

Aan de leden van de gemengde subcommissie Pensioenen ad-hoc

**Compendium antwoorden voor Gemengde subcommissie
Pensioenen**



Compendium antwoorden voor Gemengde Subcommissie Pensioenen

Deel 1

November 2022

Inhoudstafel

Inleiding	1
1. Historische evolutie pensioenuitgaven (FPB)	2
2. Oorzaken historische evolutie pensioenuitgaven (FPB)	3
3. Evolutie gemiddeld en mediaan pensioen (SFP, INASTI)	4
3.1. Rustpensioenen	4
3.2. Overlevingspensioenen	9
4. Evolutie minimumpensioen (SFP, INASTI)	11
4.1. Evolutie aantallen	11
4.2. Evolutie bedragen	14
4.2.1. Vergelijking van het mediaan rustpensioen (cfr. mediaanbedragen vraag 3) met het minimum pensioenbedrag	14
4.2.2. Vergelijking mediaan P min met mediaan niet-minima: globaal + met vergelijkbare loopbaanduur	17
5. Evolutie decielenverdeling pensioenen, loopbaanduur en tewerkstellingsgraad (FPB, SFP, INASTI)	18
5.1. Verdeling pensioenen naar decielen	18
5.2. Evolution taux d'emploi	18
6. Où se trouvent les 55-59 et les 60-65 ans qui ne sont pas en emploi ? (Sigedis)	20
7. Date de prise de cours de la pension-date de sortie du marché de l'emploi (BFP, FPD)	21
8. Montant de la pension en fonction de différents scénarios (cas-types) (FPD, RSVZ)	22
8.1. Werknemers	22
8.2. Zelfstandigen	22
8.2.1. Wettelijke pensioenleeftijd (66j)	23
8.2.2. Vervroegd pensioen (62j)	24
8.2.3. Einde activiteit WN op 60j, start activiteit als Z tot aan wettelijke pensioenleeftijd (66j)	25
9. Composition de la carrière (Sigedis, FPB)	28
10. Évolution carrières des femmes (Sigedis)	29
11. Droits dérivés dans les différents régimes (SFP, INASTI)	30

12. Évolution taux implicite de cotisation (BFP)	31
13. Verdeling gelijkstellingen (SFP, INASTI, FPB)	34
13.1. Werknemers	34
13.2. Zelfstandigen	34
14. Vraag 14: toegelaten activiteit na pensionering (FPB)	40
14.1. Vergelijking regeling inzake toegelaten arbeid na pensionering in België en de buurlanden	40
14.2. Profielschets van werkende gepensioneerden in België	42
14.3. Kenmerken werkende gepensioneerden op basis van extern gepubliceerde studies	44
15. Minimale 3% doelstelling (Sigedis).....	47
15.1. Context	47
15.2. Totale bijdragekloof	47
15.3. Effect harmonisatie op bijdragekloof	48
15.3.1. Harmonisatie sectorplannen	48
15.3.2. Harmonisatie ondernemingsplannen	50
15.4. Conclusie	52
16. Pensioensplit (FPD)	53
17. Impact afschaffen overlevings- en echtscheidingspensioenen op het armoederisico (FPB)	54
18. Kost voor sociale zekerheid van speciale regelingen met minder of geen sociale zekerheidsbijdragen (ONSS)	55
19. Verhouding tussen pensioenstelsels (Sigedis+ ???)	56
20. Impact pensioenhervormingen (FPD, RSVZ, FPB)	57
20.1. Overzicht pensioenhervormingen	57
20.1.1. Werknemersstelsel	57
20.1.2. Zelfstandigenstelsel	57
20.1.3. Ambtenarenstelsel	65
20.2. Budgettaire impacttraming hervormingen 2011-2020 (FPB)	65
21. Caractéristiques des carrières en Belgique (Sigedis? SPF Emploi? INASTI?)	75
22. Evolutie loopbanen en pensioenbedragen toekomstig gepensioneerden (Sigedis, FPB)	76
23. Impact tewerkstellingsgraad 80% (FPB)	77
24. Overheidsdotatie globaal beheer (FPB)	78

