

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

De trage convergentie van de pensioensystemen

Flohimont, Valérie

Published in:
Vokatribune

Publication date:
2013

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2013, 'De trage convergentie van de pensioensystemen: 24 straffe vrouwen over ondernemen, carrière, veerkracht en design', *Vokatribune*, pp. 16.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Vokatribune

Een maandelijkse uitgave van
Voka - Vlaams Economisch Verbond
Jaargang 7 - juli 2013
Verschijnt niet in jan. en aug.
Afgiftekantoor: Antwerpen X
Erkenningsnummer: P708123



Vlnr: **Sabine Dehimene** At My Table | **Tine Deheegher** Voka | **Annick De Splenter** Gentse Stadsbrouwerij | **Claire Dilewyns** Brouwerij Dilewyns | **Céline Dirickx** Détail | **Valérie Flohimont** Université de Namur | **Elke Jeurissen** Glassroots | **Nicole Lasseel** M.Power | **Cato Léonard** Glassroots | **Greet Maes** Groep Maes | **Ann Meskens** Boekhandel De Zondvloed | **Katleen Penel** Viabuild | **Carolien Pouleyn** Voka | **Goedele Sannen** Voka | **Sonja Teughels** Voka | **Mieke Van Hecke** VSKO | **Rebecca Ramboer** Protect | **Diane Van Gastel** Walter Van Gastel | **Hildegard Van Ostaden** De Hoppeschoor | **Katja van Putten** Fé Soul Conversation | **Daniëlle Vanwesenbeeck** MasterMail | **Raymonda Verdyck** Go! | **Meredith Vets** Triangis | **Vrouwentongen** Sanseveria

Valérie Flohimont, specialiste sociale zekerheid

De trage convergentie van de pensioensystemen

Komt er ooit een gelijkshakeling van het pensioensysteem voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen? Valérie Flohimont glimlacht als we ze de vraag voorleggen. Ze doctorerde vorig jaar op de vraag of die verschillende regimes in strijd zijn met de grondwettelijke gelijkheid van de burgers. En ze is voorzichtig. “De systemen groeien stap voor stap naar elkaar. Maar als het Grondwettelijk Hof op een dag de gelijkheid zou eisen, dan staan we voor de opvolger van het probleem arbeiders-bedienden.” **Erik Durnez**



© Chak López

Valérie Flohimont: “De toekenningsvoorwaarden verschillen, daar zit precies de grootste ongelijkheid.”

Ja, de regimes zien er echt wel anders uit. Het ambtenarenpensioen wordt bijvoorbeeld berekend aan 75 procent van de laatste lonen en er is geen verschil tussen gezinspensioen en pensioen voor alleenstaanden. Terwijl in de werknemers- en zelfstandigenstelsels het gezinspensioen op 75 procent van het gemiddelde en begrensde loon wordt berekend, en het alleenstaandenpensioen op zestig procent. Waar komen die verschillen vandaan? Zijn ze terecht? En zijn ze oplosbaar?

Met die vragen trokken we naar Valérie Flohimont, specialiste sociale zekerheid, halftijds

aan de slag aan de Universiteit van Namur en als vrijwillig wetenschappelijk medewerker aan de KU Leuven. Haar recente doctoraatswerk draagt de titel ‘Gelijkheid in de sociale zekerheid: de pensioenen van de werknemers, de zelfstandigen en het overheidspersoneel’. Wat is haar bevinding?

Zelfde doel

“Ik heb vooral onderzocht of het verschil in pensioenstelsels voor zelfstandigen, werknemers en ambtenaren wel in overeenstemming is met de grondwet”, zegt ze. “Wie dat wil beoordelen, grijpt traditioneel terug naar de rechtspraak van het Grondwettelijk Hof. En dat houdt het er op dat er geen uitspraak mogelijk is, omdat de drie stelsels niet ver-

gelijkbaar zijn. Verschillende doelstelling, verschillende financiering, verschillende toekenningsvoorwaarden.” En is ze het met die stelling eens? “Juridisch snijdt het eigenlijk geen hout”, zo luidt haar conclusie.

