



2016



Doorlichting van de sectorale aanvullende pensioenstelsels



FEDERALE OVERHEIDSDIENST

WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Inhoud

DEEL I: Inleiding	3
1. Waarom dit thema?.....	3
2. Aflijning van het thema.....	3
DEEL II: Sectorale analyse	5
1. Juridische basis	5
2. Definiëring basisbegrippen	5
3. Driepartijstelsel.....	7
a. Relatie tussen de inrichter en de aangeslotenen	7
b. Relatie tussen de inrichter en de pensioeninstelling	8
c. Relatie tussen de pensioeninstelling en de aangeslotenen	8
4. Soorten pensioentoezeggingen	9
5. Evolutie van het aantal WAP-conforme stelsel.....	9
6. Enkele kenmerken van de sectorstelsels	12
a. Wie is inrichter?.....	12
b. Wie is pensioeninstelling?	12
c. Welk type van pensioentoezegging?	13
d. Uitsluiting uit het toepassingsgebied en opting-out.....	13
▪ Uitsluiting uit toepassingsgebied	13
▪ Opting out.....	13
e. De bijdrage.....	14
DEEL III: Eenheidsstatuut inzake aanvullende pensioenen	15
1. Rol van de sectoren	15
2. Rapporteringsverplichting van de sectoren over het harmoniseringstraject	16
3. Complexiteit bij overlappende paritaire comités	16

DEEL IV: Besluit.....	17
Bijlagen.....	19

Deel I: Inleiding

1. Waarom dit thema?

De keuze voor het thema van de aanvullende pensioenen als onderwerp van deze doorlichting is gebaseerd op verschillende redenen.

- a. De wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen bestaat ruim 13 jaar. Binnen de *Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD WASO* wordt de sectorale invulling van de tweede pensioenpijler al meer dan een decennium opgevolgd. Het is ongetwijfeld nuttig om de resultaten van deze opvolging te publiceren.
- b. In het Belgische driepijlersysteem neemt het aanvullend pensioen (ook wel "tweede pensioenpijler" genoemd) een almaar belangrijker rol in. De collectieve aanvullende pensioenopbouw wordt steeds belangrijker.
- c. De sociale partners dragen een grote collectieve verantwoordelijkheid voor de verdere uitbouw van de aanvullende pensioenen. Zo vormen de aanvullende pensioenen een belangrijk punt in de onderhandelingen over de loon- en arbeidsvoorwaarden op sectoraal niveau. In het kader van het eenheidsstatuut kent de WAP een belangrijke rol toe aan de sectorale sociale partners die voor grote uitdagingen staan. De WAP legt de verplichting op aan de sectorale sociale partners om het verschil in behandeling, dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, op te heffen.

2. Aflijning van het thema

Het aanvullend pensioen is een pensioen dat door een werkgever of een bedrijfssector wordt opgebouwd voor zijn werknemers aan de hand van financiële middelen die collectief hiertoe bestemd worden. Het aanvullend pensioen wordt uitbetaald bovenop het wettelijk pensioen.

In het kader van deze doorlichting worden enkel de collectieve arbeidsovereenkomsten die op het niveau van de bedrijfssector worden gesloten bestudeerd. De collectieve arbeidsovereenkomsten die op ondernemingsvlak worden gesloten maken geen deel uit van deze doorlichting¹. Bovendien worden enkel de WAP conforme pensioenstelsel in aanmerking genomen; de raamakkoorden die aan de ondernemingen van een sector de

¹ Bijlage 3: grafiek evolutie van het aantal ter griffie neergelegde ondernemings-cao's en sector-cao's.

verplichting opleggen om op ondernemingsniveau een aanvullend pensioen op te bouwen, vallen buiten deze studie.

Het is de bedoeling om deze vrij complexe materie op een verhelderende wijze voor te stellen. Daartoe worden de sectorale cao's doorgelicht aan de hand van een beperkt aantal parameters².

² Voor een meer technische analyse wordt verwezen naar de tweejaarlijkse verslagen van de FSMA

Deel II: Sectorale analyse

1. Juridische basis

De sectorale aanvullende pensioenstelsels worden geregeld door de Wet van 28 april 2003 betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (WAP)³. Eén van de belangrijkste doelstellingen van deze wet is het stimuleren van het invoeren van sectorstelsels en zo bij te dragen tot de democratisering van de tweede pensioenpijler.

Aanvullende pensioenen vormen een bijkomende vorm van sociale zekerheid: ze beogen de bescherming van het arbeidsinkomen na de pensionering en dragen op die wijze bij tot meer sociale bescherming van de betrokken werknemers.

De sectorale sociale partners beslissen vrij over het al dan niet invoeren van een sectoraal pensioenstelsel. De WAP reikt op vele punten slechts een juridisch kader aan dat concreet dient uitgewerkt te worden door de ondernemingen en/of sectoren.

De WAP voorziet verder in een verplicht extern beheer door een pensioeninstelling en dit ter bescherming van de opgebouwde pensioenrechten. Zo kan een werkgever of een sectorale inrichter niet zelf instaan voor de uitvoering en het beheer van een aanvullend pensioenplan ten voordele van zijn werknemers.

De Wet van 6 april 1995 (Wet Colla) die tot 31 december 2003 van toepassing was en vooral gericht was op aanvullende pensioenen die op ondernemingsniveau werden gesloten, wordt opgeheven door de WAP.

2. Definiëring basisbegrippen

Een aanvullend sectorpensioen is een pensioentoezegging die wordt opgebouwd op grond van de tewerkstelling binnen een bedrijfssector en situeert zich in de verhouding tussen werkgever en werknemers. Het aanvullend pensioen wordt uitbetaald bovenop het wettelijk pensioen en kan de vorm aannemen van éénmalig kapitaal of een periodieke rente (maandelijkse, jaarlijkse, ...). Aanvullende pensioenen worden opgebouwd op basis van kapitalisatie. Dit betekent dat de pensioenuitkeringen die de werknemers op een bepaald ogenblik zullen ontvangen gefinancierd worden door de stortingen die voor hen of door hen verricht zijn tijdens hun actieve loopbaan.

³ Er werden diverse uitvoerings-KB genomen tot uitvoering van de WAP.