Lijst van tabellen

Tableau 1	Dépenses de pensions par régime	2
Tableau 2	Facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions entre 2005 et 2019	3
Tabel 3	Evolutie gemiddeld rustpensioen (nieuwe ingangen)	4
Tabel 4	Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)	4
Tabel 5	Evolutie van de verschillende perequatiekorven	9
Tabel 6	Evolutie gemiddeld overlevingspensioen (nieuwe ingangen)	9
Tabel 7	Evolutie mediaan overlevingspensioen (nieuwe ingangen)	10
Tabel 8	Totaal aantal werknemers en zelfstandigen	11
Tabel 9	Aantal zuivere loopbaan werknemers	11
Tabel 10	Aantal gemengde loopbaan werknemers / zelfstandigen	12
Tabel 11	Aantal zuivere loopbaan zelfstandigen	12
Tabel 12	Aandeel Pmin vs. Pnon-min + uitsplitsing naar geslacht	13
Tabel 13	Aandeel dat voldoet aan de 2/3 ^e voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen + uitsplitsing naar geslacht	13
Tabel 14	Aandeel Pmin vs. Pnon-min + uitsplitsing naar geslacht	13
Tabel 15	Aandeel dat voldoet aan de 2/3 ^e voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen + uitsplitsing naar geslacht	14
Tabel 16	Werknemers	14
Tabel 17	Ambtenaren	15
Tabel 18	Zelfstandigen	16
Tabel 19	Werknemers (zuivere loopbaan, ongeacht de loopbaanduur)	17
Tabel 20	Werknemers (zuivere loopbaan, loopbaan >= 35 jaar)	17
Tabel 21	Werknemers (zuivere loopbaan, loopbaan >= 45 jaar)	17
Tableau 22	Taux d'emploi des personnes de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans par sexe - données administratives	18
Tabel 23	Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten	24
Tabel 24	Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	24
Tabel 25	Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	24
Tabel 26	Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten	24
Tabel 27	Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	25
Tabel 28	Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	25
Tabel 29	Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten	26
Tabel 30	Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	26
Tabel 31	Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten	26
Tabel 32	Opstelling simulatie WN-pensioen op 60j en 45 lpbj + respectievelijk bedrag regeling zelfstandigen vanaf 61 tot 66j	27

Tableau 33	Taux de cotisation d'équilibre implicites par régime de pension, <i>partie gauche du tableau en %</i> , et augmentation moyenne par an, <i>partie droite du tableau en point de pourcentage</i>	31
Tableau 34	Composantes des taux de cotisation d'équilibre par régime de pension.....	32
Tableau 35	Taux de cotisation d'équilibre implicites pour les trois régimes de pension et décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique	32
Tabel 36	Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling + aandeel type gelijkstelling binnen totaal aantal VTE.....	35
Tabel 37	Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling - naar geslacht	36
Tabel 38	VTE gelijkstelling in loopbaan.....	38
Tabel 39	VTE gelijkstelling in loopbaan.....	39
Tabel 40	Socio-economische positie van personen wonend in België (4 ^{de} kwartaal 2019), hoofdcodes loontrekkend of zelfstandige en de subgroep 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerde 43	
Tabel 41	Socio-economische positie van personen wonend in België (4 ^{de} kwartaal 2019), 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerden, verdeling naar geslacht en leeftijd	43
Tabel 42	Socio-economische positie van personen wonend in België, 65 of ouder en werkend als gepensioneerde naar sector als werknemer (4 ^{de} kwartaal 2019).....	43
Tabel 43	Socio-economische positie van personen wonend in België, 65 of ouder en werkend als gepensioneerde naar arbeidsregime als werknemer (4 ^{de} kwartaal 2019)	44
Tabel 44	Aantal werknemers met een bijdragepercentage boven/onder de 3%, opgesplitst volgens statuut	47
Tabel 45	Absolute bijdragekloof (€), opgesplitst volgens statuut	48
Tabel 46	Harmonisatiekost voor bedienden - studie over sectorpensioenplannen	49
Tabel 47	Harmonisatiekost voor arbeiders - studie over sectorpensioenplannen	49
Tabel 48	Totale harmonisatiekost - studie over ondernemingspensioenplannen.....	50
Tabel 49	Harmonisatiekost per statuut en deel van de harmonisatiekost voor het verkleinen van de totale bijdragekloof	52
Tabel 50	Pensioenopbrengst voor loopbaan 2021 (1/45ste).....	64
Tabel 51	Budgettaire effecten van de pensioenhervormingen sinds 2011 op de pensioenuitgaven in % van het bbp (verschil tussen scenario's met en zonder hervorming)	67
Tabel 52	Effect van de pensioenhervorming 2011 volgens regeling op het gemiddeld pensioen in 2060 - met pensioenbonus en leeftijdstoelage behouden in zijn toen geldende modaliteiten <i>Verschil tussen een scenario met en zonder hervorming, in % van het scenario zonder hervorming</i> ...	69
Tabel 53	Effect van de pensioenhervorming 2015 op het gemiddeld pensioen in 2060	73

Lijst van figuren

Graphique 1	Dépenses de pensions par régime
Graphique 2	Taux d'emploi des personnes de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans par sexe - données administratives
Graphique 3	Taux de cotisation d'équilibre implicite par régime
Graphique 4	Taux de cotisation d'équilibre implicites : décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique, par régime.....
Figuur 5	Aandeel dagen gelijkstelling per type gelijkstelling t.o.v. totaal aantal dagen pensioenopbouw
Figuur 6	Verdeling gelijkstellingen (per type) naar geslacht
Figuur 7	Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling
Figuur 8	Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling naar geslacht
Figuur 9	Percentage of working retirees across countries

Compendium antwoorden voor Gemengde Subcommissie Pensioenen

Deel 1

November 2022

Inleiding

De CRB en NAR ontvingen een adviesvraag van Karine Lalieux, minister van Pensioenen en Maatschappelijke integratie, en van David Clarinval, minister van Middenstand en Zelfstandigen, aangaande de pensioenhervorming. Naar aanleiding daarvan hebben de CRB en NAR de “Gemengde subcommissie Pensioenen” opgericht. In het kader van de adviesvraag heeft deze commissie ook een reeks vragen voorgelegd aan de FPD, het RSVZ, het FPB en Sigedis. Dit rapport bevat een eerste oplevering van antwoorden. Het tweede deel zal volgen eind november.

