



UW EINDELOOPBAAN



Uw eindeloopbaan:

**wat verandert er door
het Generatiepact ?**

Inhoudstafel

Voorwoord.....	5
I. Herstructurerings: brugpensioen op 55, 52 of 50 jaar.....	7
A. Wat is een onderneming in herstructurering?.....	7
B. Een sociaal plan.....	9
C. De tewerkstellingscel.....	10
II. Brugpensioenen: een overzicht.....	13
A. Wat is de huidige situatie?.....	13
B. Wat verandert het Generatiepact?.....	14
C. Berekening van de loopbaan.....	16
D. Fiscale maatregelen voor de brugpensioenen.....	18
III. De “Canada dry”	19
IV. Rustig gas terugnemen.....	23
A. Het tijdskrediet.....	23
B. Het halftijds brugpensioen.....	25
V. Weer aan de slag gaan?.....	27
VI. Een welverdiend pensioen !.....	29
A. Pensioen op welke leeftijd?.....	29
B. Wat verandert er door het Generatiepact?.....	31
I. Algemene maatregelen.....	31
II. Aanpassing aan de welvaart.....	34
III. Specifieke maatregelen voor vrouwen.....	35

U hebt niet voor niets actie gevoerd!

De regering heeft het Generatiepact in oktober 2005 gestemd.

Het ABVV heeft gevochten, vaak alleen tegen allen, opdat de maatregelen die de regering genomen had, niet zouden leiden tot een sociale achteruitgang voor de actieve en inactieve werknemers, ongeacht of ze jong of minder jong zijn.

De resultaten van onze actie, van uw actie, zijn niet niks!

Herfinanciëring van de sociale zekerheid en de welvaartsvastheid

We hebben een akkoord kunnen bereiken over een financiering van de sociale zekerheid en over een structureel mechanisme dat de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen verzekert, waarvan de gevolgen vanaf 2007 voelbaar zullen zijn. Ook het financieringsmechanisme voor de overschrijding van het budget voor gezondheidszorg is een belangrijke verworvenheid. We hebben op deze manier grote vooruitgang kunnen boeken die overeenstemt met het plan dat het ABVV op 1 mei 2005 had voorgesteld.

De resultaten die we verkregen hebben, beperken zich echter niet tot de sociale zekerheid.

Belangrijke vooruitgang

Ook in het luik 'eindeloopbaan' hebben we veelzeggende verbeteringen kunnen doorvoeren:

- We verkregen de volledige fiscale decumul voor de werknemers die hun brugpensioen nemen vanaf 1 januari 2004: voor gehuwde koppels met twee inkomsten kan de daaruit voortvloeiende belastingvermindering tot 2.000 euro per jaar bedragen.
- Behoud van het brugpensioen op 56 jaar voor arbeiders uit de bouwsector in arbeidsongeschiktheid en voor de werknemers in ploegen met nachtarbeid na 20 dienstjaren (dit punt moet zoals dat vandaag het geval is, nog steeds om de twee jaar worden onderhandeld).
- Het 1/5^{de} tijdskrediet wordt een recht vanaf 55 jaar.
- Werkgevers die onvoldoende inspanningen leveren inzake opleiding zullen voor het eerst financieel bestraft worden.
- Oudere werknemers zullen ten slotte iets meer mogelijkheden hebben om naar een minder zwaar beroep over te stappen.

We hebben het ergste voorkomen

Dankzij onze acties werden onaanvaardbare voorstellen geblokkeerd.

- Er werd afstand gedaan van het idee van een malus die het vervroegd pensioen tussen 60 en 65 jaar bestraft.
- Het voorstel van de regering om de betaling van de aanvullende pensioenen pas toe te laten op 65 jaar in plaats van op 60 jaar werd geblokkeerd.
- Het idee van kleine jobs met onzeker statuut voor oudere werknemers is verdwenen.
- De regering heeft afgezien van de schrapping van de anciënniteitstoeslag voor de oudere werklozen.

Dankzij onze acties werden meerdere onaanvaardbare beslissingen "aangepast"

- Zo zal het na 2010 nog steeds mogelijk zijn om de CAO's* voor brugpensioen voor de 55-56-57-jarigen, na een loopbaan van 38 jaar, onder bepaalde voorwaarden te verlengen (dit punt moet echter nog besproken worden).
- Er zal geen financiële ontmoediging zijn van de landingsbanen die een vervanging voorzien. Dit opent onmiddellijk de discussie over de vervangingsplicht.
- Er werd een aanwervingsplan voor jongeren uitgewerkt (hoewel dat volgens ons nog steeds niet volstaat).

Niet alles is geregeld

Ondanks de verbeteringen blijven bepaalde maatregelen onaanvaardbaar.

Het spreekt vanzelf dat deze brochure het pact niet wil verdedigen, maar u wil informeren over de gevolgen op uw eindloopbaan en zoveel mogelijk vragen over de eindloopbaanmogelijkheden wil beantwoorden.

Op het ogenblik waarop we de redactie van deze brochure afwerken, zijn niet alle wetteksten die het pact uitvoeren, klaar en gepubliceerd. Dat is bijvoorbeeld het geval voor het koninklijk besluit dat de conventionele brugpensioenen vanaf 1 januari 2008 zal regelen.

Er moet nog op het hoogste, interprofessioneel of sectoraal, niveau worden onderhandeld over bepaalde luiken van het pact. Dat geldt voor de gelijkstellingen inzake brugpensioen, het begrip zware beroepen voor de toegang tot het brugpensioen en de vervanging in het kader van het tijdskrediet.

In de komende weken of maanden zullen de collectieve overeenkomsten van de Nationale arbeidsraad moeten worden aangepast. Dat is het geval voor de CAO nr. 17 over het conventionele brugpensioen om het behoud van de aanvullende uitkering bij werkherhvatting toe te laten, van de CAO nr. 77 inzake tijdskrediet,...

Het is dus duidelijk dat het pact zeker niet in alle aspecten van de eindloopbaan wordt uitgevoerd.

Deze brochure zal dus in de tijd evolueren.

We zullen haar aanvullen met informatie die we krijgen en een "bijgewerkte" tekst op de webstek van het ABVV plaatsen. Uw ledenblad "De Nieuwe Werker" zal de aanpassingen die in de komende maanden zullen doorgevoerd worden, zeker ook vermelden.

Er blijft ons tenslotte de moeilijke keuze om enkel de maatregelen over de eindloopbaan voor te stellen en niet de maatregelen van het pact die hoofdzakelijk betrekking hebben op de jongeren. Zodra er concrete maatregelen op politiek niveau worden genomen, zullen we daarover apart informeren.

Xavier Verboven
Algemeen Secretaris

André Mordant
Voorzitter

* CAO: collectieve arbeidsovereenkomst, afgesloten in een paritair comité of in de Nationale Arbeidsraad.

I. Herstructureringen: brugpensioen op 55, 52 of 50 jaar, maar als laatste toevlucht

De wet op het Generatiepact is verschenen in het Staatsblad van 30 december 2005. Aangezien de Ministerraad van 24 februari de eerste reeks koninklijke besluiten heeft aangenomen en deze werden gepubliceerd in het Staatsblad van 31 maart 2006 bevindt de wet zich in haar uitvoeringsfase.

De leeftijden die toegang verlenen tot het brugpensioen bij herstructurering van ondernemingen of bij collectief ontslag bleven ongewijzigd: brugpensioen blijft mogelijk op 50, 52, of 55 jaar, maar men moet aan een reeks voorwaarden voldoen en eerst deelnemen aan een tewerkstellingscel, en dit op straffe van sancties.

De nieuwe reglementering heeft geen betrekking op de herstructureringen die vóór 1 april 2006 werden aangekondigd. Hetzelfde geldt voor de herstructureringen die geen beroep doen op brugpensioen voor de ontslagen werknemers.

A. Wat is een onderneming in herstructurering?

Om toegang te geven tot brugpensioen op een lagere leeftijd dan de wettelijke of conventionele brugpensioenleeftijd, moet de onderneming **die collectief ontslag doorvoert**:

ofwel

- “erkend in moeilijkheden” zijn, dat wil zeggen **gedurende twee opeenvolgende jaren verlies lijden**

ofwel

- “erkend in herstructurering” zijn, dat wil zeggen
 - overgaan tot een collectief ontslag binnen de 6 maanden
 - OF ten minste 50 % arbeiders hebben en een omvangrijke deeltijdse werkloosheid gekend hebben (20% van de dagen die voor de arbeiders aan de R.S.Z. werden aangegeven).

Collectief ontslag: nieuwe berekeningswijze

Het moet gaan om een onderneming die overgaat tot collectief ontslag van:

- 10 % van het personeel in ondernemingen van + 100 personen
- 10 werknemers in ondernemingen van 20 tot 100
- 6 werknemers in ondernemingen van 12 tot 20 personen
- de helft van de werknemers in een onderneming die minder dan 12 werknemers telt.

Opgelet: de berekening van het aantal personen dat in aanmerking komt, verandert!

Komen in aanmerking voor de berekening van deze percentages

- de werknemers – voltijdse equivalenten – met 2 jaar ononderbroken anciënniteit in de onderneming op het ogenblik van de aankondiging van de herstructurering
- de werknemers die overblijven na de toepassing van de alternatieve oplossingen voor het ontslag: tijdskrediet, vrijwillige afvloeiingen, arbeidsduurvermindering

Komen niet in aanmerking:

- De contracten voor bepaalde duur die aflopen.

De Nationale Arbeidsraad moet het begrip “groep” nog definiëren.

Het oorspronkelijke idee van de regering om het begrip “collectief ontslag” niet op de onderneming maar op de groep toe te passen, werd immers verworpen en de bal werd naar de sociale gesprekspartners doorgespeeld.



B. Een sociaal plan

Om in herstructurering of in moeilijkheden te worden erkend, moet de onderneming een sociaal plan uitwerken.