De **inrichter** neemt het initiatief voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Op het niveau van de sector vormen de representatieve organisaties van werkgevers en werknemers in de paritaire comités of paritaire subcomités, de inrichtende macht, die de sectorale cao's afsluiten. Daar noch de vakbonden, noch de paritair comités rechtspersoonlijkheid bezitten, wordt in een tussenschakel voorzien om tot een inrichter te komen. Door de sectorale sociale partners wordt een paritair samengestelde rechtspersoon aangeduid die als inrichter zal optreden. Zo kan een fonds voor bestaanszekerheid, de sectorale inrichter zijn van een aanvullend pensioen. Immers FBZ zijn instellingen met rechtspersoonlijkheid, opgericht in de schoot van bedrijfstakken door de representatieve sociale partners. Bovendien worden deze fondsen voor bestaanszekerheid steeds paritair beheerd door vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemers.

De **pensioeninstelling** is de instelling die het aanvullend pensioen beheert. Dit beheer kan toevertrouwd worden aan een verzekeringsonderneming (men spreekt dan over een groepsverzekering) of aan een pensioenfonds (ook instelling voor bedrijfspensioenvoorziening of IBP genoemd). Een pensioenfonds is een instelling die wordt opgericht door onder meer een bedrijfssector met als doel het beheer van hun aanvullende pensioenplannen.

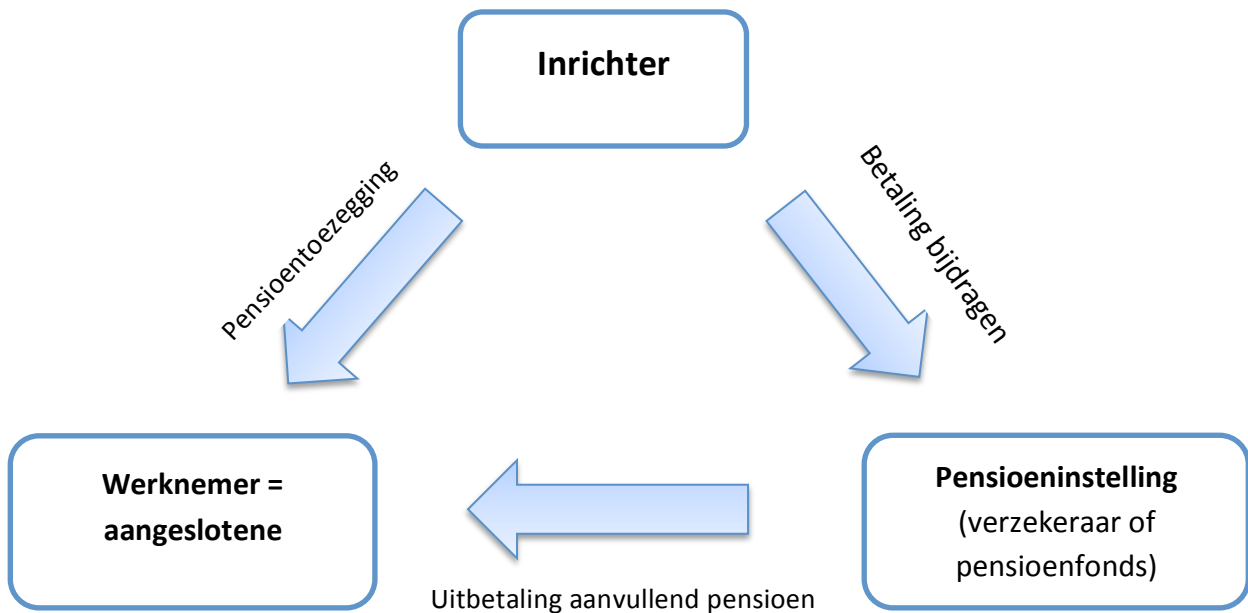
Zoals reeds vermeld kan een fonds voor bestaanszekerheid de sectorale inrichter zijn van een aanvullend pensioen. Een FBZ kan daarentegen geen pensioeninstelling zijn. Het beheer van een sectorpensioen mag enkel nog worden toevertrouwd aan pensioeninstellingen die onder controle staan van de Autoriteit voor Financiële Diensten en Markten (FSMA) met name verzekeringsondernemingen en organismen voor financiering van de pensioenen (OFP).

Het Hof van Justitie van de Europese Unie heeft geoordeeld dat er voldoende openbaarheid moet georganiseerd worden wanneer de sociale partners de intentie hebben om via een sectorale cao een aanvullend pensioen in te voeren, waarvoor de tussenkomst van een marktdeelnemer noodzakelijk is. De Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, heeft een procedure uitgewerkt om tegemoet te komen aan de vereiste openbaarheid. Van zodra een paritair comité overweegt een cao te sluiten waarin een opdracht op exclusieve wijze wordt toevertrouwd aan een marktdeelnemer, wordt een bericht op de website van de FOD gepubliceerd. Via deze procedure kunnen alle potentiële geïnteresseerde marktdeelnemers kennis nemen van de intentie van de sector en eventueel een offerte hiervoor indienen.⁴

⁴ Website FOD WASO: www.werk.belgie.be

3. Driepartijstelsel

Een aanvullend pensioen is een driepartijstelsel waarbij de volgende partijen betrokken zijn:



a. Relatie tussen de inrichter en de aangeslotenen

De inrichter belooft een pensioen aan de werknemers. Deze pensioentoezegging wordt nader omschreven in het pensioenreglement. Aanvullende pensioenen worden gefinancierd op basis van bijdragen. Daarbij kan het zowel gaan om werknemersbijdragen als om werkgeversbijdragen. De werkgevers uit de sector, en in sommige gevallen ook de werknemers, betalen bijdragen aan de sectorale inrichter, die ze op zijn beurt doorstort aan de pensioeninstelling. In veel gevallen verloopt de inning van de bijdragen via de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ).

De verbintenissen van de inrichter verschillen naargelang het type van de pensioentoezegging:

- Bij een vaste bijdrage toezegging gaat de inrichter de verbintenis aan tot het betalen van een vooraf in het pensioenreglement bepaalde bijdrage (met of zonder gewaarborgd rendement). De inrichter belooft geen vast eindresultaat, maar enkel de betaling van de bijdragen. Bij deze toezegging rust het financieel risico evenwel bij de aangeslotene, dus de werknemer. De enige verplichting die een inrichter in het kader van een vaste bijdrageplan heeft, is het betalen van de voorziene bijdragen.