1. Historische evolutie pensioenuitgaven (FPB)

Vraag: Quelle a été l'évolution des dépenses de pension au cours des 15 dernières années en eur et en pourcentage de PIB ?

Tableau 1 Dépenses de pensions par régime
En millions d'euros à prix courants et en % du PIB

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
En millions d'euros à prix courants								
Total	27022,4	28129,3	29515	31653,7	33382,3	34547,7	36533,6	38778,7
régime salarié	15211,5	15625,4	16130,5	17269,8	18206,7	18701,2	19772	21097
régime indépendant	2109,3	2197,4	2310,7	2537,2	2693,7	2805,4	2952,1	3096,5
secteur public - statutaires (a)	9701,6	10306,5	11073,8	11846,7	12481,9	13041,1	13809,5	14585,2
En % du PIB								
Total	8,7	8,7	8,6	9	9,6	9,5	9,7	10
régime salarié	4,9	4,8	4,7	4,9	5,3	5,1	5,3	5,5
régime indépendant	0,7	0,7	0,7	0,7	0,8	0,8	0,8	0,8
secteur public - statutaires (a)	3,1	3,2	3,2	3,4	3,6	3,6	3,7	3,8

(a) y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat, la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), les mises en disponibilité, les pensions de guerre, les pensions des anciens cadres d'Afrique

Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

Dépenses de pensions par régime
En millions d'euros à prix courants et en % du PIB

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 (b)
En millions d'euros à prix courants								
Total	40584,9	41551,1	42822,2	44483,1	46464,9	48224,5	50025,9	52138,2
régime salarié	22096,5	22740,6	23468,9	24475,8	25641,6	26880	28177,2	29618,5
régime indépendant	3214,1	3288,6	3355,6	3505,8	3664,3	3802,4	3914	4019,9
secteur public - statutaires (a)	15274,3	15521,9	15997,7	16501,5	17159	17542,1	17934,7	18499,8
En % du PIB								
Total	10,3	10,3	10,3	10,3	10,4	10,5	10,5	11,4
régime salarié	5,6	5,6	5,6	5,7	5,8	5,8	5,9	6,5
régime indépendant	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,8	0,9
secteur public - statutaires (a)	3,9	3,9	3,8	3,8	3,9	3,8	3,8	4

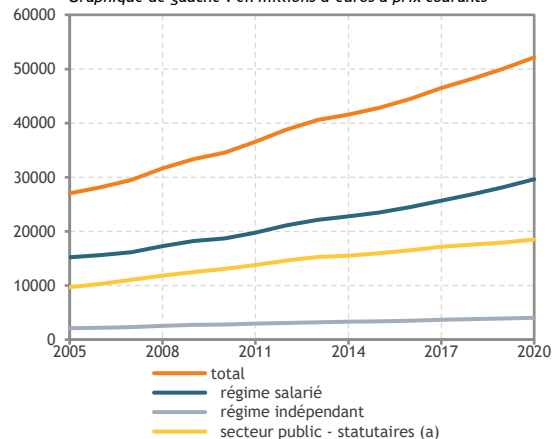
(a) y compris les pensions des entreprises publiques à charge de l'Etat, la garantie de revenus aux personnes âgées (GRAPA), les mises en disponibilité, les pensions de guerre, les pensions des anciens cadres d'Afrique

(b) L'année 2020 est atypique en ce qui concerne la croissance du PIB (-5,7% en termes réels), ce qui augmente largement les dépenses de pensions exprimées en % du PIB.

Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

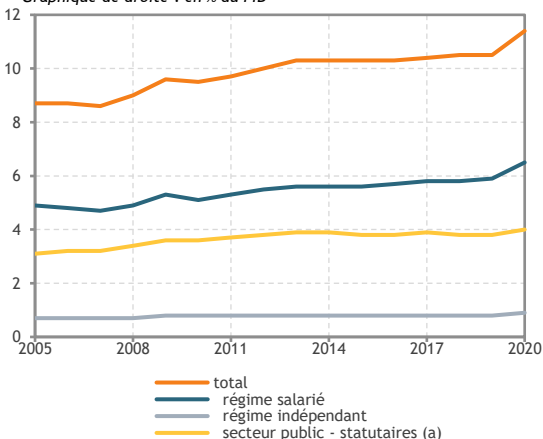
Graphique 1 Dépenses de pensions par régime

Graphique de gauche : en millions d'euros à prix courants



Source : Comptabilité nationale et calcul BFP

Graphique de droite : en % du PIB



2. Oorzaken historische evolutie pensioenuitgaven (FPB)

Vraag: Quelles sont les causes de ces évolutions (quelle est la part à attribuer au vieillissement et donc à l'augmentation du nombre de pensionnés, à la plus grande participation des femmes sur le marché du travail, changements réglementaires, aan de welvaartsaanpassingen, autres causes, ...) ?

