nu reeds de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken, los van de werkzaamheden in het nationaal pensioencomité.

De commissie pensioenhervorming 2020-2040 heeft er uitgebreid op gewezen hoe zeer de problematiek van de pensioenen verbonden is met deze van de evoluties op de arbeidsmarkt.

De vakbonden aanvaarden niet dat de pensioenleeftijd wordt opgetrokken op een ogenblik dat er 600.000 personen op zoek zijn naar werk en de regering geen afdoend antwoord heeft over de manier waarop men het mogelijk zal maken dat werknemers in haalbare omstandigheden aan de slag kunnen blijven tot de pensioenleeftijd.

Hoger is reeds gewezen op de verschillen in loopbaanopbouw en gezonde levensverwachtingen van werknemers naar gelang hun opleiding, werkomstandigheden, geslacht,...

De huidige pensioenleeftijd van 65 jaar is reeds voor grote groepen binnen onze samenleving moeilijk bereikbaar. Zeker voor wie slechts een korte scholing genoten heeft. Gegeven dat de pensioenleeftijd de leeftijd is vanaf wanneer iedereen aanspraak kan maken op een pensioen, is het van belang dat de pensioenleeftijd voor de meeste mensen bereikbaar is vanuit een actieve loopbaan. Op basis van het wetsontwerp is dit duidelijk niet het geval. Het optrekken van de pensioenleeftijd tot 67 jaar vergroot dit probleem.

Het zou logisch zijn de gevolgen van de het optrekken van de pensioenleeftijd te onderzoeken in samenhang met de gevolgen op de arbeidsmarkt (inzonderheid tav. jongeren) en de andere takken van de sociale zekerheid, in het bijzonder inzake werkloosheid en ziekteregeling. De regering lijkt ervan uit te gaan dat door te verhinderen dat mensen nog vervroegd op pensioen kunnen gaan, zij hun tewerkstelling zomaar zullen behouden en er geen rekening moet worden gehouden met de veranderingen op de arbeidsmarkt. In landen waar men de pensioenleeftijd gewoon heeft opgetrokken, heeft men vastgesteld dat dit zich heeft vertaald in een belangrijke toename van de uitgaven voor ziekte en invaliditeit.

Het langer werken zal ook ten koste gaan van mantelzorg en informele voor- en buitenschoolse kinderopvang. Heel wat jonggepensioneerden nemen zorgtaken op die nu formeel zullen moeten beantwoord worden. De capaciteit om die zorgtaken formeel op te nemen ontbreekt. De politieke bereidheid om er middelen voor vrij te maken, eveneens.

Specifiek voor de openbare sector moet men zich de vraag stellen welk de weerslag zal zijn van de verschuiving van de pensioenleeftijd gecombineerd met aan de beperkingen inzake werving, op een gezonde leeftijdsstructuur van de personeelsleden en de dynamiek in het kader van de modernisering van het beheer.

Landen waar men erin geslaagd is succesvol en op een sociaal verantwoorde manier de participatie van 55-plussers op de arbeidsmarkt te verhogen, zijn daarin geslaagd mits een ambitieus programma inzake aanpassing van de arbeidsomstandigheden. De regeringsaanpak gaat hier totaal aan voorbij. Het is een illusie dat zo'n aangepaste aanpak zomaar vanzelf zal ontstaan. De regering weet perfect dat waar ze nu eenzijdig het plichtenverhaal doordrukt er geen enkele stimulans meer aanwezig zal zijn voor (openbare) werkgevers om zich daadwerkelijk te engageren om te komen tot aangepaste arbeidsomstandigheden.

Heel wat mensen willen wel iets langer werken als ze maar de garantie hebben op een aangename, gepaste job. Dit komt er niet door het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd. Diegenen die door omstandigheden op de arbeidsmarkt of hun gezondheidstoestand in een precare positie terecht komen, zullen uiteraard de eerste slachtoffers van zijn de pensioenhervorming.