Het hangt af van de evolutie op de financiële markten op welk aanvullend pensioen de werknemer aanspraak zal kunnen maken.

- Een tweede type van pensioentoezegging is [de vaste prestatie toezegging](#) waarbij de inrichter zich engageert tot de uitbetaling van een vooraf gedefinieerd aanvullend pensioen :een éénmalig kapitaal of een bepaalde rente . Het pensioenreglement beschrijft hoe groot dit kapitaal of de rente zal zijn en dit wordt meestal berekend op basis van een formule die rekening houdt met het aantal jaren dat de werknemer heeft gewerkt en het loon. Bij deze toezeggingen draagt de inrichter bijgevolg het volledige risico. Bij tegenvallende rendementen zal de inrichter een bijkomende inspanning moeten leveren om het beloofde doel te bereiken.
- Een derde type van pensioentoezegging is [de cash balance toezegging](#) : de inrichter belooft een pensioen dat wordt samengesteld uit een bepaalde bijdrage, verhoogd met een in het pensioenreglement vastgesteld rendement dat wordt bepaald op grond van de kapitalisatie van de bijdragen. De inrichter belooft een welbepaald eindresultaat. Dit eindresultaat wordt uitgedrukt als de kapitalisatie (aan een in het pensioenreglement vastgesteld rendement) van de aan de aangeslotene toegewezen bijdragen.

b. Relatie tussen de inrichter en de pensioeninstelling

Om het beloofde aanvullend pensioen op te bouwen, doet de sectorale inrichter verplicht een beroep op een externe instelling, namelijk de pensioeninstelling. Dit kan een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds zijn. De inrichter mag niet zelf de pensioentoezegging beheren. Deze verplichte externalisatie beoogt de bescherming van de opgebouwde pensioenrechten in geval van een faillissement.

Voor elke werknemer wordt regelmatig,(bv. elke maand, elk trimester of elk jaar), een bepaalde bijdrage gestort aan de pensioeninstelling. De pensioeninstelling belegt deze bijdrage. Hoeveel het aanvullend pensioen uiteindelijk zal bedragen bij de pensionering, is op voorhand niet geweten, maar hangt af van hoeveel bijdragen er betaald worden, hoe lang er wordt gespaard en hoeveel rendement de beleggingen opbrengen.

c. Relatie tussen de pensioeninstelling en de aangeslotenen

Bij pensionering zal de pensioeninstelling het aanvullend pensioen uitbetalen aan de werknemer. Die betaling kan in één keer gebeuren via een eenmalig kapitaal of gespreid in de tijd via een periodieke (maandelijkse, jaarlijkse, ...) rente.

4. Soorten pensioentoezeggingen

In België bestaan er twee soorten van aanvullende pensioenstelsels. Naast gewone pensioentoezeggingen bestaan er ook sociale pensioentoezeggingen:

Gewone pensioentoezeggingen zijn toezeggingen die enkel voorzien in de opbouw van een rust- en/of overlevingspensioen. Daarnaast zijn er sociale pensioentoezeggingen, die een bijzonder type van pensioenstelsels zijn die naast een pensioenluid tevens voorzien in een solidariteitsluid, waarbinnen een aantal bijkomende prestaties, bijvoorbeeld de voortzetting van de pensioenopbouw tijdens bepaalde periodes van inactiviteit, worden toegekend. Dit solidariteitsluid maakt het voorwerp uit van een aparte toezegging namelijk de solidariteitstoezegging. De uitvoering van de solidariteitstoezegging wordt toevertrouwd aan een pensioeninstelling of aan een andere van de inrichter onderscheiden rechtspersoon, die de solidariteitstoezegging afgezonderd van zijn andere activiteiten beheert. Een FBZ mag het beheer van het solidariteitsluid op zich nemen op voorwaarde echter dat hetzelfde fonds niet tevens als inrichter van het pensioenstelsel werd aangewezen.

De invoering van sociale pensioenstelsels wordt fiscaal aangemoedigd door een vrijstelling van de premietaks. De bijdragen voor sociale pensioentoezeggingen worden niet in aanmerking genomen voor de toetsing van de loonnorm.

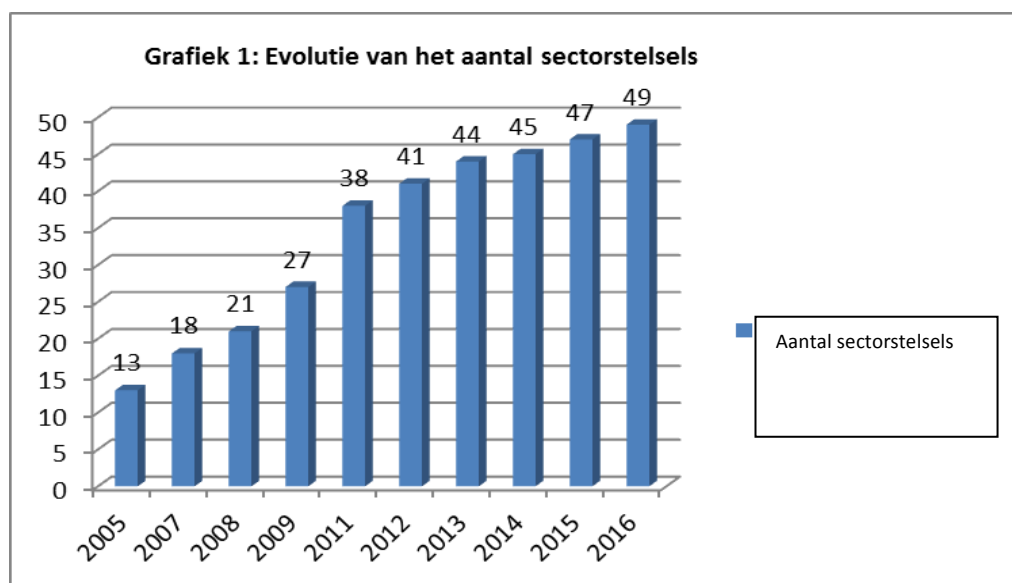
5. Evolutie van het aantal WAP-conforme stelsel