Le tableau suivant présente les facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions en % du PIB sur les 15 dernières années. Quatre facteurs sont identifiés¹:

- le coefficient de dépendance (démographique) qui rapporte la population de 65 ans et plus à la population de 20 à 64 ans. Ce facteur représente l'impact du vieillissement de la population.
- Le taux de couverture qui rapporte le nombre de pensions à la population de 65 ans et plus (ou taux de pensionnement).
- Le benefit ratio qui rapporte la pension moyenne au revenu moyen, ce dernier étant approché par le PIB par travailleur.
- L'inverse du taux d'emploi, à savoir la population de 20 à 64 ans rapportée à l'emploi. Une évolution favorable du taux d'emploi tend à relever le PIB et ainsi à réduire les dépenses de pensions exprimées en % du PIB.

$$\frac{\text{dépenses de pension}}{\text{PIB}} = \frac{\text{population 65 +}}{\text{population 20 - 64}} \times \frac{\text{nombre de pensions}}{\text{population 65 +}} \times \frac{\text{pension moyenne}}{\frac{\text{PIB}}{\text{emploi}}} \times \frac{\text{population 20 - 64}}{\text{emploi}}$$

Coefficient de dépendance
Benefit ratio

↓
↓

↑
↑

Taux de couverture
1/taux d'emploi

La contribution de ces facteurs explicatifs est calculée sur la période 2005-2019, l'année 2020 étant une année atypique concernant la hausse des dépenses de pensions exprimée en % du PIB, en raison de la décroissance du PIB (-5,7% en termes réels) due à la pandémie.

Tableau 2 Facteurs explicatifs de l'augmentation des dépenses de pensions entre 2005 et 2019
En point de pourcentage du PIB

	2005	2019	2005-2019
Dépenses de pension	8,7 % du PIB	10,5 % du PIB	+1,7 point de pourcentage du PIB
Coefficient de dépendance			1,2 %
Taux de couverture			0,5 %
Benefit ratio			0,7 %
1/taux d'emploi			-0,6 %

Source : calcul BFP

¹ Il n'est pas possible d'identifier l'impact des changements réglementaires et des enveloppes bien-être.

3. Evolutie gemiddeld en mediaan pensioen (SFP, INASTI)

Vraag: Quelle a été l'évolution de la pension moyenne et médiane au cours des 15 dernières années et quelles sont les différentes causes de cette évolution ?

De FPD beschikt in zijn datawarehouse over voldoende betrouwbare gegevens om op deze vraag te kunnen antwoorden voor pensioenen ingegaan vanaf 2012. We nemen steeds, zowel voor wat betreft de rustpensioenen als voor de overlevingspensioenen, alle nieuwe pensioenen ingegaan in een bepaald jaar en nog in betaling in januari van het daaropvolgende jaar.

In onderstaande tabellen kan u telkens het gemiddeld en het mediaan bruto maandbedrag vinden, onderverdeeld per stelsel. Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan. In de laatste kolom kan u tevens de evolutie aflezen die het bedrag in elk van de stelsels (o.b.v. zuivere of gemengde loopbanen) heeft ondergaan sinds 2012.

3.1. Rustpensioenen

Tabel 3 Evolutie gemiddeld rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie jan 2013- 2022
werknemers	1.161,51	1.145,43	1.149,81	1.172,69	1.210,52	1.245,62	1.281,61	1.330,62	1.319,70	1.395,41	20,1%
zelfstandigen	614,93	719,73	662,31	668,02	676,21	723,15	751,67	752,58	787,49	884,28	43,8%
werkn/zelfst	1.005,50	1.026,83	1.026,92	1.069,60	1.107,80	1.143,71	1.190,10	1.197,10	1.232,15	1.326,35	31,9%
werkn/ambt	2.291,30	2.293,85	2.364,95	2.422,16	2.339,06	2.424,04	2.439,18	2.562,95	2.596,28	2.724,76	18,9%
zelfst/ambt	2.349,40	2.514,52	2.565,69	2.961,90	2.858,22	2.853,60	3.114,94	2.951,37	3.107,79	2.955,19	25,8%
wn/zelft/ambt	1.931,41	1.926,75	1.951,86	2.068,03	2.022,90	2.086,40	2.065,91	2.106,13	2.077,33	2.168,37	12,3%
ambtenaren	2.672,54	2.633,97	2.666,35	2.697,05	2.710,85	2.734,35	2.783,73	2.708,33	2.870,30	2.934,75	9,8%

Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie jan 2013- 2022
werknemers	1.191,02	1.191,05	1.191,07	1.197,92	1.239,19	1.263,99	1.311,17	1.354,24	1.369,58	1.444,40	21,3%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	779,15	879,24	997,68	956,81	1.009,17	1.203,67	81,4%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.176,90	1.220,86	1.245,23	1.266,36	1.325,91	1.436,37	37,1%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.169,91	2.270,13	2.284,99	2.423,82	2.468,27	2.606,67	22,0%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.143,65	2.308,02	2.523,89	2.419,24	2.567,14	2.367,07	9,3%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.745,82	1.786,91	1.789,82	1.794,52	1.759,90	1.856,27	12,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.695,79	2.659,66	2.726,86	2.702,22	2.834,68	2.884,14	9,3%

We zien stijgingen in zowel gemiddeld als mediaan pensioenbedrag in alle stelsels, maar merken toch wel vrij grote verschillen in evolutie tussen de verschillende stelsels.

Een belangrijke oorzaak van deze stijgingen in alle stelsels is de prijsevolutie. Er is sprake van een toename van 12,6% als gevolg van 6 spilindexoverschrijdingen in de periode tussen januari 2013 en januari 2022.

Het gaat om volgende indexeringen van telkens 2% op volgende data:

- 01/06/2016
- 01/06/2017
- 01/09/2018
- 01/03/2020
- 01/09/2021
- 01/01/2022

a. Werknemersstelsel

Daarnaast is er, specifiek voor het werknemersstelsel (en het zelfstandigenstelsel), de impact van de maatregelen i.k.v. de uitvoering van de tweejaarlijkse welvaartsenveloppe en de impact van de door de Regering besliste verhogingen van de minimumpensioenen, het loonplafond en plafond minimumjaarrecht in januari 2021 en 2022.

Recente hervormingen in het werknemersstelsel met een impact op het pensioenbedrag zijn onder meer de hervorming van de gelijkgestelde perioden met de invoering van het beperkt fictief loon voor bepaalde periodes (werkloosheid, tijdskrediet, ...), de hervorming van de éénheid van loopbaan (met garantie voor gewerkte dagen, wegvallen dagen werkloosheid na de éénheid, ...) en de versoepeling van de regeling voor de regularisatie van de studieperiodes.

b. Zelfstandigenstelsel

Wanneer we de evolutie van het gemiddeld en het mediaan pensioen bekijken, dan valt een positieve evolutie op voor beide centrummaten. Die evolutie is het sterkst voor het mediaan rustpensioen voor degenen met een zuivere loopbaan als zelfstandige (+81,4%).

Verder valt op dat voor de categorie "zuivere zelfstandigen" het gemiddeld pensioenbedrag een stuk lager ligt dan het mediaan pensioenbedrag. Dat heeft te maken met het feit dat een deel van de zelfstandigen een relatief kleine loopbaan heeft (bv. meewerkende echtgenoten die zich pas vanaf 2003 in het maxi-statuuut kunnen aansluiten), hetgeen het gemiddelde pensioenbedrag naar omlaag haalt. Het mediaan pensioenbedrag lijkt dan ook een betere maatstaf.

Er zijn een aantal factoren/hervormingen die de (sterke) stijging van het gemiddelde en mediaan rustpensioen en overlevingspensioen bij de zelfstandigen kunnen verklaren.

We kunnen een onderscheid maken in 3 'groepen' van factoren/hervormingen die een rol spelen.

Een eerste groep hervormingen heeft betrekking op het minimumpensioen. Een substantieel deel van de pensioenen in de regeling voor de zelfstandigen betreft een pensioen berekend in functie van het minimumpensioen (ongeveer 50% van alle nieuwe toekenningen in 2021).

De verhogingen van het minimumpensioen (los van de indexeringen) spelen dus een (belangrijke) rol in de stijging tussen 2012 en 2021. Tussen 2012 en 2021 kenden we volgende verhogingen van het minimumpensioen in de regeling voor de zelfstandigen:

- 1/4/2013: verhoging MP gezin (enkel zelfstandigen)
- 1/9/2013: verhoging MP
- 1/4/2015: verhoging MP alleenstaande en overleving (enkel zelfstandigen)
- 1/9/2015: verhoging MP
- 1/8/2016: verhoging MP alleenstaande en overleving (enkel zelfstandigen)
- 1/1/2017: verhoging MP voor volledige loopbaan (+0,7%)
- 1/9/2017: verhoging MP met 1% (volledige loopbaan) en met 1,7% (niet volledige loopbaan)
- 1/1/2018: verhoging MP volledige loopbaan met 1,4%
- 1/3/2019: verhoging MP volledige loopbaan met 2,1%
- 1/7/2019:
 - Verhoging 'basisbedrag' MP voor wie volledige loopbaan bewijst met 1%
 - Verhoging bedrag MP niet volledige loopbaan met 2,4112%
 - Gevolg: bedrag MP volledige en niet volledige loopbaan is opnieuw gelijk aan elkaar
- 1/1/2021: verhoging MP met 2,65%
- 1/7/2021: verhoging MP met 2%
- 1/1/2022: verhoging MP met 2,65%