Voor ze het brugpensioen voorstelt, moet de onderneming eerst alternatieve oplossingen overwegen:

- een herverdeling van het werk, via een plan van arbeidsduurvermindering, deeltijds of voltijds vrijwillig tijdskrediet
- premies voor vrijwillig vertrek
- begeleidingsmaatregelen voor ontslagen werknemers van 45 jaar of meer, waaronder
 - * de invoering van een tewerkstellingscel
 - * een outplacementaanbod.

Verder moet ze:

- de nominatieve lijst opstellen van personen die in aanmerking komen voor brugpensioen
- het akkoord van de gewestminister van tewerkstelling krijgen voor het begeleidingsplan of, bij ontstentenis van antwoord van deze laatste binnen de 14 dagen, het akkoord van de federale minister van werk.

Brugpensioen op 50, 52, 55 jaar

Terwijl de leeftijd van het conventionele en wettelijke brugpensioen en/of de loopbaanvoorwaarden die er toegang toe verlenen, door het Generatiepact werden gewijzigd, **blijft het brugpensioen bij herstructurering mogelijk op 50, 52 of 55 jaar.**

Dit wil niet zeggen dat er niets verandert. Om toegang te krijgen tot het brugpensioen bij herstructurering, moet de oudere werknemer voldoen aan **een reeks voorwaarden:**

- de brugpensioenleeftijd bereikt hebben **op het ogenblik van de aankondiging van de herstructurering**. Het zal dus niet meer mogelijk zijn om de werknemers op te nemen die deze leeftijd bereiken op het einde van de herstructurering (wat men de "wachtkamer" noemt)
- in de loop van de 15 jaar vóór de afloop van de arbeidsovereenkomst, een loopbaan van 10 jaar hebben als werknemer in de sector, of 20 jaar als werknemer
- het vervroegde brugpensioen moet **voorzien zijn in een CAO** die bindend is geworden door de wet of die door de Minister van werk werd goedgekeurd
- **ten minste 1 jaar anciënniteit** in de onderneming hebben
- het **brugpensioen** hebben aangevraagd **op een leeftijd die lager is dan de leeftijd die normaal van toepassing is** in de onderneming
- gedurende minimum 6 maanden **deelnemen aan een tewerkstellingscel op straffe van sancties**
- **geen werk gevonden hebben** op het einde van de tewerkstellingscel.

Pas na dit traject en indien men geen nieuw werk gevonden heeft, kan men op 50, 52 of 55 jaar op brugpensioen gaan. De bruggepensioneerde moet trouwens "**beschikbaar**" **blijven op de arbeidsmarkt tot 58 jaar** (behalve indien hij een loopbaan van 38 jaar achter de rug heeft en tijdens de afgelopen twee jaren minstens één jaar werkloos geweest is).

We herinneren er evenwel aan dat de **plicht om een tewerkstellingscel in te voeren voor de werknemers van meer dan 45 jaar niet van toepassing is, indien de onderneming een collectief ontslag doorvoert en toegang tot het brugpensioen vóór de normale (wettelijke of conventionele) leeftijd vraagt.**

50, 52 of 55?

De leeftijd waarop men toegang heeft tot het “vervroegd” brugpensioen verschilt van geval tot geval. Er wordt in het algemeen een onderscheid gemaakt tussen enerzijds:

- de ondernemingen in herstructurering** die overgaan tot collectief ontslag dat betrekking heeft op **ten minste 20 % van het aantal werknemers**
- én de ondernemingen die erkend worden als in moeilijkheden** en die overgaan tot collectief ontslag. In dat geval wordt de leeftijd van het brugpensioen vastgelegd op **52 jaar**.
- de ondernemingen in herstructurering** die overgaan tot **collectief ontslag van ten minste 10 % van het aantal werknemers**. In dit geval is de leeftijd vastgelegd op **55 jaar**.

Op advies van een overlegcommissie, waarin onder andere het ABVV zetelt, kan de Minister van werk het brugpensioen toekennen op een jongere leeftijd, die tot 50 jaar kan gaan.

C. De tewerkstellingscel

Wanneer de onderneming in herstructurering of in moeilijkheden wil overgaan tot collectief ontslag en een beroep wil doen op het vervroegde brugpensioen op 50, 52 of 55 jaar, dan moet ze een tewerkstellingscel oprichten voor de ontslagen werknemers van 45 jaar en meer. Deze cel moet de ontslagen werknemers helpen om werk te vinden. Ze is verplicht voor de ontslagen werknemers die kandidaat zijn voor het brugpensioen op een lagere leeftijd dan de normale leeftijd.

De tewerkstellingscel moet worden ingevoerd bij het eerste ontslag van een werknemer van 45 jaar en meer die ten minste één jaar anciënniteit heeft.

De cel duurt minstens 6 maanden na het laatste ontslag.

Ze moet de ontslagen werknemers helpen om nieuw werk te zoeken.

Aandacht: indien de opzegtermijn korter is dan 6 maanden, moet deze natuurlijk niet gepresteerd worden. Indien de opzegtermijn echter langer is dan 6 maanden, dan kan de werkgever vragen om de maanden die de 6 maanden tewerkstellingscel overschrijden, te presteren.

De tewerkstellingscel wordt normaal geleid door de gewestelijke plaatsingsdienst (VDAB in Vlaanderen, Forem in Wallonië en BGDA in Brussel) en bestaat uit: de werkgever, ten minste één van de representatieve vakbondsorganisaties en het sectoraal opleidingsfonds indien dit bestaat.

Verplicht of vrijwillig?

Volgens de (federale) wet duurt de deelname aan de tewerkstellingscel 6 maanden. Ze is:

- **verplicht voor kandidaten voor het brugpensioen** (die dus voldoen aan de voorwaarden inzake leeftijd en anciënniteit en die worden vermeld op de lijst die bij de bespreking van het sociaal plan werd neergelegd).

De persoon die weigert om zich bij de tewerkstellingscel in te schrijven, kan geen aanspraak meer maken op het brugpensioen en wordt gestraft door de werkloosheid!

- **Vrijwillig voor de ontslagen werknemers van minder dan 45 jaar** die gebruik willen maken van deze diensten (maar ze worden als werklozen beschouwd en krijgen geen inschakelingsvergoeding gedurende zes maanden zoals de werknemers van meer dan 45 jaar).
- **Optioneel voor werknemers van 45 jaar en meer (met 1 jaar anciënniteit) die niet in aanmerking komen voor brugpensioen**, in de mate waarin ze kunnen kiezen tussen tewerkstellingscel en outplacement.
Maar indien ze deze twee opties weigeren, lopen ze een sanctie op (opschorting van de werkloosheidsuitkeringen met 4 tot 52 weken op het einde van de vooropzeg) net als bij vrijwillige werkverlating of werkweigering ...

Dit model is evenwel theoretisch.

Ten eerste is outplacement een gewestelijke bevoegdheid.

Anderzijds bestaan er in het Waalse Gewest reconversiecellen die op een andere basis werken:

- de deelname is vrijwillig
- de cel is open voor alle leeftijden en
- heeft een minimale duur van een jaar.

Rekening houdend met dit alles voorziet het koninklijk besluit over de herstructureringen dat de tewerkstellingscel kan worden vervangen door de voorziening die de Gewesten hebben ingevoerd "op voorwaarde dat ze dezelfde doelstellingen nastreven".

Dit alles is dus vaag en overleg met de Gewesten moet toelaten duidelijkheid te scheppen. Dit overleg heeft evenwel nog geen resultaten afgeworpen.

De Waalse reconversiecellen zouden in principe erkend worden door het federale niveau. De werknemers van wie de deelname verplicht is, moeten er 6 maanden blijven.

Nettoloon gedurende 6 maanden... afgehouden op de opzegvergoeding

Gedurende de 6 maanden deelname aan de tewerkstellingscel ontvangt de ontslagen werknemer een "inschakelingsvergoeding" die gelijk is aan zijn nettoloon.

Deze vergoeding is geen geschenk: ze wordt afgetrokken van de opzegvergoeding. Indien deze vergoeding lager is dan 6 maanden loon, is dit voordelig voor de werknemer, maar dan kan de werkgever het verschil terugvragen aan de RVA.

In het tegengestelde geval ontvangt hij slechts het saldo, dat wil zeggen de opzegvergoeding min 6 maanden inschakelingsvergoeding.

Gedurende deze 6 maanden moet de ontslagen werknemer een passende dienstbetrekking of een opleiding aanvaarden.

De werknemer van wie de opzegvergoeding lager is dan het bedrag van de vergoedingen die verschuldigd zijn tijdens de 6 maanden tewerkstellingscel, heeft net als de anderen recht op een inschakelingsvergoeding.

De betalingen door de cel aan een ontslagen werknemer worden onmiddellijk stopgezet indien hij voor het einde van zijn 6 maanden deelname aan de tewerkstellingscel nieuw werk vindt, maar in dat geval ontvangt hij het saldo van zijn opzegvergoeding (indien er een saldo is).

Na de tewerkstellingscel: brugpensioen maar ook beschikbaarheid

Indien de kandidaat voor het brugpensioen na afloop van de zes maanden cel geen werk gevonden heeft, kan hij toegang krijgen tot het brugpensioen, maar hij moet beschikbaar blijven op de arbeidsmarkt.

Beschikbaar

Beschikbaar blijven, betekent dat de bruggepensioneerde een passende dienstbetrekking of een opleiding die de VDAB of de BGDA (of de FOREM) voorstelt, moet aanvaarden en dit tot de leeftijd van 58 jaar, behalve indien hij een loopbaan van 38 jaar achter de rug heeft en tijdens de afgelopen twee jaren minstens één jaar werkloos geweest is. In dat geval moet hij niet langer beschikbaar blijven.

Passend?