▪ *Situatie vóór WAP*

De WAP is van toepassing op alle sectorale pensioenstelsels met inbegrip van de stelsels die reeds bestonden op de dag van haar inwerkingtreding op 1 januari 2004. Op deze datum bestond er reeds een sectoraal pensioenstelsel in een aantal paritaire comités en paritaire subcomités.⁵ In de WAP werd een overgangsperiode voorzien van maximaal 3 jaar waarbinnen deze sectorale pensioentoezeggingen zich dienden te conformeren aan de WAP en haar uitvoeringsbesluiten. Een aantal pensioenstelsels dienden fundamenteel hervormd te worden: zo bepaalt de WAP dat een fonds voor bestaanszekerheid niet meer kan optreden als een pensioeninstelling en bijgevolg dienden de bestaande sectorale pensioenregelingen die door fondsen voor bestaanszekerheid werden beheerd, overgebracht te worden naar een verzekeringsonderneming of een pensioenfonds.

⁵ Ter illustratie: PC 111, PC 209, PC 124, PC 126, PC 216, PSC 328.01 en PSC 328.03.

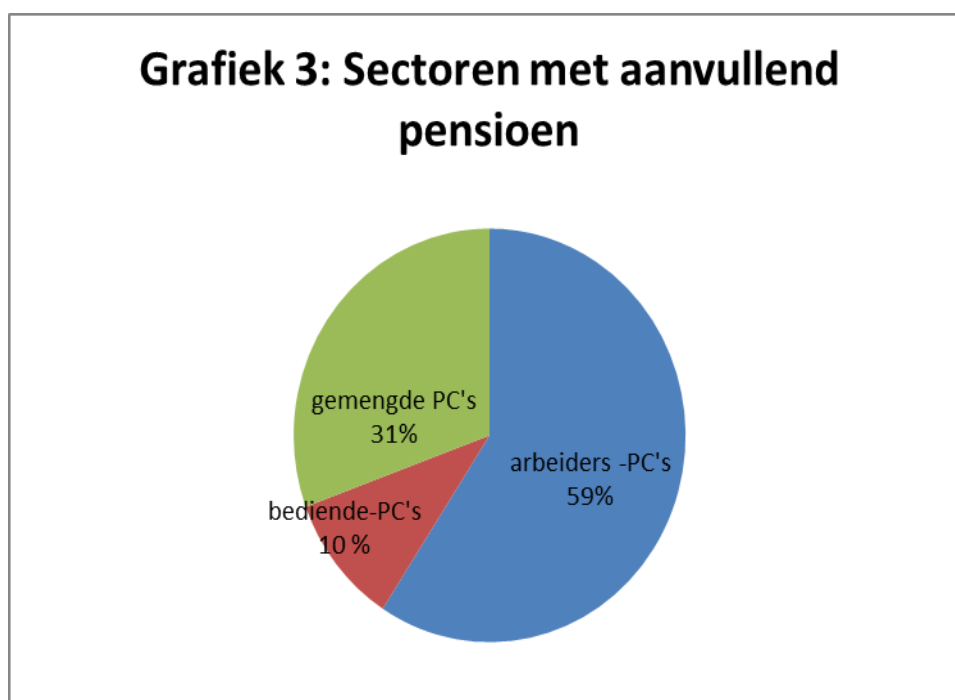
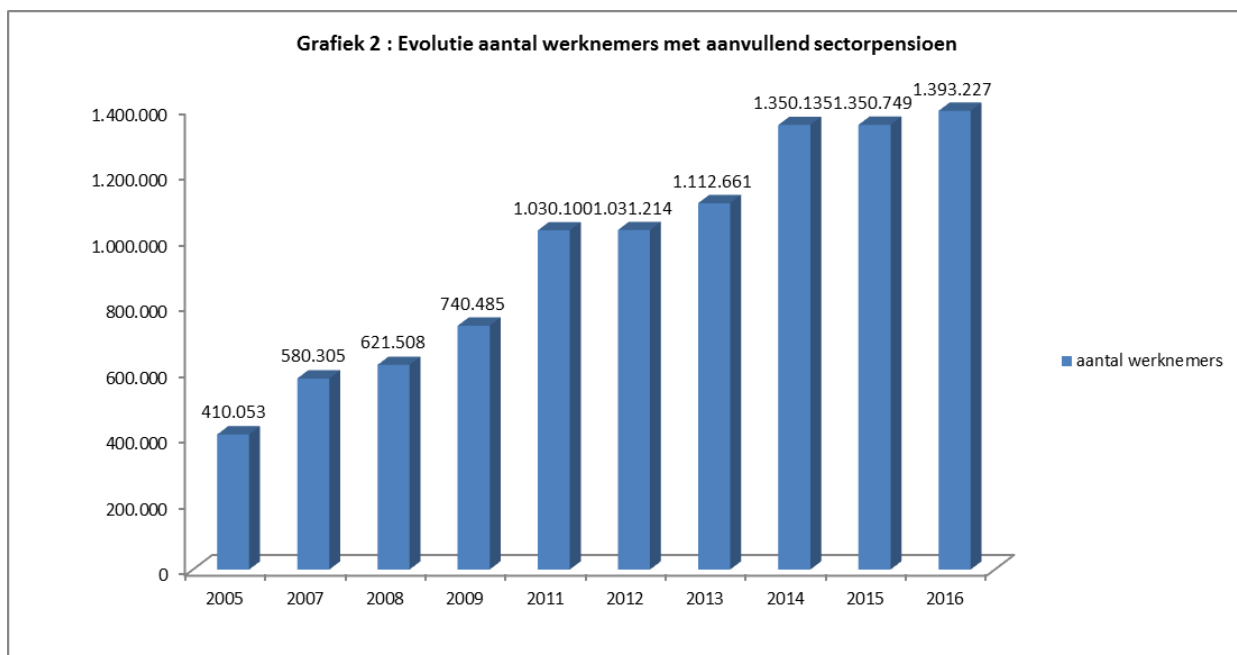
- *Situatie na WAP*



Bovenstaande grafiek schets de evolutie van het aantal sectorstelsels. In het jaar 2005 bestonden er 13 WAP conforme sectorpensioenen. In 2009 werd dit aantal meer dan verdubbeld naar 27 paritaire comités en naar 38 paritaire comités in 2011. In de periode 2010-2011 is het aantal stelsels sterk toegenomen ondermeer door de invoering van een sectorstelsel in de non-profit sectoren, de scheikundige nijverheid en in de transportnijverheid. In de periode 2012-2013 wordt een aanvullend pensioen uitgewerkt voor ondermeer de bedienden uit de voedingsnijverheid en voor de werknemers tewerkgesteld in het hotelbedrijf.