In dit licht is het gewoon ergerlijk dat in het parlementair dossier rond de impactanalyse onder meer wordt aangehaald dat men de pensioenleeftijd moet optrekken om te voorkomen dat 'mensen te jong op pensioen zouden gaan, vermits dit meebrengt dat zij zich dit zouden beklagen omdat veel persoonlijke contacten zouden verdwijnen'.

Het is niet logisch dat nu reeds de wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken eerst tot 66 jaar, nadien tot 67 jaar, terwijl het geheel van bovenstaande elementen niet zijn onderzocht en uitgeklaard. Het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd is voorzien vanaf 2025 en 2030. Er is dus geen enkele reden om nu de verhoging zomaar door het Parlement te jagen en er is voldoende ruimte om gedurende een redelijke periode binnen het Nationaal pensioencomité de verschillende aspecten van het te voeren beleid te overleggen. Waarom weigert men dit? Waarom weigert men het globale plaatje te zien?

Tot slot: Er is geen enkele reden om de leeftijdsvoorwaarden inzake overlevingspensioenen op te trekken. De recente hervorming die het stelsel van de overlevingspensioenen grondig heeft gewijzigd (op basis van een consensus met de vakbonden!) is op haar effecten zelfs niet geëvalueerd.

De regering vaart blind. Ze kan niet uitleggen welk de gevolgen zijn van het optrekken van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen en de pensioenleeftijd. De motivering van de parameters loopt daardoor totaal mank.

Om de discussie rond de gevolgen op de werknemers te objectiveren, hebben de vakbonden van het overheidspersoneel tijdens de besprekingen in het comité A, gevraagd te kunnen beschikken over gegevens rond de effecten van de maatregelen. Het is belangrijk om met opdeling op basis van het geslacht concreet zicht te hebben op het aantal personeelsleden die hoelang langer zullen moeten werken en het aandeel personeelsleden die verplicht zullen zijn om te blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd.

Men kan zich bijvoorbeeld volgende vragen stellen:

- Wat zullen de gevolgen zijn van het optrekken van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen? Tot welke leeftijd zal men in 2020, 2030, 2040 gemiddeld aan de slag moeten blijven.
- Welk wordt het aandeel van de mensen die op 60, 61, 62, 63, 64 en 65 jaar met pensioen zullen kunnen gaan? Welke zijn de relaties met scholingsgraad en geslacht?
- Hoeveel jaar zullen welke groepen personeelsleden langer moeten werken?
- Wat zal de impact zijn van het optrekken van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen op de andere stelsels van de sociale zekerheid? (invaliditeit, arbeidsongevallen, beroepsziekten)
- Wat zullen de gevolgen zijn van het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd? Hoeveel mensen zullen respectievelijk tot 65, 66 en 67 jaar aan de slag moeten blijven? Welke zijn de relaties met scholingsgraad en geslacht?

De regering heeft tijdens de besprekingen in het comité A verklaard dat zij niet in staat is deze gegevens te verstrekken.

Doordat de regering geen inzicht biedt in de gevolgen van haar beleid kan ze ook niet motiveren waarom ze nu precies bepaalde parameters hanteert. Waarom 42 jaar op 63 en niet 42 jaar op 62 bijvoorbeeld? Waarom de pensioenleeftijd optrekken tot 67 en niet op 65 laten of op 66 brengen? Een onderbouwde motivering van de parameters ontbreekt volledig.

Daarenboven schuift de regering geen enkele duidelijke doelstelling naar voor. Laat staan dat men kan inschatten of de maatregelen in verhouding zijn tot die doelstellingen, de juiste doelgroepen bereiken, enz.

Luc Hamelinck

Voorzitter FCSOD

FCSOD groepeerde de verschillende ACV centrales voor het overheidspersoneel, overheidsbedrijven en het onderwijs. Het gaat om:

- ACV-Openbare Diensten
- ACV-Transcom
- COC – Christelijke Onderwijscentrale
- COV – Christen Onderwijzersverbond
- CSC-Enseignement