Het begrip “passende dienstbetrekking” is niet hetzelfde voor een bruggepensioneerde als voor een gewone werkloze.

Zijn niet passend, die dienstbetrekkingen:

- die geen verband houden met de gevolgde opleiding, het normale of verwante beroep (behalve indien de aanwervingsmogelijkheden in het beroep in kwestie sterk beperkt zijn)
- die aanleiding geven tot een dagelijkse afwezigheid van de woonplaats van meer dan 10 uren of tot verplaatsingen van meer dan twee uren (behalve indien er minder dan 25 km tussen de woonplaats en de arbeidsplaats is)
- die een nettoloon bieden dat lager is dan dat wat de werkloze vroeger verdiende
- die nachtprestaties omvatten (tussen 20u en 6u), behalve indien het om een beroep gaat dat meestal 's nachts wordt uitgeoefend
- die voor deeltijdse werknemers meer uren bevatten dan hun oorspronkelijke betrekking.

De bruggepensioneerden moeten ook een “gepaste” opleiding aanvaarden.

Werkhervattingstoeslag voor oudere werklozen

Oudere werklozen van 50 jaar of meer, die een loopbaan van ten minste 20 jaar kunnen aantonen en nieuw werk vinden, krijgen een werkhervattingstoeslag van 168,93 euro per maand. Het gaat om een vergoeding ten laste van de RVA die aan het loon wordt toegevoegd.

Deze toeslag wordt toegekend voor een vernieuwbare periode van 12 maanden.

Om in aanmerking te komen voor deze toeslag moet de persoon ten minste een werkloosheidsuitkering met anciënniteitstoeslag als volledig werkloze hebben ontvangen.

Een koninklijk besluit dat werd genomen in het kader van het Generatiepact schrapt de plicht van een jaar werkloosheid om in aanmerking te komen voor de toeslag en breidt het voordeel ervan uit tot de werknemers die een hoofdactiviteit als zelfstandige starten.

Om misbruik te vermijden mag men niet terug gaan werken bij de werkgever bij wie men in de loop van 6 afgelopen maanden gewerkt heeft.

Opgelet: bij werkhervatting hebben de bruggepensioneerden geen recht op deze toeslag, maar ze behouden hun aanvullende vergoeding brugpensioen zodra de CAO 17 werd aangepast na het advies van de Nationale arbeidsraad.

II. Bruggpensioenen: een overzicht

A. Wat is de huidige situatie?

Bruggpensioen laat bepaalde oudere werknemers die werden ontslagen (behalve voor dringende redenen) toe om tot de pensioenleeftijd een aanvullende vergoeding te ontvangen van hun ex-werkgever (of van het fonds voor bestaanszekerheid) die ten minste gelijk is aan de helft van het verschil tussen het verloren nettoloon en de werkloosheidsuitkering.

De werkloosheidsuitkering bedraagt 60% van het laatste brutoloon, maar dit is geplafonneerd tot 1.743,89 euro per maand (op 1.08.2005), dus € 1.046,24 per maand.

Het nettoloon wordt berekend op basis van het brutoloon, maar dit is geplafonneerd tot € 3.170,65 (op 1/01/2006), zodat een alleenstaande ongeveer € 1.800 netto heeft.

De bruggepensioneerde ontvangt dus maximum $1.046 + 377 (1800 - 1046 = 754 : 2) = € 1.423$ (min de afhouding van 6,5%, bestaande uit 3,5% RVP en 3% RVA).

Bruggpensioen op welke leeftijd?

Algemeen stelsel 58 of 60 jaar

Het algemeen stelsel wordt geregeld door CAO 17 en legt de bruggpensioenleeftijd vast **op 60 jaar**, indien de werknemer aanspraak kan maken op een **loopbaan van 20 jaar of 10 jaar in dezelfde sector in de loop van 15 laatste jaren**.

Een sectorale overeenkomst kan de wettelijke leeftijd doen zakken tot **58 jaar**, maar in dat geval is er een loopbaan van 25 jaar vereist.

Bouw, nachtarbeid: 56 jaar

Het bruggpensioen is mogelijk op 56 jaar:

- voor de arbeiders uit de bouwsector die als ongeschikt erkend zijn én een loopbaan van 33 jaar hebben, waarvan 10 jaar in de bouw
- voor arbeiders met 33 jaar loopbaan, waarvan 20 jaar in ploegen met nachtarbeid.

CAO 55, 56, 57 jaar

Collectieve arbeidsovereenkomsten die in bepaalde sectoren (metaal, glas, textiel,...) van kracht zijn, laten bruggpensioen toe op 55, 56, 57 jaar na 38 jaar loopbaan.

55 jaar stads- en streekvervoer

De werknemers die onder het paritair comité nr. 328 (stads- en streekvervoer) vallen, hebben ook toegang tot het bruggpensioen op 55 jaar, na 38 jaar loopbaan.

Huidige situatie (behouden tot 31/12/2007)

Wettelijk brugpensioen (CAO 17) op 60 jaar	Conventioneel brugpensioen op 58 jaar	Brugpensioen op 55-56-57 jaar	Brugpensioen bouw & nachtarbeid op 56 jaar
Loopbaan 20 jaar of 10 jaar in dezelfde sector in de loop van 15 laatste jaren	Loopbaan 25 jaar	Loopbaan 38 jaar	Loopbaan 33 jaar

B. Wat verandert het Generatiepact?

Het Generatiepact wil de mensen langer doen werken. Deze doelstelling wordt hoofdzakelijk nagestreefd door de wijziging van de loopbaanvoorwaarden, volgens een agenda die zich uitstrekt van 2008 tot 2028 (zie tabel).

Brugpensioen op 60 jaar: 30 jaar loopbaan in plaats van 20

Het Generatiepact behoudt de brugpensioenleeftijd op 60 jaar, maar verlengt de de loopbaanvereiste van 20 tot 30 jaar vanaf 2008 en vervolgens tot 35 jaar vanaf 2012 voor de mannen. Voor de vrouwen wordt de loopbaanvereiste verhoogd tot 26 jaar in 2008 en tot 35 jaar in 2028 (zie tabel).

Brugpensioen op 58 jaar

Zware beroepen: 35 jaar loopbaan. Brugpensioen op 58 jaar blijft mogelijk voor de zware beroepen. Dit nieuwe systeem zal vanaf 1 januari 2008 van toepassing zijn op werknemers van 58 jaar met ten minste 35 jaar loopbaan.

Van deze 35 jaar moeten ze tijdens de laatste 10 kalenderjaren ten minste vijf jaar een zwaar beroep hebben uitgeoefend of tijdens de laatste 15 kalenderjaren ten minste 7 jaren.

De regering zal de inhoud van "zwaar beroep" definiëren op basis van een advies van de Nationale Arbeidsraad.

In afwachting van het advies van de NAR wordt werken in wisselende ploegen als een zwaar beroep beschouwd.

Lange loopbanen: 38 jaar loopbaan. Als overgangsstelsel worden ook de lange loopbanen gelijkgesteld met een zwaar beroep. Het gaat hoofdzakelijk om werknemers die heel jong begonnen te werken, vóór de schoolplicht tot de leeftijd van 18 jaar werd opgetrokken.

Voor hen wordt de anciënniteit die vereist is om van een lange loopbaan te spreken, progressief opgetrokken: voor de mannen vertrekt men van 35 jaar in 2008 om naar 37 jaar in 2010 en 38 jaar in 2012 te gaan.

Voor de vrouwen gaat men van 30 jaar in 2008 tot 33 jaar in 2010, 35 jaar in 2012 en tenslotte 38 jaar in 2014.

Bouw, nachtarbeid: 56 jaar zoals voorheen

Brugpensioen op 56 jaar blijft mogelijk, op voorwaarde dat de CAO's elke 2 jaar in het kader van het interprofessioneel akkoord worden verlengd en op sectoraal niveau worden bevestigd.

CAO 55, 56, 57 jaar in uitdoving

De brugpensioenovereenkomsten op 55, 56, 57 jaar met 38 jaar loopbaan die van kracht zijn in bepaalde sectoren kunnen worden verlengd, maar er kunnen geen nieuwe CAO's worden afgesloten.

Het systeem zal uitdoven door de progressieve verhoging van de toegangleeftijd:

- Σ 56 jaar in 2011
- Σ 57 jaar in 2013
- Σ 58 jaar in 2015.

Daarna vallen we terug op de brugpensioenstelsels op 60 jaar met 35 jaar loopbaan; of 58 jaar met 38 jaar loopbaan; of in het kader van de "zware beroepen" 58 jaar met 35 jaar loopbaan.

Beschikbaarheid

Vanaf 2008 zal de bruggepensioneerde tot de leeftijd van 58 jaar beschikbaar moeten zijn voor elke "passende" dienstbetrekking, maar vrijgesteld zijn van deze plicht indien hij één jaar werkloosheid en 38 jaar loopbaan heeft (zie het luik "herstructureringen" voor meer details).

Bijdragen

Er zal niets veranderen voor de bruggepensioneerde: de bijdrage van 6,5 % op het totale bedrag van het brugpensioen wordt toegepast zoals in het verleden.

De bruggepensioneerde die het werk hervat, behoudt zijn brugpensioentoeslag, maar wordt in principe vrijgesteld van de sociale bijdrage.

Voor de werkgevers daarentegen – en dat heeft ook betrekking op de werknemers omdat het de bedoeling is om de brugpensioenen duurder te maken voor de werkgevers – zullen de sociale bijdragen degressief zijn op basis van de leeftijd: hoger wanneer de bruggepensioneerde jong is en lager naarmate de werknemer de leeftijd van zestig nadert.

Bij werkhervatting zal de werkgever in principe vrijgesteld zijn van bijdragen.