Uit de doorlichting van de sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat er momenteel 49⁶ paritaire comités of paritaire subcomités, een sectoraal pensioenstelsel hebben uitgewerkt. Deze sectoren vertegenwoordigen 1.393.227 werknemers. Dit impliceert dat er een aanvullend sectorpensioen wordt ingericht voor de helft van de werknemers tewerkgesteld in de privésector (*zie grafiek 2*).

⁶ Op datum van het afsluiten van deze doorlichting was de inrichting van een pensioenstelsel in PSC 102.07 nog niet afgerond.



Het zwaartepunt ligt bij de 29 paritaire comités en paritaire subcomités die uitsluitend bevoegd zijn voor de werklieden. Dit komt overeen met ruim 59 % (zie grafiek 3). Daarnaast zijn er 15 gemengde Pc's en Psc's die een sectorstelsel hebben ingevoerd. In 5 sectoren die uitsluitend bevoegd zijn voor bedienden bestaat momenteel een aanvullend pensioenstelsel.

De grootste sectoren in termen van tewerkstelling zijn de gezondheidsinrichtingen en – diensten, de metaalnijverheid, het bouwnijverheid, het hotelbedrijf en de non-profit sector. In een aantal grote sectoren werd er evenwel nog steeds geen aanvullend pensioen uitgewerkt. Zie ondermeer:

- het aanvullend PC voor de bedienden (PC 200);
- de zelfstandige kleinhandel (PC 201);
- de bedienden uit de kleinhandel in voedingswaren (PC 202);
- de banksector (PC 310) en de grote kleinhandelszaken (PC 311).

6. Enkele kenmerken van de sectorstelsels

a. Wie is inrichter?

De sociale partners die bij cao een sectorplan invoeren, moeten een instelling aanduiden die de rol van inrichter op zich neemt. Dit moet een instelling zijn die gezamenlijk wordt bestuurd door vertegenwoordigers van de werknemers en van de werkgevers. In de meerderheid van de sectorale pensioenstelsels wordt een fonds voor bestaanszekerheid aangeduid als inrichter van het aanvullend sectorpensioen.

Meerdere paritaire comités kunnen eenzelfde paritair beheerde rechtspersoon aanduiden als gemeenschappelijke inrichter van het sectoraal pensioenstelsel, op voorwaarde dat deze inrichter als uitsluitend doel heeft de inrichting van de aanvullende pensioenen. De aanwijzing dient te gebeuren via afzonderlijke cao's, die binnen de verschillende paritaire comités worden gesloten. Dit impliceert dat een FBZ alleen kan optreden als gemeenschappelijke inrichter indien dit FBZ als uitsluitend doel heeft de opbouw van aanvullende pensioenen.

Uit de analyse blijkt dat bij 46 pensioenstelsels een fonds voor bestaanszekerheid wordt aangeduid als inrichter van het pensioenstelsel. In uitzonderlijke gevallen treedt een VZW of een publiekrechtelijke rechtspersoon op als inrichter.

b. Wie is pensioeninstelling?

Het beheer van een aanvullend pensioenplan moet verplicht worden toevertrouwd aan een pensioeninstelling.

Uit de analyse blijkt dat bij de overgrote meerderheid van de sectoren 67 % geopteerd wordt om een verzekeraar aan te duiden als pensioeninstelling. In 15 paritaire comités wordt het stelsel beheerd door een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening.

c. Welk type van pensioentoezegging

De sociale partners hebben de keuze tussen een gewone pensioentoezegging en een sociale pensioentoezegging. In 25 van de 49 Pc's wordt een sociaal pensioenstelsel ingericht: 19 arbeiders- Pc's, 1 bediende-PC en 5 gemengde Pc's. Sociale pensioenstelsels zijn veel sterker doorgedrongen bij de arbeiders dan bij de bedienden.

Voor wat betreft de solidariteitstoezegging wordt in de meeste sectoren het beheer toevertrouwd aan een Fonds voor bestaanszekerheid. De meest voorkomende solidariteitsprestaties zijn de verdere financiering van het aanvullend pensioen tijdens periodes van arbeidsongeschiktheid, tijdens periodes van tijdelijke werkloosheid en de betaling van een prestatie bij overlijden.

d. Uitsluiting uit het toepassingsgebied en opting-out

De aanvullende sectorpensioenen worden via een sectorale cao ingericht. Het sectorpensioen is niet noodzakelijk van toepassing op alle werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de betrokken paritair comité. De sectorale sociale partners bepalen autonoom het toepassingsgebied van het sectoraal stelsel.

▪ Uitsluiting uit toepassingsgebied

Sommige cao's waarbij een aanvullend pensioen wordt ingericht voorzien in een (mogelijkheid tot) uitsluiting uit het toepassingsgebied. Bij 6 pensioenstelsels worden bepaalde werkgevers buiten het toepassingsgebied gelaten op basis van een specifieke omschrijving van het toepassingsgebied, bijvoorbeeld op basis van een geografisch criterium of op basis van de activiteit van de onderneming.

In andere gevallen (12 Pc's) geldt er een uitsluiting uit het toepassingsgebied voor de ondernemingen die op een bepaald referentietijdstip reeds beschikten over een evenwaardig pensioenstelsel op ondernemingsniveau.