De relatief grote stijging van het gemiddelde en mediaan pensioen in januari 2022 t.o.v. januari 2021 kan (deels) verklaard worden door de verhoging van het minimumpensioen op 1/7/2021 (+2%) én op 1/1/2022 (+2,65%).

De verwachting is dat het pensioenbedrag van de pensioenen berekend in functie van de minimuminkomsten in de toekomst nog zal stijgen (los van indexeringen) door de geplande verhogingen van het minimumpensioen met 2,65% op 1 januari van het jaar 2023 en 2024 (zie ook overzicht pensioenhervormingen §20).

Een tweede groep van factoren/hervormingen heeft betrekking op **het proportioneel pensioen** (= pensioen berekend in functie van de beroepsinkomsten):

- Voor de loopbaanjaren als zelfstandige vóór 1984 wordt het pensioen berekend op basis van een forfaitair inkomen, ongeacht de grootte van het reële inkomen van de zelfstandige. Dit zijn dus jaren waarvoor de pensioenopbrengst relatief kleiner is.
- Naarmate de ingangsdatum dichterbij het heden ligt, daalt het aandeel jaren <1984 (met relatief kleinere pensioenopbrengst) in de loopbaan.

- Met ingang van 1/7/2019 werd dit forfaitair bedrijfsinkomen verhoogd van 8.133,63 tot 8.329,75 EUR.
- Voor de berekening van de pensioenopbrengst per jaar werden voor de jaren tussen 1997 en 2018 twee harmonisatiecoëfficiënten gebruikt: 1 coëfficiënt voor alle inkomsten tot aan het eerste plafond, en 1 (lagere) coëfficiënt voor alle inkomsten vanaf het eerste plafond tot aan het maximumplafond.
 - Harmonisatiecoëfficiënten loopbaanjaren 1997-2002:
 - 0,567851 voor inkomsten tot 1^e plafond
 - 0,463605 voor inkomsten vanaf 1^e plafond
 - Harmonisatiecoëfficiënten loopbaanjaren 2003-2018:
 - 0,663250 voor inkomsten tot 1^e plafond
 - 0,541491 voor inkomsten vanaf 1^e plafond

De hoogste schijf beroepsinkomsten bracht dus in verhouding minder pensioen op dan de laagste schijf beroepsinkomsten.

- Voor de loopbaanjaren vanaf 2019 werd dat eerste plafond afgeschaft. Er wordt voor de pensioenberekening voor loopbaanjaren vanaf 2019 slechts 1 coëfficiënt gebruikt voor alle inkomsten tot aan het maximumplafond. Die coëfficiënt (0,691542) is bovendien hoger dan de coëfficiënten voor de periode tussen 1997 en 2018, wat een positieve impact heeft op het pensioenbedrag dat berekend wordt voor de jaren vanaf 2019.
- Vanaf 1/7/2021 is er een verhoging van de pensioenopbrengst voor alle loopbaanjaren als zelfstandige t/m 2020 met 1,7%. Ook de pensioenen als zelfstandige die op 1/7/2021 reeds in uitbetaling waren, werden met 1,7% verhoogd.

De verwachting is dat het pensioenbedrag van de pensioenen berekend in functie van de beroepsinkomsten in de toekomst nog zal stijgen (impact op pensioenen die ingaan vanaf 2022 – dus nog niet van toepassing op voorliggende cijfers):

- De maximuminkomsten (= maximumplafond) die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen worden vanaf loopbaanjaar 2021 losgekoppeld van het intermediair plafond voor de bijdragenberekening en worden jaarlijks verhoogd (los van indexerings) voor de loopbaanjaren van 2021 t/m 2024;
- De correctiecoëfficiënt (= harmonisatiecoëfficiënt), gebruikt bij de berekening van het proportioneel pensioen, stijgt van 0,691542 naar 1 en wordt dus de-facto afgeschaft. Deze wijziging is van toepassing op alle loopbaanjaren vanaf 2021 voor de pensioenen die vanaf 1/1/2022 ingaan.

(zie ook overzicht pensioenhervormingen §20)

Tot slot zijn er nog een aantal **algemene factoren** die een rol spelen.

Vooreerst spelen de prijsevolutie/indexeringen een rol (zie overzicht in 3.1) en de uitvoering van de tweejaarlijkse welvaartsenveloppe een rol bij de stijging van het gemiddeld en mediaan pensioenbedrag.

