

RESEARCH OUTPUTS / RÉSULTATS DE RECHERCHE

Gelijkheid in de pensioenen van werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel nog zoek

Flohimont, Valérie

Published in:
HR Magazine (Dutch edition)

Publication date:
2012

Document Version
le PDF de l'éditeur

[Link to publication](#)

Citation for pulished version (HARVARD):

Flohimont, V 2012, 'Gelijkheid in de pensioenen van werknemers, zelfstandigen en overheidspersoneel nog zoek', *HR Magazine (Dutch edition)*, no. 193, pp. 34-37.

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.

HRMagazine mensenwerk

Juli 2012 - n° 193

maandblad (verschijnt niet in augustus)

17^e jaargang - afgiftekantoor: Gent X - 2^{de} afdeling - P509168



GEZEGD

"Het is duidelijk dat de pensioenregeling in België het gelijkheidsbeginsel flink met de voeten treedt"

VALÉRIE FLOHIMONT
(KU LEUVEN/FUNDP
NAMEN)

DOSSIER

*Facebook als
hr-instrument*

WET & WERK

- Werknemers, ambtenaren en zelfstandigen: groot verschil in pensioen. Waarom?

FOCUS

- Identiteitscrisis goed voor performance
- Werknemersengagement versterken via focusgroepen
- Welk effect hebben de grote maatschappelijke trends op hr?

SOS! Werknemer in nood

DAGBOEK VAN EEN KAPING

GELIJKHEID IN DE PENSIOENEN VAN WERKNEMERS, ZELFSTANDIGEN EN OVERHEIDSPERSONEEL NOG ZOEK



JE OUDE DAG (ENDAT VAN JE BUURMAN)

Werknemers, overheidspersoneel en zelfstandigen. Drie statuten, drie pensioenstelsels met heel wat verschillen. Waarom lijkt de rest van de sociale zekerheid zich te harmoniseren over de statuten heen maar blijft de ongelijkheid in pensioenen groot? Het antwoord blijkt simpel en complex: budget en erfenis uit het verleden!

TEKST: Katleen Weytjens

“Het gelijkheidsbeginsel is de hoeksteen van het recht. Alle burgers moeten gelijk zijn voor de wet. Toch hanteert de Belgische Staat pensioenregelingen die verschillen naargelang de gerechtigde ambtenaar, werknemer of zelfstandige is en die voor de ene voordeliger is dan voor de andere”, start Valérie Flohimont. Zij is vrijwillig wetenschappelijk medewerkster aan het instituut voor Sociaal Recht (KU Leuven) en prof. Sociaal Recht aan de Rechtsfaculteit FUNDP Namen. Onlangs doctorerde ze met haar studie naar ‘gelijkheid in de sociale zekerheid: de pensioenen van werknemers, zelfstandigen en het overheidspersoneel’.

De verschillen zijn historisch gegroeid. De ambtenaren waren de eerste beroepscategorie die sociale voordelen genoot zoals kinderbijslag, terugbetaling van medische en hospitalisatiekosten, arbeidsongeschiktheid- en rustpensioen. De overheid beschouwde het immers als haar plicht om haar ‘trouwe dienaren’ tegen sociale risico’s te beschermen. Voor de rest van de bevolking gold de opvatting dat werk en bezittingen de beste bescherming boden. Het Belgische socialezekerheidsstelsel werd in eerste instantie voor de arbeiders opgebouwd (want die spaarden niet, was toen de visie). Later volgden de bedienden. De zelfstandigen volgden pas in de tweede helft van de 20e eeuw. “In die periode bekeek men de gelijkheid tussen burgers niet vanuit het standpunt van de uitkeringsgerechtigde zelf, maar wel vanuit zijn band met de maatschappij: werkend of niet-werkend, een of geen werkgever hebben (= werknemer vs zelfstandige), privéwerkgever of overheid als baas”, verduidelijkt Valérie Flohimont. “Nu staat eerder het individu centraal en vergelijkt men burgers onderling.”

STATUTEN VERVAGEN

De verschillen tussen de statuten vervagen bovendien: sollicitanten beschouwen de overheid als een werkgever naast de andere, het aantal vastbenoemde ambtenaren vermindert ten voordele van het aantal contractuelen. Ook de scheiding tussen zelfstandigen en werknemers wordt dunner met schijnzelfstandigen en schijnwerknemers. Reden voor de overheid om te streven naar meer harmonisatie in de pensioenstelsels. “Helaas werden heel wat hervormingen afgeremd om budgettaire redenen. Geen geld. Nochtans lukt de harmonisatie bij de andere takken van de sociale zekerheid wel, of is men alleszins verder op weg. Uitzonderingen zijn dus de pensioenen en de arbeidsongeschiktheid.”