▪ Opting out

De opting out is de mogelijkheid voor ondernemingen die onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst vallen, om de pensioentoezegging zelf te organiseren. Dit is evenwel enkel mogelijk voor het pensioenluik. Voor wat betreft de solidariteitstoezegging is opting out uitgesloten. Bij 6 pensioenstelsels wordt voorzien in een opting out clausule.

e. De bijdrage

Het aanvullend pensioen wordt gefinancierd door werkgeversbijdragen (bijdragen die de inrichter stort aan de pensioeninstelling) en/of werknemersbijdragen (bijdragen die de werkgever afhoudt van het loon).

Bijna alle sectorale pensioenstelsels worden gefinancierd door uitsluitend werkgeversbijdragen. In twee sectoren wordt eveneens een persoonlijke bijdrage voorzien (notarisbedienden PC 216 en in het PSC voor het stads-en streekvervoer van het Vlaamse Gewest-PSC 328.01). In het paritair comité voor de brandstoffen (PC 127) werd de persoonlijke bijdrage afgeschaft vanaf 1 januari 2010.

Bij de meeste stelsels wordt de bijdrage vastgesteld als een percentage van het loon. In sommige sectoren wordt er gewerkt op basis van forfaitaire bijdragen. Andere stelsels maken gebruik van een trapsgewijs systeem, waarbij de bijdrage toeneemt in functie van de diensttijd. In enkele gevallen wordt een procentuele bijdrage gecombineerd met een forfaitair vastgestelde minimumbijdrage.

Hoogte van de bijdrage in percentage: varieert tussen 1% en 3% van het referteloon⁷

- Bijdrage < 1%: 17 P(S)C
- Bijdrage $\geq 1\%$ en $\leq 1,50\%$: 7 P(S)C
- Bijdrage $>1,50$ et $\leq 2\%$: 7 P(S)C
- Bijdrage $> 2\%$: 7 P(S)C

⁷ In PC 216 bedraagt de werkgeversbijdrage 4,25 %

Deel III : Eenheidsstatuut inzake aanvullende pensioenen

Het onderscheid tussen werklieden en bedienden is sterk ingeburgerd binnen het kader van de aanvullende pensioenen. Beide categorieën hebben vaak een sectorstelsel dat sterk van elkaar verschilt. In de WAP werden door de *Wet van 5 mei 2014*, een aantal nieuwe artikelen ingevoegd, om de verschillen die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden weg te nemen. Zo wordt een belangrijke stap gezet in de richting van het eenheidsstatuut. De Wet legt de verplichting op om vanaf 1 januari 2025 het verschil in behandeling, dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden, voor werklieden en bedienden die zich in een vergelijkbare situatie bevinden, op te heffen. Voor wat betreft het verleden, namelijk voor tijdsvakken van vóór 1 januari 2015, maken de verschillen geen discriminatie uit. Tijdens een overgangsperiode die aanvangt op 1 januari 2015 moeten de verschillen tussen werklieden en bedienden geleidelijk weggewerkt worden.

1. Rol van de sectoren

In dit harmoniseringsproces kent de WAP een belangrijke rol toe aan de sectorale sociale partners die voor grote uitdagingen staan. Er wordt geopteerd voor een geleidelijke gelijkenschakeling van de statuten en dit rekeninghoudend met de kost van de harmonisatie en de complexiteit van deze harmoniseringsoefening. De sociale partners krijgen voldoende tijd (tot 1 januari 2025) om via collectief overleg tot "een eenheidspensioenplan" te komen. De paritaire (sub)comités die bevoegd zijn voor dezelfde beroepscategorieën of voor dezelfde ondernemingsactiviteit moeten onderhandelingen opstarten met het oog op het afsluiten van protocolakkoorden. Het sluiten van deze protocolakkoorden moet leiden tot het sluiten van een of meerdere sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die tegen ten laatste 1 januari 2023 neergelegd wordt/worden bij de Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg en waarvan het doel is om tegen ten laatste 1 januari 2025 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

2. Rapporteringsverplichting van de sectoren over harmoniseringstraject

De WAP bepaalt dat de Pc's en/of Psc's een verslag dienen te bezorgen aan de NAR met een overzicht van de verrichte werkzaamheden om een einde te maken aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen werklieden en bedienden.

3. Complexiteit bij overlappende paritaire comités:

Het vinden van de juiste gesprekspartner voor het harmonisatieproces is gezien de structuur van het landschap van de paritaire (sub)comités momenteel vrij complex. Bij de gemengde paritaire (sub)comités is deze oefening in beginsel vrij eenvoudig. Meer complex is de oefening bij de paritaire (sub)comités waarvan de bevoegdheidsomschrijving zich beperkt tot werklieden en bedienden van een bepaalde sector. Hierbij kan het onderscheid gemaakt worden tussen symmetrische en asymmetrische paritaire (sub)comités naargelang het betrokken paritaire comité voor de werklieden al dan niet de (perfecte)afspiegeling is van het betrokken paritaire comité voor de bedienden en vice versa. Voor asymmetrische paritaire (sub)comités is de gelijkschakeling niet evident. Zo kan een paritair comité voor bedienden verschillende paritaire comités voor arbeiders als spiegelcomité hebben. Dit is het geval voor het PC 200 dat momenteel geen sectorstelsel heeft uitgewerkt.

Deel IV: Besluit

Eén van de belangrijke doelstellingen van de WAP is ongetwijfeld de democratisering van het aanvullend pensioen: via collectieve opbouw zoveel mogelijk werknemers laten genieten van een aanvullende inkomensgarantie ter aanvulling van het wettelijk pensioen. Alleen als dit gerealiseerd wordt, kunnen aanvullende pensioenen beschouwd worden als een wezenlijk deel van de sociale bescherming van de werknemers.

Om deze democratisering van de tweede pensioenpijler te bewerkstelligen stimuleert de WAP de sectorale pensioenstelsels die ingebed zijn in het sociaal overleg. De sociale partners dragen een grote collectieve verantwoordelijkheid voor de verdere collectieve uitbouw van de aanvullende pensioenen: via sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten die een ruim toepassingsgebied hebben worden grote groepen van werknemers bereikt nl. voor alle werknemers van een bepaalde sector kan een aanvullend pensioenplan worden uitgewerkt.

Uit de analyse van de collectieve arbeidsovereenkomsten blijkt dat steeds meer bedrijfstakken een aanvullend pensioen hebben uitgewerkt voor hun werknemers en dus lijkt de WAP alvast bovenvermelde doelstelling te hebben bereikt.