Agenda van de hervorming van de brugpensioenen

	Wettelijk brugpensioen op 60 jaar		Brugpensioen op 58 jaar (lange loopbaan)		Brugpensioen op 55-56-57 jaar 38 jaar loopbaan	Brugpensioen op 58 jaar (zware beroepen)
	Loopbaan		Loopbaan		Min. leeftijd	Loopbaan
Vanaf	M	V	M	V	M/V	M/V
2008	30 jaar	26 jaar	35 jaar	30 jaar	ongewijzigd	35 jaar Indien 5 jaar zwaar werk op de laatste 10 en of 7 jaar op de laatste 15 jaren
2010			37 jaar	33 jaar		
2011					56 jaar	
2012	35 jaar	28 jaar	38 jaar	35 jaar	57 jaar	
2013				35 jaar		
2014				38 jaar	58 jaar	
2015						
2016		30 jaar				
2020		32 jaar				
2024		34 jaar				
2028		35 jaar				

C. Berekening van de loopbaan

Zoals hoger gezegd, volstaat de voorwaarde inzake leeftijd niet. Er moet onder andere ook worden voldaan aan voorwaarden inzake loopbaan. De berekening is gemakkelijk voor iemand die altijd gewerkt heeft: één jaar werk = één jaar loopbaan.

De zaken worden ingewikkelder wanneer er onderbrekingen zijn (bijv. ziekte, werkloosheid, dienstplicht, loopbaanonderbreking...).

In bepaalde gevallen worden deze onderbrekingen als dienstjaren aangerekend: men zegt dan dat ze **gelijkgesteld** zijn. In andere gevallen is de gelijkstelling beperkt.

De regels zijn niet dezelfde voor het pensioen als voor het brugpensioen. Voor het brugpensioen zijn de gelijkstellingen beperkter.

De huidige gelijkstellingen voor het brugpensioen

	Brugpensioen "60 jaar" en herstructureringen	Brugpensioen "58 jaar"	Brugpensioen "56 jaar" voor de bouw of werk in ploegen (waarvan 20 jaar nachtwerk)	Brugpensioen "55, 56, 57 jaar" voor de industrie, metaal, glas ...
Loopbaan	20 jaar	25 jaar	33 jaar	38 jaar
	Gelijkstelling	Gelijkstelling	Gelijkstelling	Gelijkstelling
Geheel met: werkloosheid, loopbaanonderbreking, tijdskrediet en periodes gedurende welke de werknemer zijn werk heeft onderbroken voor de zorg voor een kind van minder dan 6 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar	3 jaar
Werkloosheidsperiodes die in aanmerking worden genomen (buiten het hoger geheel)			Maximum 5 jaar	Maximum 10 jaar
De periodes gedurende welke de werknemer zijn werk heeft onderbroken voor de opvoeding van een 2 ^{de} (of volgende) kind van minder dan 6 jaar	+ 3 jaar	+ 3 jaar	+ 3 jaar	+ 3 jaar
Maximum* van de gelijkgestelde jaren	6 jaar*	6 jaar*	11 jaar*	16 jaar*
Alle periodes van ziekte, tijdelijke werkloosheid (wegens weersomstandigheden, gebrek aan bestellingen...) en van dienstplicht zijn gelijkgesteld				

Verklaring:

1. Worden in aanmerking genomen voor de werkloosheid:
 - de periodes van volledige werkloosheid
 - de deeltijdse arbeidsperiodes met behoud van rechten met of zonder inkomensgarantie-uitkering. Maar de berekening gebeurt in jaren: een jaar halftijdse arbeid (en dus 6 maanden inactiviteit) kost een jaar gelijkstelling.
2. Het * naast een getal betekent dat dit maximum enkel kan worden bereikt indien er een onderbreking was voor de opvoeding van een 2^{de} (of volgende) kind.

Zoals uit de tabel blijkt, verschillen de regels sterk, afhankelijk van de stelsels en de sectoren.

De geplande verlenging van de loopbaaneisen zal het brugpensioen moeilijker toegankelijk maken

- voor vrouwen die hun loopbaan onderbroken hebben om hun kinderen op te voeden
- voor werknemers die deeltijds of delen van jaren gewerkt hebben (een jaar beroepsloopbaan is pas volledig indien het 312 arbeidsdagen of gelijkgestelde dagen telt)
- voor mensen die lange studies hebben gedaan en pas laat zijn beginnen werken.

De gelijkstellingen zijn dus heel belangrijk. De regering heeft de kwestie doorgestuurd naar de sociale gesprekspartners.

De discussie over de gelijkstellingen zal weldra plaatsvinden, los van de onderhandelingen met de werkgevers eind 2006 over een nieuw interprofessioneel akkoord voor 2007-2008.

Onze eisen in zake gelijkstellingen

Het ABVV eist:

- een verhoging van de gelijkgestelde periodes, in verhouding tot de verhoging van de loopbaanvoorwaarde: in totaal 9 jaar **vanaf 2008 en 13 jaar vanaf 2012**.
- Dat **volgende periodes van inactiviteit in aanmerking worden genomen**: volledige werkloosheid; deeltijdse arbeidsbetrekkingen met behoud van rechten; voltijds of deeltijds tijdskrediet; loopbaanonderbreking voor een eerste of tweede kind voor 1985; ouderschapsverlof; verlof voor palliatieve zorgen; verlof voor de verzorging van zwaar zieke personen; voor opleiding; voor de opvoeding van kinderen tot de leeftijd van 12 jaar; periodes van tewerkstelling in het kader van een leercontract en de studie jaren na de leeftijd van 20 jaar.
- De **berekening moet ook gebeuren in dagen** en niet langer in jaren, om de onvrijwillig deeltijdse werknemers niet te bestraffen.

Op dit ogenblik hebben de eisen nog geen betrekking op de brugpensioenen CAO lange loopbaan (38 jaar), noch op de CAO 56 jaar (33 jaar loopbaan).



D. Fiscale maatregelen voor de brugpensioenen

Schrapping van de discriminatie die de 'nieuwe (na 1 januari 2004) gehuwde bruggepensioneerden' treft

De bruggepensioneerden genieten een belastingvermindering waarvan het bedrag (€ 1.718,76 – inkomsten 2006) daalt naarmate het bedrag van het brugpensioen stijgt of ze over andere inkomsten beschikken.

De fiscale hervorming van 2001 voerde de decumul in (dat wil zeggen de individualisering) van het belastingskrediet ten gunste van alle vervangingsinkomsten met uitzondering van de werkloosheidsuitkeringen en de brugpensioenen 'nieuwe stelsels' (die begonnen te lopen vanaf 1 januari 2004).

Dit betekende dus dat één enkel belastingskrediet voor het gezin werd toegepast voor de gehuwde bruggepensioneerden van na 1 januari 2004; terwijl de anderen een dubbel belastingskrediet genoten, wat tot een belastingverschil van € 2.000 per jaar kon leiden.

Het ABVV heeft hard geprotesteerd tegen deze situatie en met succes!

In het kader van het Generatiepact werd deze fiscale discriminatie met terugwerkende kracht geschrapt aangezien deze schrapping ook betrekking heeft op de inkomsten 2004 (belastingsaangifte 2005).

Aanvullende vergoedingen: belastingen met variabele geometrie

✓ Vóór het pact

Vóór 2006 werd de brugpensioentoeslag beschouwd én belast als een brugpensioen en kwam dus in aanmerking voor de belastingvermindering die op de brugpensioenen wordt toegepast.

✓ Na het pact

Het fiscale stelsel van de brugpensioentoeslag verandert fundamenteel vanaf 2006.

- * De brugpensioentoeslag zal als een loon worden beschouwd en belast; komt dus niet meer in aanmerking voor de belastingvermindering en zal aan de RSZ onderworpen zijn.

BEHALVE INDIEN:

De CAO (of het individueel brugpensioenakkoord) een beding bevat dat voorziet dat de brugpensioentoeslag wordt doorbetaald bij werkhervatting als werknemer (bij een andere werkgever) of als zelfstandige.

- Dit nieuwe stelsel geldt voor alle nieuwe brugpensioenen, zelfs indien de bruggepensioneerde niet het voornemen heeft om opnieuw te werken.

Aandacht: tot 31/12/2007 volstaat het dat de CAO (of het individueel brugpensioenakkoord) niet uitdrukkelijk vermeldt dat de betaling van de aanvulling wordt onderbroken bij werkhervatting. Vanaf 2008 moet elke CAO (of individueel brugpensioenakkoord) dit expliciet vermelden.

III. De “Canada dry” ...

Een van de vormen van brugpensioen die het generatiepact aanpakt, is het “pseudo” brugpensioen, beter bekend onder de naam “Canada dry” als verwijzing naar de frisdrank die onder deze naam werd gecommmercialiseerd en die de kleur, maar niet het alcoholgehalte van whisky had: het lijkt op het brugpensioen maar is er geen, vermits de werknemer niet voldoet aan de wettelijke of conventionele voorwaarden, maar de werkgever zich er toch toe verbindt om een toeslag op de werkloosheidsuitkering of op een tijdskrediet te betalen om hetzelfde resultaat te krijgen als een brugpensioen.

Deze systemen, resultaten van individuele of sectorale regelingen, ontsnapten aan de sociale bijdragen. Ze worden vanaf heden benadeeld om hun gebruik te ontmoedigen.

Het koninklijk besluit dat de Ministerraad gestemd heeft, heeft uitsluitend betrekking op de werknemers die de leeftijd van 50 jaar hebben bereikt.

Worden getroffen:

- de aanvullingen bij de volledige werkloosheid, betaald door de werkgever of het sociaal fonds
- de aanvullingen bij het half- en voltijds tijdskrediet van werknemers van meer dan 50 jaar, betaald door de werkgever of het sociaal fonds
- de aanvullingen bij een tijdskredietvergoeding of volledige werkloosheid, die doorbetaald worden bij ziekte
- in deze drie voorgaande gevallen gaat het steeds over vergoedingen die worden uitgekeerd vanaf de maand waarin de werknemer de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt tot zijn (brug)pensioen.