Tegenargument van sommigen (klassieke stelling van het Grondwettelijk Hof) is dat de pensioenstelsels van de drie beroepscategorieën niet te vergelijken zijn wegens verschillen in doelstelling, financiering en toekenningsvoorwaarden. Niet juist, zegt Valérie Flohimont en ze maakt onmiddellijk brandhout van de redenering. Het doel van de sociale zekerheid, waaronder de pensioensector, is bij de drie groepen hetzelfde, nl. zorgen voor voldoende inkomen zodat iedereen een menswaardig leven kan leiden. Daarnaast zijn de toekenningsvoorwaarden in se de regels die aan het gelijkheidsbeginsel moeten worden getoetst en kunnen dus niet dienen als uitgangspunt om te concluderen dat de pensioenstelsels niet vergelijkbaar zijn. En ook de structuur van de financiering is dezelfde. “Alle pensioenregelingen worden gefinancierd door sociale bijdragen en overheidsgeld. Het aandeel van de sociale bijdragen in het ambtenarenstelsel neemt toe terwijl het vermindert in de financiering van het werknemers- en zelfstandigenstelsel. Het aandeel overheidsgeld evolueert net andersom waardoor het verschil tussen de financieringsbronnen vermindert.”

GELIJKHEID OF NIET?

Belangrijkste vraag in het doctoraatsonderzoek is of de verschillen tussen de statuten groot genoeg zijn om te spreken van een schending van het gelijkheidsbeginsel? Of heffen de voor- en nadelen van de systemen elkaar in grote lijnen op? Valérie Flohimont lijst de belangrijkste ongelijkheden op:

- **De berekeningsmethode klopt niet:** andere referte-inkomens (berekend op de laatste 10 jaar voor ambtenaars, op 45 jaar voor werknemers), verschillende percentages, al dan niet onderscheid tussen alleenstaanden en gezinnen. “Dat laatste onderscheid strookt niet meer met de realiteit van de nieuwe vormen van gezinssamenstellingen.”
- **Ambtshalve metpensioenstelling van ambtenaren.** “Er is al verbetering: ambtenaren kunnen nu ook na hun 65e blijven verderwerken, net zoals zelfstandigen en werknemers, maar moeten hiervoor wel de toestemming krijgen. Dus: risico op wilkeur.”
- **De begrenzing van de bijdragen in het zelfstandigenstelsel** tegenover de bijdragen op het volledige loon bij ambtenaren en werknemers. “Dit zou perfect kunnen als de pensioenrechten van de zelfstandigen beduidend verschillend zouden zijn, maar dat is niet noodzakelijk zo. De coherentie is hier zoek.”
- **De bepaling van de loopbaan in geval van gemengde loopbaan.** “Gemengde

loopbanen zijn geen uitzondering meer. Zowat een derde van de loopbanen nu is gemengd. Probleem is dat de regels voor de pensioenberekening niet geharmoniseerd zijn. Bovendien is de wet van 2003, die zegt dat de beste jaren in rekening worden gebracht ongeacht het stelsel waarin ze gepresteerd zijn, nog steeds niet in werking. De berekening kan erg ingewikkeld zijn. Het wordt nog complexer als iemand enkele jaren in het buitenland aan de slag was of erger, als werknemer en/of ambtenaar in het buitenland en als zelfstandige in België. *Snel aanpassen dus!*”

- **Verskillende regels rond vervroegd pensioen.** In december vorig jaar heeft de regering Di Rupo een deel geharmoniseerd: ambtenaren en werknemers worden nu gelijk behandeld (62 jaar en 40 jaar dienst). “Goed, maar hoe zit het met de zelfstandigen? Het is erg jammer dat deze categorie niet werd bekeken. Immers, men had eerder de regeling van zelfstandigen en werknemers al op elkaar afgestemd. Die inspanning is nu teniet gedaan.”
- **Gelijkstellingsregels voor tijdscrediet, loopbaanonderbreking en -vermindering en thematisch verlof.** “Die regels zijn een stuk strenger geworden, maar het is onduidelijkheid troef. De impact ervan op het pensioen is soms moeilijk te voorspellen, zeker bij ambtenaren.”
- **Gelijkstelling of bonificatie van studieperiode** (indien studie relevant voor job). Nog steeds zijn hier grote verschillen. In grote lijnen betekent dit dat bij ambtenaren de studieperiode automatisch meetelt als gewerkte jaren. Voor zelfstandigen en werknemers is dit mogelijk mits toestemming van de pensioendienst en betalen van socialezekerheidsbijdragen voor deze periode. Een zelfstandige kan de gelijkstelling aanvragen tot aan zijn pensioenaanvraag, een werknemer moet deze beslissing nemen binnen de tien jaar na afstuderen.
- **Niet-automatische welvaartaanpassing** voor werknemers en zelfstandigen. “Dat is een belangrijke. De aanpassing gebeurt nu naar goedgevoelen van de regering, afhankelijk van het beschikbare budget. Ik weet wel dat het duur is, maar gepensioneerden spenderen toch ook behoorlijk?” Met de vervangingsratio (verhouding laatste loon en pensioen) is het ook steeds erger gesteld. “Vroeger behoorden we tot de besten ter wereld, nu bengelt België achteraan. Om ons imago op te smukken, rekent men daarom de tweede pensioenpijl erbij. Maar men verschuift hiermee de discriminatie. Niet iedereen heeft immers evenveel toegang tot die tweede pijler. Volgens mij zou men die welvaartaanpassing beter