Toch dient hierbij een kanttekening te worden gemaakt. Enkele grote sectoren blijven achter: een sectoraal pensioenstelsel ontbreekt ondermeer in de distributiesector en in het aanvullend paritair comité voor de bedienden.

Het volstaat evenwel niet dat er steeds meer werknemers aangesloten zijn bij een aanvullend pensioenplan.

Opdat aanvullende pensioenen de koopkracht na de pensionering effectief helpen vrijwaren, moeten er voldoende bijdragen gestort worden. Zo kunnen er voldoende reserves opgebouwd worden en wordt het aanvullend pensioen een betekenisvolle aanvulling op het wettelijk pensioen. Uit de doorlichting blijkt dat de bijdragevoeten voor de sectorale pensioenstelsels vrij laag zijn en bijgevolg maakt het aanvullend pensioen voor veel werknemers nog steeds geen belangrijke aanvulling uit op het wettelijk pensioen. De lage bijdragevoeten kunnen wellicht verklaard worden doordat de afgelopen jaren economisch moeilijk waren. Ook mag niet uit het oog verloren worden dat de bijdragen voor een gewone pensioentoezegging onder de toepassing vallen van de loonnorm. Alleen de bijdragen voor de sociale pensioentoezegging zijn vrijgesteld van de toepassing van de loonnorm.

De vraag rijst in welke mate de huidige tendens naar individualisering van de tweede pijler een hinderpaal vormt voor de verdere uitbouw van de collectieve sectorplannen. Een aanvullend pensioen krijgt hierdoor een individueel karakter dat lijnrecht staat tegenover de collectief georganiseerde tweede pijler. Indien de werknemers de vrijheid krijgen om voor zichzelf een individueel aanvullend pensioen op te bouwen, kan dit mogelijk leiden tot meer sociale ongelijkheid.

Het is belangrijk dat de aanvullende sectorplannen verder worden uitgebouwd en hiervoor dragen de sociale partners een grote verantwoordelijkheid.

Bijlagen

Bijlage 1: aantal Pc's met aanvullend sectorpensioen en aantal werknemers gedekt door aanvullend sectorpensioen

Toestand op	Aantal sectorstelsels	Aantal Werknemers
01/01/2005	13	410.053
01/01/2007	18	580.305
01/01/2008	21	621.508
10/02/2009	27	740.485
24/01/2011	38	1.030.100
24/01/2012	41	1.031.214
01/02/2013	44	1.112.661
01/02/2014	45	1.350.135
01/02/2015	47	1.350.749
01/01/2016	49	1.393.227

Bijlage 2: opsomming van Pc's met aanvullend sectorpensioen

Werklieden

	PC	benaming	Datum WAP conform stelsel	Sociaal stelsel	Aantal werknemers
1	102.01	Hardsteen kalksteen-groeven provincie Henegouwen	01/01/2011		540
2	102.06	Grint & zandgroeven	01/07/2014		173
3	102.09	Kalksteen-groeven België	01/01/2011	1	937
4	106.02	Beton	01/10/2006	1	4.958

5	111	Metaal	01/01/2007	1	115.468
6	112	Garagebedrijf	01/01/2002	1	25.653
7	113.04	Pannenbakkerijen	01/01/2010		293
8	114	Steenbakkerijen	30/11/2011		915
9	116	Chemie	01/01/2011		40.966
10	118	Voeding	01/01/2003	1	58.960
11	120.02	Vlas	01/01/2004		206
12	121	Schoonmaak	01/01/2007 oprichting Fonds 2 de pijler Conform : 01/01/2008	1	39.694
13	124	Bouw	01/01/2007	1	143.061
14	126	Stoffering houtbewerking	01/07/2008	1	14.457
15	127	Handel in brand-stoffen	01/01/2003	1	1.811
16	130	Drukkerij	01/07/2010		7.913
17	132	Technische land- en tuinbouwwerken	01/01/2008	1	1.360
18	139	Binnenscheepvaart	01/01/2007		695
19	140 140.01 140.03	Vervoer en de logistiek Autobussen en autocars Wegvervoer en de logistiek voor rekening van derden	01/01/2008	1	70.471
20	140.04	Grondafhandeling op luchthavens	01/01/2008		1.921
21	140.05	Verhuizing	01/01/2008	1	963
22	142.01	De terugwinning van metalen	01/01/2006	1	1.595

23	143	Zeevisserij	01/01/2006 01/07/2006		426
24	144	De landbouw	01/01/2008	1	3.172
25	145	Tuinbouwbedrijf	01/01/2008	1	17.043
26	149.01	Electriciens: installatie en distributie	01/01/2002	1	26.099
27	149.02	Koetswerk	01/01/2002	1	4.585
28	149.03	Edele metalen	01/01/2015	1	402
29	149.04	Metaalhandel	01/01/2002	1	17.536
					602.273

➤ **Bedienden**

30	207	Scheikundige nijverheid	01/01/2011		76.956
31	209	Metaal-fabrikatennijverheid	Vanaf 01/04/2002 conform vanaf 01/01/2007		65.248
32	216	Notaris bedienden	vanaf 01/01/2009;		7.595
33	220	voeding	01/01/2013	1	26.366
34	226	Internationale handel	01/01/2007		43.986
					220.151