Eerst en vooral: is de doelstelling echt wel verschillend? Ze heeft daarvoor alle beschikbare historische documenten nagespeurd, tot 1830 en ook daarvoor. “Als je de parlementaire voorbereidingen ziet, dan stel je vast dat de wetgever echt geen verschil in behandeling wou tussen die drie categorieën”, zegt ze.

Pensioenen voor ambtenaren ontstonden historisch het eerst. En toen later het pensioen voor werknemers – eerst voor arbeiders, later voor bedienden – werd ingevoerd, was

de intentie van de wetgever om er een gelijksoortig statuut van te maken. “Tot economen zegden dat dit budgettair niet houdbaar zou zijn.”

Zelfstandigen van hun kant wensten gedurende lange tijd om principiële redenen geen pensioen van de staat. “Ze zouden zelf hun boontjes wel doppen”, zegt Valérie Flohimont. “Dat was aanvankelijk de houding. Het verschil in behandeling kwam dus op hun vraag, niet op die van de wetgever.”

Anno 2013 is de situatie helemaal anders. “Vandaag is er, na alle internationale verdragen, na het Europees Sociaal Handvest, echt geen verschil meer in de doelstelling. Het komt er op aan om iedereen een behoorlijk inkomen te geven, ook na de pensioenleeftijd. Dat is het opzet van elk stelsel.”

Convergentie

Natuurlijk zijn er verschillen in de financiering. “Heel zeker. Maar je ziet dat de financieringsstelsels steeds dichter naar elkaar toegroeien. Ambtenaren moesten, doorheen alle pensioenhervormingen, steeds meer eigen bijdragen leveren voor hun pensioen. Terwijl de bijdrage van de overheid aan de werknemerspensioenen steeds verder afneemt.”

En wat met de toekenningsvoorwaarden? Dat is voor Valérie Flohimont de kers op de taart. “Daar zijn de verschillen inderdaad heel groot. Maar dat is juridisch nu juist het punt: daar zit precies de ongelijkheid.” Dat is dus ook de thesis van haar doctoraat: je kan de pensioenstelsels voor werknemers, voor ambtenaren en voor zelfstandigen perfect vergelijken, en er zit ongelijkheid in. “Reden genoeg om met die argumentatie naar het Grondwettelijk Hof te stappen.”

Toch begrijpt ze de terughoudendheid van het Hof. “Als het daarover een straffe uitspraak zou doen, dan zitten we in het volgende verhaal – analoog aan dat van het eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden.” Ze heeft politieke en juridische ervaring genoeg om te beseffen dat zoiets niet meteen wenselijk is.

Haar idee over verdere pensioenhervormingen? Zet de convergentie door? “Ik vrees dat het daar vandaag vooral over geld gaat: wat is betaalbaar, wat niet. Terwijl we eerst de fundamentele discussie zouden moeten voeren: wat wensen we? Wat is het uitgangspunt?”

Katleen Penel, hr-experte Viabuild

Kneden naar Scandinavisch model

Katleen Penel kan het niet genoeg benadrukken. “Er is een drastische mentaliteitswijziging nodig, willen we straks in staat zijn om de pensioenkost te betalen.” Als schoolvoorbeeld refereert de hr-experte naar de Scandinavische landen waar langer werken al even ingeburgerd is. “Voor we nog maar aan zo’n scenario durven denken, moeten alle neuzen eerst in dezelfde richting wijzen.” **Dimitri Cologne**

Katleen Penel begon haar carrière als leerkracht aan de gerenommeerde Brugse hotelschool Spermalie. Met haar knowhow bouwde ze vervolgens een eigen nv uit, Pen For Consultancy, waarmee ze klanten helpt met overnames, communicatie en hr. Voor wegebouwer Viabuild is de West-Vlaamse sinds 2010 actief bezig om een solied hr-beleid neer te zetten, met succes. Vorig jaar mocht Penel de prestigieuze Pension Ambassador Award van Delta Lloyd in ontvangst nemen. De jury wist haar toekomstgerichte aanpak binnen een sterk groeiende en complex gestructureerde onderneming te waarderen. Ook haar werk rond ergonomie en veiligheid kreeg alle lof toegezwaaft.

“hr is meer dan louter administratie, het is een belangrijk component in de groei van een bedrijf. Ook de menselijke touch met de werknemer moet er zijn.” De hr-manager maakt er daarom een erezaak van om regelmatig werven te bezoeken en er te praten met de mensen. “Iedereen heeft mijn GSM-nummer.”