Valérie Flohimont

(KU Leuven/FUNDP Namen):

“Het is duidelijk dat de pensioenregeling in België *het gelijkheidsbeginsel flink met de voeten treedt.*”

wel automatisch laten gebeuren.”

Ook bij de andere pensioenen is er heel wat ongelijkheid. Neem nu de rustpensioenen waar de cumulatierregels verschillen. De regels zijn gebaseerd op het beginsel van de eenheid van loopbaan (een maximum van 45 jaar). De basisregel is dat men de beste jaren van de loopbaan in beschouwing neemt. Welke jaren dit zijn, is niet vrij te kiezen. Wettelijk gelden de jaren als ambtenaar als beste, gevolgd door die als werknemer en ten slotte als zelfstandige. In concreto is deze volgorde niet altijd correct. Veranderen is principieel wettelijk toegelaten, maar deze wet is niet in werking.

Andere ongelijkheid schuilt in het overlevingspensioen. Voor werknemers gelden er leeftijdsvoorwaarden, voor ambtenaren niet. En het pensioen voor uit de echt ge-

scheiden burgers bestaat enkel bij werknemers en zelfstandigen, niet bij ambtenaren. Daar wordt het pensioen beschouwd als een individueel recht. Tot slot is er nog het wezenpensioen. Kinderen van overleden werknemers of zelfstandigen krijgen een verhoogde kinderbijslag. Kinderen van overleden ambtenaren kunnen nog een wezenpensioen krijgen (onder voorwaarden). “Bij deze vormen van pensioenen kan je je de vraag stellen of deze toelagen niet beter via andere sz-sectoren of andere mechanismen (zoals echtscheidingswetgeving) uitgekeerd worden?”

OVERHEID DISCRIMINEERT

Het is duidelijk dat de pensioenregeling in België het gelijkheidsbeginsel flink met de voeten treedt, concludeert Valérie Flohi-

mont. “Het lijkt erop dat de pensioenstelsels niet meer in overeenstemming zijn met de huidige maatschappelijke context, noch met de wil van de wetgever en vooral niet met het doel dat ze nastreven. Men verschuilt zich achter opvattingen van twee eeuwen geleden en budgettaire argumenten om het verschil in behandeling in stand te houden, terwijl de betekenis van het gelijkheidsbegrip naar een geïndividualiseerde aanpak evolueerde.”

De onderzoekster is echter realistisch en beseft dat een gemeenschappelijk pensioenstelsel niet onmiddellijk haalbaar is, zowel om juridische redenen (onder andere eerbiediging van verworven rechten, standstill-verplichting waarbij de sociale bescherming van groepen niet mag verminderen tenzij om ernstige redenen van algemeen belang) als om economische en politieke redenen (o.m. evenwicht van de staatsbegroting, sociale vrede, competitiviteit van de ondernemingen). Ze pleit wel voor flinke stappen in de goede richting, voor geleidelijke harmonisering. Maar meer gelijkheid wil niet zeggen dat er een gelijkstelling naar beneden moet komen. Volgens Flohimont heeft het geen zin om de wettelijke pensioenen, onder het mom van meer gelijkheid, te herleiden naar een voor iedereen gelijk minimumbedrag en tegelijkertijd overheidsgeld te spenderen aan financiële voordelen voor de andere pensioenpijlers. Dit werkt nieuwe discriminaties tussen gepensioneerden in de hand. Maw de gelijkstelling tussen pensioenstelsels moet groter worden zodat elke gepensioneerde een comfortabel leven kan