Het besluit is niet van toepassing op:

- de aanvullingen bij het brugpensioen (vermits het om het “echte” brugpensioen gaat)
- het thematisch tijdskrediet (ouderschapsverlof, voor de verzorging van een ziek kind, van een zieke ouder, voor palliatieve zorgen)
- tijdskrediet voor werknemers van 50 jaar en meer, die hun prestaties met 1/5^{de} inkrimpen
- werknemers die vóór 1 januari 2006 een aanvullende vergoeding ontvingen
- werknemers die vóór hun 45 jaar een aanvullende vergoeding ontvingen
- werknemers die vóór 1 oktober 2005 werden ontslagen
- het stads- en streekvervoer (MIVB, De Lijn, TEC)
- de socio-profitsector
- het vrij onderwijs en het gesubsidieerd vrij onderwijs
- de aanvullende vergoedingen die onder CAO 46 ressorteren (werk in ploegen met nacht-arbeid)
- de aanvullingen die door de sectorale CAO's aan iedereen worden toegekend, zonder onderscheid inzake leeftijd of anciënniteit (van kracht op 31/12/2000 en voortdurend verlengd)
- de aanvullingen die krachtens een CAO gedurende maximum 150 dagen worden betaald door een sectoraal fonds (van kracht op 31/12/2000 en voortdurend verlengd).

Individuele Canada dry wordt bemoeilijkt

Het systeem van afhoudingen is uiterst complex en hangt af van het feit of de overeenkomsten individueel of sectoraal zijn – sectoraal voor 1 oktober 2005 of later – voor aanvullingen al dan niet hoger zijn dan € 130, toegekend aan personen van minder dan 55 jaar in welk geval de bijdragen degressief zijn afhankelijk van de leeftijd; verdubbeld indien de werknemer in het kader van een tijdskrediet vrijgesteld is van halftijdse prestaties; beperkt indien hij een halftijdse baan presteert en wordt vervangen; geschrapt indien hij een werk als werknemer of zelfstandige hervat, enz.

Maar in het algemeen en kort samengevat zullen de aanvullingen Canada dry:

- duurder gemaakt worden voor de werkgevers, dus minder interessant want onderworpen aan de normale werkgeversbijdragen voor de RSZ van 32,25 %, maar verdubbeld (64,5%) indien de werknemer halftijds tijdskrediet heeft en is vrijgesteld van prestaties
- in het nadeel werken van de werknemer die een afhouding van 3 % op zijn totale inkomen en van 3,5 % * op de aanvulling krijgt. Deze afhouding wordt trouwens verdubbeld (6 % + 7 %) indien het om een akkoord (individueel, onderneming of sectoraal) gaat dat voorziet dat de werknemer vrijgesteld is van prestaties
- niet verzwaard worden met bijdragen bij werkhervatting.

Canada dry toeslag: belastingen met variabele geometrie

Net als de brugpensioentoeslagen, zou de Canada dry toeslag vanaf 2006 niet langer als een werkloosheidsuitkering (met een belastingskrediet), maar als loon belast kunnen worden (zonder belastingskrediet) afhankelijk of de CAO of het individueel akkoord een beding bevat dat bepaalt dat de Canada Dry toeslag wordt doorbetaald bij werkhervatting als werknemer (bij een andere werkgever) of als zelfstandige.

* 3,5 % op de aanvulling enkel indien de aanvulling wordt toegevoegd aan een ziekte-uitkering die zijn werkloosheid, tijdskrediet of zijn arbeidsduurvermindering onderbreekt.



Over wie gaat het?

GEEN AFHOUDINGEN OF BIJDRAGEN	AFHOUDINGEN + BIJDRAGEN
U bent minder dan 50 jaar oud	
U bent 50 jaar of meer en: <ul style="list-style-type: none"> • U was ontslagen vóór 1 oktober 2005 (eventueel met een opzegtermijn tot na 1 oktober 2005) of • U ontvangt al een aanvullende vergoeding voor uw 45 jaar of • U ontvangt al een aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006 	U bent 50 jaar of meer en: <ul style="list-style-type: none"> • U bent ontslagen sinds 1 oktober 2005 • U ontvangt geen aanvullende vergoeding voor uw 45 jaar • U ontvangt geen aanvullende vergoeding vóór 1 januari 2006
U ontvangt een aanvullende vergoeding voor volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> • Bruggpensioen • Ouderschapsverlof, verlof voor palliatieve zorgen, zorgverlof • Tijdskrediet of loopbaanvermindering met 1/5 • Overgang van nachtarbeid naar dagarbeid (CAO 46) • Tijdelijke werkloosheid • Ziekte-uitkering 	U ontvangt een aanvullende vergoeding voor volgende gevallen: <ul style="list-style-type: none"> • Volledige werkloosheid (voltijds of deeltijds) • Tijdskrediet, loopbaanvermindering (voltijds of deeltijds) • Ook wanneer de aanvullende vergoeding voor volledige werkloosheid/tijdskrediet bij ziekte wordt betaald
De aanvullende vergoeding voor volledige werkloosheid/tijdskrediet wordt aan elke werknemer betaald, ongeacht de leeftijd of de anciënniteit ¹ <ul style="list-style-type: none"> • Moet voorzien zijn in een CAO (paritair comité of NAR) van onbepaalde duur, al van kracht op 31 december 2000 of • Moet voorzien zijn in een CAO (PC of NAR) <u>van bepaalde duur</u> (met verlenging), al van kracht op 31 december 2000 	De aanvullende vergoeding voor volledige werkloosheid /tijdskrediet wordt betaald aan een bepaalde categorie werknemers, of de CAO dateert van 31 december 2000 of van later
Uw aanvullende vergoeding voor werkloosheid/ tijdskrediet wordt gedurende maximum 150 dagen betaald. Voorwaarde: sectorale CAO van bepaalde duur, al van kracht op 31 december 2000 en steeds verlengd.	Uw aanvullende vergoeding wordt betaald voor een periode van meer dan 150 dagen, of de CAO dateert van 31 december 2000 of van later.
U werkt in: <ul style="list-style-type: none"> • de openbare sector • de non-profitsector • het stads- en streekvervoer • het gesubsidieerd vrij onderwijs 	U werkt in elke andere sector van de privé-sector

¹ Noch het bedrag van de aanvullende vergoeding, noch de doelgroep van de werknemers mogen worden uitgebreid nadat het koninklijk besluit van kracht geworden is.

Welke afhoudingen?

	Afhoudingen bij de werknemer	Bijdragen van de werkgever	
Individueel akkoord	3% +3,5% (max. bedrag) bij ziekte: slechts 3,5%	32,25%	
Sectoraal akkoord (CAO) afgesloten na 30 september 2005	3% +3,5% (max. bedrag) bij ziekte: slechts 3,5%	32,25%	
Sectorale CAO afgesloten vóór 1 oktober 2005 of na 30 september 2005 en verlenging van een bestaande CAO <u>Vanaf 1 januari 2007</u>	Geen afhoudingen	U bent – minder dan 52 jaar: bijdrage van 30% per maand op de totale AV – 52, 53 of 54 jaar: bijdrage van 24% op de totale AV – 55, 56 of 57 jaar: bijdrage van 18% op een deel van de aanvullende vergoeding boven 130 euro/maand – 58 of 59 jaar: bijdrage van 12% op een deel van de AV boven 130 euro/maand – 60 jaar of meer: bijdrage van 6% op een deel van de AV boven 130 euro/maand	
Sectorale CAO afgesloten vóór 1 oktober 2005 of verlenging na 30 september 2005 van een bestaande CAO die bepaalt dat de aanvullende vergoeding wordt betaald aan alle werknemers van 55 jaar of meer die hun beroepsactiviteiten voortzetten Vb. deeltijdse arbeid/werkloosheid, deeltijdse arbeid/tijdskrediet <u>Vanaf 1 januari 2007</u>	Geen afhoudingen	Geen bijdragen	
Tijdskrediet vanaf 50 jaar Wanneer de werknemer blijft werken (enkel sectorale stelsels))	De afhoudingen zijn beperkt tot 95%	32,25%	
Tijdskrediet vanaf 50 jaar met vrijstelling van arbeid	Afhoudingen van 7% + 6%	64,50%	
Tijdskrediet vanaf 50 jaar wanneer de werknemer wordt vervangen	Voortzetting van de prestaties	De bijdrage is beperkt tot 95%	
	0,17%		7%
	0,15%		6%

IV. Rustig gas terugnemen

A. Het tijdskrediet

Tijdskrediet is een middel om rustig gas terug te nemen op het einde van de loopbaan. Het bestaat uit een arbeidsduurvermindering van 1/5^{de}, de helft of voltijds.

Er zijn twee vormen van tijdskrediet: gewoon tijdskrediet en thematisch tijdskrediet dat gemotiveerd is door een specifieke en dwingende reden:

- Een kind van minder dan 8 jaar opvoeden (ouderschapsverlof)
- Een ziek familielid verzorgen
- Verstrekken van palliatieve verzorging aan een naaste.

Ter compensatie van de arbeidsduurvermindering betaalt de RVA een vergoeding die afhangt van de arbeidsduurvermindering.