Geen overbodige luxe, zo blijkt. “De crisis treft niet alleen werkgevers maar ook het personeel, met soms schrijnende thuissituaties als gevolg. Daarnaast zorgt de berichtgeving in de media voor extra ongerustheid. Luisteren – hoe tijdrowend zo’n individuele aanpak ook mag zijn – is de enige correcte manier om dat menselijk kapitaal te respecteren.”

Langer werken

In haar functie wordt Penel regelmatig geconfronteerd met vragen en speculaties over

pensionering. “We willen onze mensen liefst zo lang mogelijk aan de slag houden maar we gaan niemand verplichten”, antwoordt ze. “Voor diegenen die aan boord willen blijven, gaan we op zoek naar een fysiek minder belastende coach-functie op de werf of een job binnenshuis.”

Zoals binnenin elke andere sector gaat niet iedereen hier op in. “Sommigen hebben voor zichzelf uitgerekend dat veertig jaar dienst voldoende is, het moeten er geen vijftienjarige zijn. Dat is een vrije keuze, alleen leven we met z’n allen langer en dus als je vroeg stopt met werken moet je ook zeker zijn dat er voldoende bufferruimte is.”

Want wie gaat dat allemaal betalen? Of beter, zal de maatschappij op termijn nog in staat zijn de pensioenen te betalen? Katleen Penel grapt dat er tegen de dag dat zij met pensioen gaat, geen budget meer is. “Zo’n vaart zal het wel niet lopen maar het is toch vijf voor twaalf”, waarschuwt ze. “Decennialang is er getimmerd aan een van de beste sociale statuten van de wereld, maar vandaag zijn we onvoldoende alert voor wat er op ons afkomt. Europa heeft België onlangs nog een waarschuwing gegeven. Een reeks dwingende suggesties vanuit die hoek zal nodig zijn.”

Lef versus aanmodderen

Penel dringt aan op meer lef en minder aanmodderen. “Daarvoor moeten alle actoren in dit verhaal willen samenwerken en over de eigen grenzen en departementen heen durven



© Bob Van Hol

Katleen Penel: “In België zijn we het té gewoon dat vaders staat voor ons zorgt.”

kijken. We kunnen een voorbeeld nemen aan de Scandinavische landen waar de mentaliteit een stuk beter is. Ook het schoolsysteem, de begeleiding van werklozen en het ziektebeleid moeten beter afgestemd worden.”

Die mentaliteitswijziging moet bijgevolg doorgetrokken worden naar de vloer. “Ook wij moeten meer anticiperen op de toekomst. In andere landen is zelfvoorziening de normaalste zaak van de wereld. Wij zijn het nog té gewoon dat vaders staat voor ons zorgt”, aldus Penel die pleit voor een gezonde mix tussen staatsvoorziening en eigen inbreng om de pensioenkost te dragen.

“We zijn onvoldoende alert voor wat er op ons afkomt”

Voorlopig spreken de tendensen op de arbeidsmarkt in ons nadeel en zijn we nog ver af van een drastische hervorming, besluit Penel. “In mijn functie zie ik dat jongeren bijvoorbeeld steeds minder bereid zijn om buiten hun veertigurenstelsel te presteren. Overuren kloppen of gaan voor ‘the extra mile’ is niet meer van tel. Een ideale verhouding tussen werken en thuissituatie des te

meer. En dat terwijl die jongeren steeds minder in staat zijn om een eigen huis te kopen. Dat is ook een vorm van pensioenkapitaal.”

Daarom gaat Katleen Penel volledig akkoord met de geplande onderwijshervorming. “Ik ben helemaal geen voorstander van het huidige watersysteem dat jongeren onvoldoende klaarstoomt voor de arbeidsmarkt.” Loopbaan en vorming moeten volgens Penel nauwer op mekaar aansluiten. Ook voor haar

eigen vakgebied mag er vanuit het onderwijs een specifiek antwoord komen. “hr moet een studierichting op zich worden. Het is een belangrijke tak voor de onderneming om zo maar te rekenen op een competentieprofiel dat ergens in de buurt komt maar de essentie mist.”