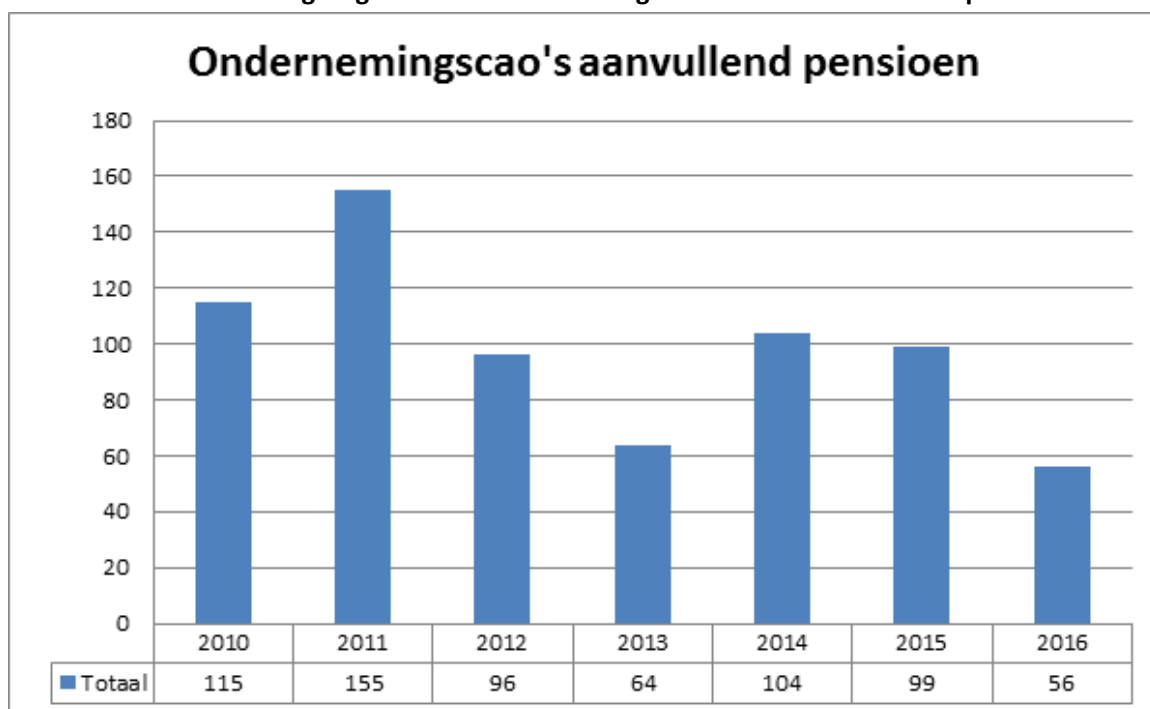
➤ **Gemengde Pc's**

35	301.01	Haven van Antwerpen	01/01/2005	1	8.513
36	302	Hotelbedrijf	01/01/2013	1	114.083
37	304	Vermakelijkheidsbedrijf	01/01/2006		5.505
38	317	Bewakings- en/of toezichtsdiensten	01/01/2010	1	16.039

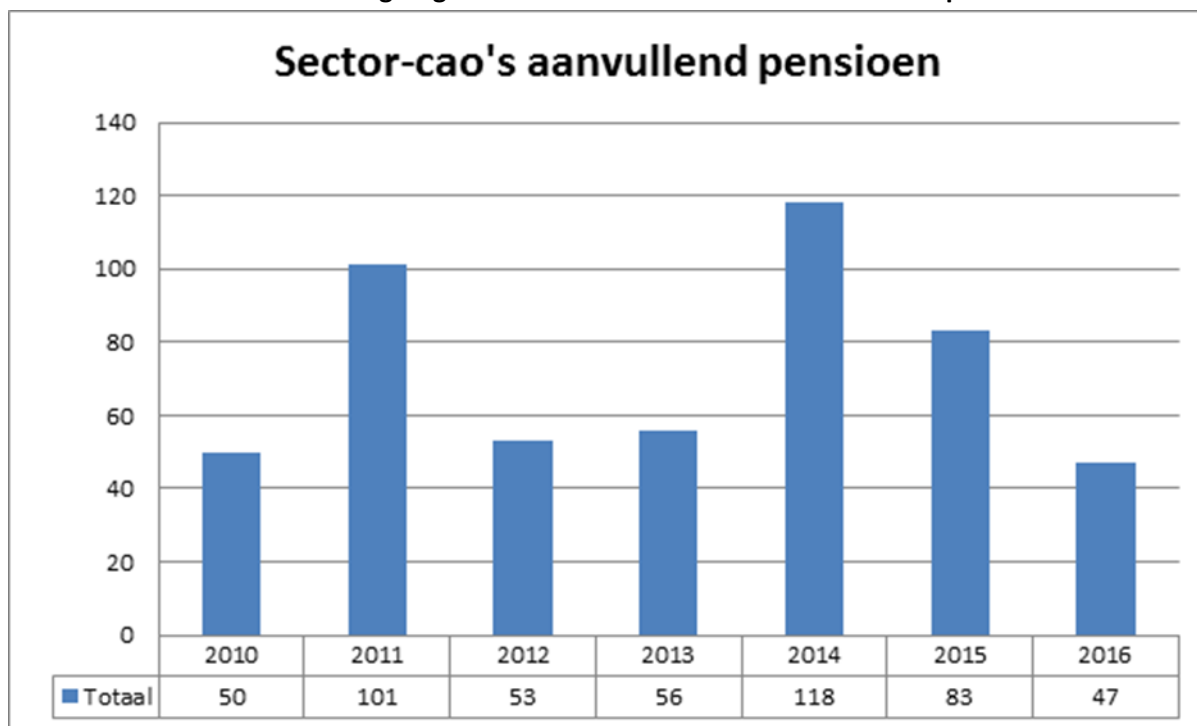
39	318.02	Gezins- en bejaardenhulp van de Vlaamse Gemeenschap	01/01/2011		28.374
40	319.01	opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en – diensten van de Vlaamse Gemeenschap	01/01/2011		40.555
41	323	Beheer van gebouwen	01/04/2010	1	11.084
42	324	Diamant	01/01/2008		693
43	326	Gas en elektriciteit	01/07/2005	1	17.462
44	327.01	Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven	01/01/2011		26.937
45	328.01	Stads- en streekvervoer van het Vlaamse Gewest	01/01/2004		8.427
46	328.03	Stads- en streekvervoer van het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest	01/01/2006		8.166
47	329.01	Socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap	01/01/2011		18.901
48	330	Gezondheidsinrichtingen en –diensten	01/01/2011		253.961
49	331	Vlaamse welzijns- en gezondheidssector	01/01/2011		12.103
					570.803

Bijlage 3:

Tabel 3.1: aantal geregistreerde ondernemings-cao's inzake aanvullend pensioen



Tabel 3.2 : Aantal geregistreerde sector-Cao's inzake aanvullend pensioen



Bron: Inforco (Interne databank FOD WASO)