De vergoedingen op 1/08/2005

Tijdskrediet algemeen stelsel

	Onderbreking	volledig		1/2 tijds		1/5 tijds		1/5 tijds (alleenstaanden met kind)	
- van 50 jaar	Anciënniteit van	- 5 ans	+ 5 ans	- 5 ans	+ 5 ans	- 5 ans	+ 5 ans	- 5 ans	+ 5 ans
	Bruto	410,56	547,41	205,27	273,70	135,18		174,45	
	Netto	368,98	491,96	170,07	226,77	112,00		144,54	
50 jaar en +	Bruto	410,56	547,41	408,88		189,92		229,19	
	Netto	368,98	491,96	338,76		157,35		189,89	

Thematisch verlof

	Onderbreking	volledig		1/2 tijds		1/5 tijds		1/5 tijds (alleenstaanden met kind)	
- van 50 jaar	Bruto	671,52		335,75		113,90		153,17	
	Netto	603,50		278,17		94,37		126,91	
50 jaar en +	Bruto	671,52		569,52		227,81			
	Netto	603,50		471,85		188,75			

Voltijds tijdskrediet: maximum 1 jaar

Het gebeurt niet zelden dat werkgevers hun oudere werknemers willen wegwerken door hen een voltijds tijdskrediet aan te bieden, aangevuld met een toeslag van het type Canada dry.

Zoals hoger gezegd bemoeilijkt het generatiepact de Canada drytoeslag in grote mate. Voor een voltijds tijdskrediet valt de Canada drytoeslag onder de toepassing van de werknemersbijdrage van 3 % + 3,5 %.

Het pact zal vanaf 2007 alle regelingen verhinderen die op tijdskrediet rusten door het voltijds tijdskrediet te beperken tot maximum 1 jaar in plaats van de 5 jaar die bepaalde CAO's vandaag mogelijk maken.

Deze beperking geldt voor het "gewone" tijdskrediet.

Ze geldt niet voor de loopbaanonderbrekingen met het oog op opleiding, noch op thematisch verlof (ouderschapsverlof, zorgverlof).

Tijdskrediet bij landingsbanen

Ook het halftijds tijdskrediet in combinatie met een Canada drytoeslag zal aan een werknemersbijdrage van 6,5 % worden onderworpen indien de werknemer zijn halftijdse baan presteert.

Indien de werknemer vrijgesteld is van prestaties (systeem Fortis) dan wordt de bijdrage op de Canada drytoeslag aan de dubbele bijdrage, 13 % , onderworpen.

Het Generatiepact bevordert daarentegen het 1/5de tijdskrediet als een zacht vertrek op het einde van de loopbaan: het voordeel hiervan is dat de kostprijs voor de sociale zekerheid minder hoog is dan bij brugpensioen.

Daarom worden de toegangsvoorwaarden tot het 1/5^{de} tijdskrediet versoepeld voor de werknemers van meer dan 50 jaar.

Vandaag kunnen werknemers van meer dan 50 jaar, met een anciënniteit van 5 jaar én een loopbaan van 20 jaar, de arbeidsduur tot hun pensioenleeftijd beperken tot 4 dagen/week. Maar deze mogelijkheid is enkel open indien niet meer dan 5 % van het personeel tegelijkertijd in tijdskrediet is.

Vanaf 1/1/2007

4/5^{de} voor de werknemers van meer dan 55 jaar zal een recht zijn

- De werknemers van meer dan 55 jaar kunnen hun arbeidsduur beperken tot 4/5de. Dit zal een recht zijn waartegen de werkgever zich niet zal kunnen verzetten. Bovendien zal de grens van 5 % van het personeel in tijdskrediet geen rekening houden met de personen van werknemers van meer dan 55 jaar in tijdskrediet.

1 of 2 jaar anciënniteit volstaan voor de werknemers van meer dan 50 jaar

- De werknemers van + dan 50 jaar zullen niet langer een anciënniteit van 5 jaar in de onderneming moeten hebben om tijdskrediet op te nemen. 2 jaar zullen volstaan voor de werknemers van meer dan 50 jaar en slechts 1 jaar voor de werknemers van meer dan 55 jaar.

B. Het halftijds brugpensioen

Het halftijds brugpensioen is een andere oplossing om rustig gas terug te nemen op het einde van de loopbaan. Het is enkel mogelijk voor werknemers uit de privé-sector.

Het systeem heeft tot nu toe niet veel succes gekend. Eind januari 2006 waren er amper 841 werknemers in dit stelsel omdat het ingewikkeld is en, tot het Generatiepact, minder interessant dan de Canada dry. Het Generatiepact verandert niets aan het systeem van het halftijds brugpensioen, maar door het benadelen van de Canada dry zou het aantrekkelijker kunnen worden.

Hoe werkt het?

Het gaat om: halftijds werk gecombineerd met een werkloosheidsuitkering van € 13,23 per dag (€ 344 voor een volledige maand) voor de andere halftime; met een aanvullende vergoeding betaald door de werkgever of het fonds voor bestaanszekerheid.

Voorbeeld:

Loon 3.000 bruto = € 1726 netto (alleenstaande voltijdse werknemer)

Loon voor 1/2 tijds: € 1066 netto

Werkloosheidsuitkering: € 344

Aanvullende vergoeding betaald door de werkgever:

€ 1726 - € 1066 - € 344 = 316:2 = € 158

Totaal : € 1.066 + 344 + 158 = € 1.568

(min 4,5 % afhoudingen voor sociale zekerheid op de werkloosheidsuitkering en op de brugpensioen-toeslag)

Het halftijds brugpensioen is ook veel minder soepel dan het tijdskrediet. De voorwaarden zijn immers veel restrictiever.

Voorwaarden:

- een anciënniteit van 12 maanden voltijds in dezelfde onderneming
- een schriftelijk akkoord met de werkgever over de arbeidsduurvermindering
- een sectorale CAO of ondernemingsovereenkomst
- voldoen aan de voorwaarde inzake leeftijd op het ogenblik waarop de arbeidsduurvermindering ingaat
- de werknemer vervangen, behalve indien hij 60 jaar is op het ogenblik waarop de arbeidsduurvermindering ingaat
- de minimumleeftijd is vastgelegd op 55 jaar (met CAO) of 58 jaar (zonder CAO) voor de periode 1999-2006
- de minimumleeftijd is evenwel vastgelegd op:
 - **59 jaar**, indien het om een **ondernemings-CAO** gaat en indien er **geen sectorale CAO, noch ondernemings-CAO** betreffende het voltijds brugpensioen is
 - **58 jaar**, indien het om een **sectorale CAO** gaat en indien er **geen sectorale CAO** betreffende het voltijds brugpensioen is
 - **57 jaar**, indien het om een **ondernemings-CAO** gaat en indien de leeftijd die van toepassing is op het **voltijds brugpensioen, op 58 jaar** is vastgelegd
 - **56 jaar**, indien het om een **sectorale CAO** gaat en indien de leeftijd van die toepassing is op het **voltijds brugpensioen, op 58 jaar** is vastgelegd.

Vrijstelling

De halftijds bruggepensioneerde is vrijgesteld van:

- inschrijving als werkzoekende
- beschikbaarheid op de arbeidsmarkt.



V. Weer aan de slag gaan?

Terwijl sommigen op het einde van hun loopbaan zin hebben om gas terug te nemen, is dat niet het geval voor iedereen. Vooral bij de herstructurering van ondernemingen vinden veel werknemers zich te jong om te worden uitgerangeerd of hebben goede redenen om hun loopbaan verder te zetten: hypothecaire leningen, kinderen die studeren, niveau van welvaart... Bovendien, men kan ook gewoon van zijn werk houden...

Het Generatiepact gebruikt stok en wortel en mengt stimuli en sancties om personen aan te moedigen – of te dwingen – om hun loopbaan te verlengen.

Na de tewerkstellingscel

Bij werkhervatting hebben werklozen van meer dan 50 jaar, met leeftijdstoelage (20 jaar loopbaan en een jaar werkloosheid) recht op een maandelijkse premie van € 168,93 (belast als werkloosheidsuitkering, met bedrijfsvoorheffing van 10,09 %). Deze toeslag wordt toegekend voor een verlengbare periode van 12 maanden.

Het Generatiepact schrapte de plicht van een jaar werkloosheid om in aanmerking te komen voor de toeslag en breidt het voordeel uit tot werknemers die een hoofdactiviteit als zelfstandige beginnen.

Na een brugpensioen of een Canada dry

Indien u uw brugpensioen gekregen hebt, maar opnieuw wenst te werken (bij een nieuwe werkgever of als zelfstandige), behoudt u de brugpensioentoeslag die door de werkgever wordt betaald.

Hetzelfde geldt indien uw brugpensioen een Canada dry is.

Deze toeslag is bovendien vrijgesteld van sociale bijdragen uit hoofde van de werknemer.

Bij werkhervatting bij dezelfde werkgever wordt de aanvullende vergoeding beschouwd als loon (afhouding van 13,07 % voor de werknemer).



VI. Een welverdiend pensioen!

Het Generatiepact voert geen grote wijzigingen door wat de pensioenen betreft, maar enkele nieuwigheden die de oudere werknemers moeten aanmoedigen om hun loopbaan te verlengen of een beroepsactiviteit te hernemen zonder teveel te worden benadeeld.

Vermits we het over het “einde van de loopbaan” hebben, is een kort overzicht van de berekeningsregels van de loopbaan zeker op zijn plaats in deze brochure.

A. Pensioen op welke leeftijd?

De wettelijke leeftijd

De wettelijke pensioenleeftijd is:

- 65 jaar voor de mannen
- 64 jaar voor de vrouwen tot in 2008
- 65 jaar voor de vrouwen vanaf 2009.

Het vervroegd pensioen of het pensioen “op maat” tussen 60 en 65 jaar

Het is mogelijk om vanaf 60 jaar op pensioen te gaan. Dit wordt “vervroegd pensioen” genoemd, en mag niet verward worden met brugpensioen.

Indien men voor vervroegd pensioen kiest, moet men weten dat:

- dit een **loopbaan van ten minste 35 jaar** of gelijkgesteld vereist
- **men geld kan verliezen indien men geen volledige loopbaan heeft**: het bedrag van het pensioen wordt bepaald door het aantal dienstjaren. Elk dienstjaar geeft recht op 1/45^{ste} pensioen (vandaag 1/44^{ste} voor vrouwen).