Daarnaast is er nog de hervorming van het beginsel van eenheid van loopbaan, die een impact heeft op zowel de berekening van het minimumpensioen als de berekening van proportioneel pensioen, en die van toepassing is op de pensioenen die ingaan vanaf 1/1/2019 en waarbij de globale beroepsloopbaan meer dan 14.040 dagen (VTE) telt.

Het doel van die hervorming was om voor meer gepresteerde dagen boven de eenheid (=14.040/14.040sten) een pensioen toe te kennen. De verwijdering van de overtallige dagen door toepassing van eenheid van loopbaan gebeurde tot hiertoe altijd in de regeling voor de zelfstandigen.

Illustratie bij de impact van die hervorming op de in aanmerking genomen loopbaanbreuk in de regeling voor de zelfstandigen:

- Voor de pensioenen als zelfstandige die in 2014 ingingen:
 - van alle 'boventallige' VTE boven de 14.040 dagen (= na optelling loopbaanbreuken in alle stelsels), werd 79,34% verwijderd uit de loopbaan als zelfstandige door toepassing van eenheid van loopbaan
- Voor de pensioenen als zelfstandige die in 2021 ingingen (na de hervorming):
 - 12,15% van alle 'boventallige' VTE boven de 14.040 dagen (= na optelling in alle stelsels) werd verwijderd uit de loopbaan als zelfstandige door toepassing van eenheid van loopbaan.

Samengevat, de impact van bovenvermelde factoren/hervormingen is het meeste zichtbaar bij de rustpensioenen. Bij de overlevingspensioen (zie Tabel 6 en Tabel 7) is de impact (de stijging) iets minder groot, wellicht omdat daar enerzijds de cumulatieregels een rol spelen en anderzijds omdat er relatief meer loopbaanjaren vóór 1984 in de loopbanen voor de overlevingspensioenen zitten (dit speelt een rol bij berekening van een overlevingspensioen i.f.v. de beroepsinkomsten, zoals hierboven werd toegelicht).

c. Ambtenarenstelsel

De relatief beperkte toename van gemiddeld en mediaan bedrag bij de ambtenaren, die kleiner is dan de pure prijsevolutie, kan mede verklaard worden door volgende hervormingen:

- de berekening van het ambtenarenpensioen o.b.v. de laatste 10 jaar i.p.v. de laatste 5 jaar (voorlopig nog beperkte impact door overgangsbepalingen)
- de afschaffing van de diplomabonificatie voor wat betreft de berekening van het pensioen
- het vervangen in de berekening van een rustpensioen van diensten gepresteerd na 31/12/2011 van voordeligere tantièmes dan 1/48^{ste} verbonden aan deze diensten door het tantième 1/48^{ste}.

Langs de andere kant zou de tweejaarlijkse perequatie mee moeten zorgen voor de welvaartsvastheid van de ambtenarenpensioenen. Hieronder vindt u ter info een overzicht van de verhogingen in de

verschillende perequatiekorven in de periode 2013-2022. Alle pensioenen gekoppeld aan een korf werden in januari van het vermelde jaar verhoogd met het in de tabel vermelde perequatiepercentage. Enkel wanneer dit percentage hoger is dan 5%, wordt de verhoging initieel beperkt tot 5%, en wordt de resterende verhoging uitgespreid over volgende jaren. De grootste korven zijn die van het onderwijs (korf 7 en 8), gevolgd door die van de federale overheid (korf 1).

Tabel 5 Evolutie van de verschillende perequatiekorven
In %

Nr	Korf	2013	2015	2017	2019	2021
1	Federale overheid met inbegrip van de vroegere rijkswacht	0,01%	0,02%	0,00%	0,00%	0,00%
2	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,01%	0,09%	0,00%	4,34%	14,20%
3	Vlaamse Gemeenschap en Vlaamse Gemeenschapscommissie met uitzondering van het onderwijs	0,01%	0,35%	0,00%	0,00%	0,30%
4	Waals Gewest	0,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,14%
5	Franse Gemeenschap met uitzondering van het onderwijs	0,67%	0,38%	0,38%	1,38%	1,94%
6	Duitstalige Gemeenschap met inbegrip van het onderwijs	0,00%	0,00%	0,77%	0,96%	0,91%
7	Onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap	0,35%	0,73%	0,35%	0,67%	0,18%
8	Onderwijs van de Franse Gemeenschap	2,37%	0,00%	0,05%	0,00%	0,23%
9	Plaatselijke besturen van het Vlaams Gewest	0,41%	0,33%	0,00%	0,03%	0,00%
10	Plaatselijke besturen van het Waals Gewest	0,19%	0,55%	0,07%	0,05%	0,08%
11	Plaatselijke besturen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest	0,01%	0,01%	0,04%	0,04%	0,00%
12	Krijgsmacht	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%	0,00%
13	Geïntegreerde politie	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	1,80%
14	Autonome overheidsbedrijven (Belgacom, De Post, Belgocontrol)	0,11%	0,51%	0,30%	0,47%	0,02%
15	Infrabel, N.M.B.S en HR Rail	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
16	De hulpverleningszones	%	%	%	%	0,00%

indien PQ% > 5% => uitspreiden volgende jaren

3.2. Overlevingspensioenen

Net zoals bij de rustpensioenen gaat het hier om cijfers o.b.v. de betalingsgegevens voor nieuwe overlevingspensioenen ingegaan in een bepaald jaar, en nog in betaling in de maand januari van het daaropvolgende jaar. Betalingsgegevens betekent ook dat het om bruto bedragen gaat na toepassing van de cumulatieregels.