Het bedrag zal gelijk zijn aan 60 % (tarief alleenstaande) of 75 % (tarief gezin) van het loon dat tijdens dat jaar of het laatste jaar van activiteit werd verdiend (bij werkloosheid of brugpensioen bijvoorbeeld).

Om een volledig pensioen van 45/45^{ste} te hebben, moet men 45 dienstjaren of gelijkgestelde jaren hebben.

Indien men bijvoorbeeld beginnen werken is op 15 jaar, heeft men 45 jaar loopbaan – en een volledig pensioen – op 60 jaar.

Maar indien men begonnen is op 20 jaar en wil stoppen op 60 jaar, dan heeft men slechts 40 jaren loopbaan of 40/45^{ste} pensioen. Dus een pensioen dat dan 11% lager is.

Om te weten of men vervroegd op pensioen kan gaan, moet men zijn loopbaan dus berekenen, dat betekent weten welke jaren tellen en welke jaren niet tellen.

Sommige jaren van inactiviteit (studies, werkloosheid, dienstplicht...) zijn al dan niet gelijkgesteld met dienstjaren, afhankelijk of het om het wettelijk pensioen of om het vervroegd pensioen gaat. Ze kunnen al dan niet meetellen voor de berekening van het pensioenbedrag.

OPGELET: er gelden andere gelijkstellingsregels voor het pensioen, het vervroegd pensioen en het brugpensioen.

Welke jaren tellen mee voor het pensioen?

In de pensioenreglementering, moet er een **onderscheid** worden gemaakt tussen:

- de loopbaan van 35 jaar voor de **toegang tot** het vervroegd pensioen vanaf 60 jaar
- de loopbaan van 45 jaar voor de **berekening van het bedrag** van het rustpensioen op 65 jaar.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen **drie periodes**

Werkperiodes	Worden volledig meegeteld	
Geregulariseerde periodes	<ul style="list-style-type: none"> - Studiejaren vanaf de 20ste verjaardag - Arbeidsprestaties zonder bijdragen - Loopbaanonderbreking met uitkeringen - Bepaalde periodes na de stopzetting van werk 	
	Deze periodes TELLEN NIET mee voor de vereiste minimum 35 jaren loopbaan voor het vervroegd pensioen	Deze periodes TELLEN MEE voor het bedrag van het rustpensioen, OP VOORWAARDE DAT ER VRIJWILLIGE BIJDRAGEN WERDEN BETAALD
Gelijkgestelde periodes	VOLLEDIG GELIJKGESTELD	GEDEELTELIJK GELIJKGESTELD
	<ul style="list-style-type: none"> - dienstplicht of burgerplicht - beroepsopleiding - arbeidsongeschiktheid - 4/5^{de} tijdskrediet - halftijds tijdskrediet voor de werknemers van meer dan 50 jaar - brugpensioen 	<ul style="list-style-type: none"> - voltijds en halftijds tijdskrediet voor de werknemers van minder dan 50 jaar: max. 3 jaar
	<ul style="list-style-type: none"> - deeltijds werk met behoud van rechten en met inkomensgarantie-uitkering 	<ul style="list-style-type: none"> - deeltijds werk met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering: max. 1560 dagen

B. Wat verandert er door het Generatiepact?

I. Algemene maatregelen

1. Werkhervatting na het pensioen

De gepensioneerde mag binnen bepaalde grenzen een bijverdienste hebben.

De **inkomensgrenzen** die vandaag gelden, voeren een onderscheid in, afhankelijk van:

- het type pensioen : rust- of overlevingspensioen (toegekend aan de overlevende echtgenoot/echtgenote)
- het type activiteit : werknemer of zelfstandige
- de leeftijd : voor of na de wettelijke pensioenleeftijd.

Voor een activiteit als werknemer wordt rekening gehouden met het bruto jaarloon. Voor een activiteit als zelfstandige gaat het om de netto inkomsten van een bepaald jaar.

Indien de inkomsten de grenzen met minder dan 15% overschrijden, wordt het pensioenbedrag in verhouding verminderd. Indien het arbeidsinkomen de toegelaten grens met meer dan 2 % overschrijdt, wordt het pensioen van dat jaar met 2 % verminderd.

Indien de inkomsten de grenzen met meer dan 15% overschrijden, wordt het pensioen voor dat jaar opgeschort.

Grenzen van de toegelaten arbeid werden opgetrokken

Op 1 januari 2004 werden de grenzen van het inkomen uit toegelaten arbeid, voor gepensioneerden van meer dan 65 jaar, met 25 % opgetrokken.

Het generatiepact trekt de grenzen voor de activiteiten die boven de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar voor de mannen, 64 jaar voor de vrouwen) worden uitgeoefend, opnieuw op.

Op 1 januari 2006 werden de grenzen met 15 % opgetrokken.

Op 1 januari 2007 wordt een nieuwe verhoging met 10% doorgevoerd.

Dit zullen de grenzen van het inkomen uit de toegelaten arbeid voor een gepensioneerde zijn:

Beroepsactiviteit als werknemer	Rust- en overlevingspensioen VOOR de wettelijke pensioenleeftijd	Overlevingspensioen enkel VOOR de wettelijke pensioenleeftijd	Rust- en/of overlevingspensioen NA de wettelijke pensioenleeftijd
Geen kind ten laste	€ 7.422	€ 14.843	2006: € 15.590 2007: € 17.149
Met kind ten laste	€ 11.132	€ 18.554	2006: € 19.301 2007: € 20.860

Opgelet voor de belastingen!

Hoewel de arbeid binnen bepaalde grenzen wordt toegelaten, worden de arbeidsinkomsten evengoed belast. Maar opgelet, de kans is groot dat de belastingverminderingen voor vervangingsinkomen sterk worden afgeroomd.

Voorbeeld: dankzij de belastingvermindering voor een vervangingsinkomen betaalt een alleenstaande gepensioneerde met een pensioen van € 12.000 per jaar geen belasting. Werk waarbij deze gepensioneerde in 2004 € 1.000 zou hebben verdiend (aanslagjaar 2005) zou geleid hebben tot een fiscale factuur van € 807 federale belasting en € 56 gemeentebelasting (met gemeentelijke opcentiemen van 7%). Dus een totale belasting van € 863!

2. Een “bonus” voor loopbaanverlengingen

Om de loopbaanverlenging aan te moedigen, besliste de regering een bonus toe te kennen aan de personen die blijven werken:

- na hun 62 jaar
- vanaf 60 jaar, na een loopbaan van 44 kalenderjaren.

De bonus is enkel geldig voor de pensioenen die voor de eerste keer en ten vroegste vanaf 1 januari 2007 van kracht worden en bovendien enkel voor arbeidsperiodes na 1 januari 2006.

De precieze vorm van deze bonus of zijn omvang moet nog worden uitgewerkt in de uitvoeringsbesluiten.

3. Tweede pijler: fiscaal voordeel vanaf 65 jaar

Bepaalde werknemers genieten een aanvullend vrij (extra legaal) pensioen, ook wel 2^{de} pijler genoemd (de 1^{ste} pijler is het wettelijk pensioen en de 3^e is het individueel pensioensparen).

Dit aanvullend pensioen bestaat zowel uit persoonlijke bijdragen als uit werkgeversbijdragen.

Vandaag wordt op dit pensioen, op het ogenblik waarop men het int, een forfaitaire fiscale afhouding gedaan van:

- 16,5 % op de werkgeversbijdragen
- 10,0 % op de persoonlijke bijdragen.

Men moet niet wachten tot 65 jaar om ervan te genieten. Men kan zijn 2^{de} pijler-pensioen op 60 jaar innen indien men vervroegd op pensioen gaat.

Om de activiteit van werknemers ouder dan 60 jaar aan te moedigen, geeft het Generatiepact een fiscaal voordeel aan de personen die hun loopbaan verlengen: de afhouding op de werkgeversbijdragen wordt teruggebracht tot 10% op voorwaarde dat:

- de persoon daadwerkelijk werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd
- hij zijn aanvullend pensioen opneemt vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

4. Gedifferentieerd loonplafond voor de gelijkgestelde periodes

Voor de arbeiders bestaan er geen maximale bedragen in rechte, omdat het pensioen tot in 1983, datum waarop het plafond werd ingevoerd, werd berekend op hun totale loon. Dat betekent dat de arbeiderspensioenen vanaf 2028 volledig op een geplafonneerd loon zullen worden berekend.

Voor de bedienden heeft dit plafond altijd bestaan en zijn er dus maxima. De plafonds wijzigen elk jaar. Het loonplafond voor 2005 bedraagt € 43.314,93 .

Dit plafond wordt geïndexeerd. Het Generatiepact voorziet trouwens de welvaartsvastheid van dit plafond volgens modaliteiten die nog moeten worden gedefinieerd, maar die de sociale gesprekspartners om de twee jaar moeten onderhandelen.

Het Generatiepact introduceert echter het principe van een plafond, afhankelijk van het feit of het jaar van de loopbaan:

- een dienstjaar of een gelijkgesteld jaar is (ziekte, arbeidsongeval, beroepsziekte ...)
- OF
- een periode van volledige werkloosheid, van voltijds brugpensioen, van volledige loopbaanonderbreking of van voltijds tijdskrediet is.

Voor de laatste groep zal de aanpassing van het loonplafond aan de welvaart - die normaliter om de twee jaar is voorzien - niet worden doorgevoerd tot "het verschil groot genoeg is"...

Het is de bedoeling om vervroegd vertrek te ontmoedigen (maar werkloosheid wordt in dezelfde zak gestopt, terwijl deze even onvrijwillig is als ziekte of arbeidsongeval...) door ze te benadelen op het ogenblik van het pensioen (plafond 2 in onderstaande grafiek).



5. Kan ik het bedrag van mijn pensioen vooraf kennen?

De keuzes die tijdens de loopbaan worden gemaakt, hebben vaak invloed op het pensioenbedrag.

Om de impact die deze keuzes op lange termijn hebben, duidelijk te maken, heeft de regering voorzien dat iedereen tegen 2010 de berekening van zijn pensioen, op elk moment van de loopbaan, zal kunnen vragen. Het is de bedoeling om korte loopbanen te ontmoedigen door aan te tonen hoe het pensioen hierdoor vermindert.

Het is vandaag al mogelijk om bij de gemeente een aanvraagformulier voor de individuele berekening van zijn pensioengedrag aan te vragen, zodra men 55 jaar is.

Vanaf het tweede semester van dit jaar(2006) zou deze berekening jaarlijks en automatisch moeten gebeuren.

Deze informatie zou ook informatie bevatten over het aanvullend pensioen uit de tweede pijler (groepsverzekering).

II. Aanpassing aan de welvaart

Hoe blijft het welvaartpeil van mijn pensioen verzekerd?

De levensverwachting stijgt jaarlijks. Dat betekent dat mensen vaak nog lang na hun pensioenering leven en dus ook consumeren.

Daarom is het belangrijk om

- hen te beschermen tegen armoede en uitsluiting en
- hun koopkracht te blijven verzekeren.

Deze doelstellingen kunnen worden bereikt door een aanpassing van de pensioenen aan de welvaart.

De pensioenen worden automatisch aan de index aangepast.

Ze worden ook punctueel en op selectieve wijze aangepast aan de welvaart. Deze aanpassing is dus niet automatisch: ze werd tot op heden hoofdzakelijk doorgevoerd ten voordele van de oudste en de laagste pensioenen.

Toepassingsjaar	Herwaardering
01.01.2002	1% voor de pensioenen die van kracht werden vóór 1993
01.01.2003	1% voor de pensioenen die van kracht werden vóór 1993
	2% voor de pensioenen die van kracht werden in 1993 – '94 – '95
01.04.2004	2% voor de pensioenen die van kracht werden in 1996
01.09.2005	2% voor de pensioenen die van kracht werden in 1997
01.09.2006	2% voor de pensioenen die van kracht werden in '98 en '99
2007	2% voor de pensioenen die van kracht werden in 2000 en 2001

Wat zijn de nieuwigheden?

Op de **bijzondere ministerraad over de sociale economie in maart 2004 te Raverszijde**, werd besloten om vanaf 2008 een mechanisme in te voeren dat de regering toelaat elke twee jaar een enveloppe voor welvaartsvastheid ter beschikking te stellen.

De sociale gesprekspartners mogen hun advies uitbrengen over de verdeling van deze enveloppe.

Dit mechanisme werd bekrachtigd in het **Generatiepact** en verder werd er een wettelijke waarborg ingevoerd die betrekking heeft op het minimumbedrag dat de enveloppe moet bevatten. De enveloppe die op deze manier ter beschikking wordt gesteld, moet ten minste overeenstemmen met de hypothesen die de studiegroep gebruikt:

- + 1,25 % voor de plafonds
- + 0,50 % voor de sociale uitkeringen
- + 1,00 % voor de minima

Deze percentages zijn deze die worden toegepast voor de berekening van de enveloppe en niet percentages voor de verdeling van de enveloppe. Deze keuze komt toe aan de regering, na advies van de sociale partners.

Volgens de wet betreffende het Generatiepact beschikken de sociale partners over een termijn die op 15 september 2006 afloopt om een advies uit te brengen over het gebruik van deze enveloppe voor de periode 2007-2008. Daarna zal de regering zich moeten uitspreken.

III. Specifieke maatregelen voor vrouwen

Overlevingspensioen en toegelaten arbeid

De begunstigen van een overlevingspensioen worden vandaag vaak geconfronteerd met een keuze tussen:

- de normale beroepsactiviteit voortzetten en afzien van het pensioen
- het overlevingspensioen innen, maar veroordeeld zijn tot inactiviteit (of toch bijna, zie hoger voor de grenzen van toegelaten arbeid).

Om deze inactiviteitsval te neutraliseren, voorziet de regering de invoering, **vanaf 1 januari 2007**, van een systeem dat aanmoedigt om actief te blijven en dat de personen met een heel laag overlevingspensioen de kans biedt om bepaalde inkomsten te cumuleren.

Volgende **principes** zouden worden toegepast:

- cumulatie overlevingspensioen met de bruto inkomsten uit de toegelaten arbeid tot € 26.200 bruto per jaar
- verhoging met € 3.710,8 voor kind(eren) ten laste (ongeacht het aantal)
- indien de inkomsten overlevingspensioenen en arbeid de grens overschrijden, dan wordt het overlevingspensioen verminderd, maar slechts met de helft van het bedrag van de overschrijding.

Er zal een overgangsfase van drie jaar worden ingevoerd zodat de personen het meest voordelige systeem kunnen kiezen.

Overlevingspensioen en vervangingsinkomen

Wanneer een gepensioneerd weduwnaar of weduwe die binnen de toegelaten grenzen werkt, ziek wordt en een uitkering van het ziekenfonds ontvangt of zijn/haar werk verliest en een werkloosheidsuitkering ontvangt, wordt het overlevingspensioen opgeschort, waardoor de inkomsten sterk dalen. Hij/zij kan echter kiezen voor het overlevingspensioen in plaats van de uitkering, wanneer het overlevingspensioen hoger is.

In het kader van het generatiepact heeft de regering besloten:

- het principieel verbod op de cumulatie van het overlevingspensioen en een sociale uitkering te behouden, **met uitzondering van de uitkeringen bij ziekte en werkloosheid.**
- In deze laatste gevallen wordt gedurende maximum één jaar een beperkt overlevingspensioen van € 446,07 per maand uitgekeerd. Na afloop van deze termijn moet er gekozen worden tussen het pensioen of de uitkering.

Deze beslissingen zijn principebeslissingen van de regering, maar ze werden nog niet gepubliceerd.

Het onderwerp zal nog worden besproken op speciale conferenties "vrouwen en pensioen" die de minister van Pensioenen, Bruno Tobback, in de loop van 2006 organiseert.

Een fatsoenlijk pensioen voor de lage lonen en de deeltijdse banen

Het pensioen staat in verhouding tot het gemiddelde loon van de volledige loopbaan (reële lonen of gelijkgesteld bij werkloosheid, ziekte,...). De lonen worden aangepast om rekening te houden met de prijsstijgingen en, gedeeltelijk, de verbetering van het levensniveau.

Het percentage bedraagt 60% voor een alleenstaande, 75% voor een gezin. Niet alle gepensioneerden hebben dus hetzelfde pensioenbedrag, maar er zijn minima.

De minimum bedragen:

- gezin: € 12.395
- alleenstaande: € 10.395
- weduwnaar/weduwe: € 9.916
- cumul weduwnaar en pensioen: € 10.907

Om toegang te krijgen tot het **minimum pensioen**, moet men een **minimum loopbaan aantonen**:

- minimum 2/3^{de} van een volledige loopbaan (30 jaar)
- voor elk van deze jaren een daadwerkelijke of gelijkgestelde prestatie van ten minste 285 dagen van 6 uren per dag (of 1.710 uren per jaar).

Mannen en (meestal) vrouwen die onderbroken loopbanen en/of deeltijdse banen van minder dan 6 u/dag hadden, komen niet aan deze minima.

Wat zijn de nieuwigheden?

Het Generatiepact voorziet:

a) Een verhoging van het minimum pensioenrecht per loopbaanjaar

Indien het loon van een loopbaanjaar lager is dan het gewaarborgd jaarloon (€ 14.810,70), wordt het pensioen voor dat loopbaanjaar vandaag toch berekend op dat bedrag, op voorwaarde dat men een loopbaan had van ten minste 15 jaar met 1/3^{de} tijd.

Verder mag het pensioen niet hoger zijn dan volgende bedragen: € 15.248,83 voor een gezin en € 12.199,05 voor een alleenstaande.

Het pact voorziet:

- de verregaande verhoging van het **gewaarborgd jaarloon per loopbaanjaar**
- de uitbreiding van het toepassingsdomein tot de loopbaanjaren die niet onder het stelsel van dienstbetrekking vallen (werk als zelfstandige).

b) Toegang tot het minimum pensioen voor halftijdse werknemers

Een halftijdse baan zou volstaan om toegang te krijgen tot het minimum pensioen, op voorwaarde dat men een loopbaan van 30 jaar kan aantonen, maar de berekening zou proportioneel zijn.

Voorbeeld: 30 jaar loopbaan, waarvan 10 jaar halftijds, zouden recht geven op 20/45^{ste} pensioen voor de 20 jaar voltijds en op 10/45^{ste} van het minimum gedeeld door 2 (omwille van de halftijdse baan) voor de deeltijdse prestaties.

De redactie van deze brochure werd afgesloten op **5 april 2006**.

Deze brochure gaat over heel ingewikkelde reglementeringen die niet in alle details konden worden besproken.

Er kan bijgevolg geen enkel recht uit deze brochure worden gehaald. Enkel wetteksten en reglementaire teksten kunnen daarvoor worden aangehaald.

Voor meer informatie kan u contact nemen met uw vakbondsverantwoordelijke.



■ Voor meer info:

ABVV | Hoogstraat 42 | 1000 Brussel
Tel.: +32 (0)2 506 82 11 | Fax: +32 (0)2 506 82 29
E-mail: infos@abvv.be | Website: www.abvv.be

Lay-out: Impression | Foto's cover: Impression

© April 2006

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Mannen – vrouwen: verwijzen naar personen of functies (zoals “werker”, adviseur”, ...) hebben betrekking op mannen en vrouwen.

Verantwoordelijke uitgever: André Mordant

De vertaling vind je op de website: www.fgtb.be