Voor personen die naast een overlevingspensioen ook nog een rustpensioen en/of andere voordelen in betaling hebben, wordt hier enkel het bedrag van het overlevingspensioen meegenomen.

De cijfers voor gemengde loopbanen met een deel loopbaan als ambtenaar worden hier niet weergegeven wegens onvoldoende datakwaliteit.

Tabel 6 Evolutie gemiddeld overlevingspensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro

	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie 2013-2022
werknemers	918,15	895,54	884,68	877,22	904,52	915,78	930,14	929,25	948,28	989,33	7,8%
zelfstandigen	877,71	894,76	884,52	902,69	955,65	976,79	989,69	1.010,53	1.055,22	1.109,38	26,4%
werkn/zelfst	1.009,56	1.015,66	1.021,85	1.051,03	1.093,48	1.136,90	1.155,20	1.167,83	1.206,79	1.298,00	28,6%
ambtenaren	1.415,59	1.434,39	1.379,32	1.355,57	1.343,81	1.332,48	1.370,78	1.302,68	1.374,47	1.377,16	-2,7%

Tabel 7 Evolutie mediaan overlevingspensioen (nieuwe ingangen)

	<i>Maandbedrag in euro</i>										
	2012 (bedrag 1/2013)	2013 (bedrag 1/2014)	2014 (bedrag 1/2015)	2015 (bedrag 1/2016)	2016 (bedrag 1/2017)	2017 (bedrag 1/2018)	2018 (bedrag 1/2019)	2019 (bedrag 1/2020)	2020 (bedrag 1/2021)	2021 (bedrag 1/2022)	evolutie 2013-2022
werknemers	1.021,35	962,19	939,48	905,81	938,95	930,34	926,18	916,26	916,19	950,47	-6,9%
zelfstandigen	1024,5	1037,36	1025,58	1045,31	1106,46	1142,99	1165,8	1184,17	1228,96	1330,09	29,8%
werkn/zelfst	1.044,60	1.057,04	1.060,33	1.089,47	1.158,40	1.204,54	1.228,59	1.249,44	1.308,20	1.420,32	36,0%
ambtenaren	1.328,40	1.342,81	1.303,32	1.300,48	1.306,24	1.282,41	1.291,97	1.195,23	1.305,55	1.315,23	-4,6%

4. Evolutie minimumpensioen (SFP, INASTI)

Vraag: Comment a évolué la pension minimum par rapport à la pension médiane au cours des 15 dernières années (en eur et en nombre de bénéficiaires) ?

4.1. Evolutie aantallen

In onderstaande tabellen kan u de evolutie zien in de afgelopen 10 jaar van het aandeel personen, ook onderverdeeld naar mannen en vrouwen, met een minimumpensioen in betaling binnen de totaliteit van het werknemers- en het zelfstandigenstelsel, en vervolgens opgesplitst volgens de aard van de loopbaan (personen met een zuivere loopbaan binnen één stelsel of een gemengde loopbaan binnen beide stelsels).

Tabel 8 Totaal aantal werknemers en zelfstandigen

Tabel 8	Totaal aantal werknemers en zelfstandigen						Pnon-min	Totaal	aandeel Pmin
	Totaal	Pmin		Vrouw					
		Man				Totaal			
2013	391.984	172.730	44,1%	219.254	55,9%	1.497.117	1.889.101	20,7%	
2014	525.093	214.410	40,8%	310.683	59,2%	1.413.680	1.938.773	27,1%	
2015	508.627	203.786	40,1%	304.841	59,9%	1.470.923	1.979.550	25,7%	
2016	605.976	245.734	40,6%	360.242	59,4%	1.409.930	2.015.906	30,1%	
2017	622.525	253.685	40,8%	368.840	59,2%	1.420.221	2.042.746	30,5%	
2018	644.233	260.596	40,5%	383.637	59,5%	1.453.964	2.098.197	30,7%	
2019	646.520	261.498	40,4%	385.022	59,6%	1.504.238	2.150.758	30,1%	
2020	686.848	276.694	40,3%	410.154	59,7%	1.500.372	2.187.220	31,4%	
2021	736.811	296.697	40,3%	440.114	59,7%	1.489.300	2.226.111	33,1%	
2022	837.697	342.451	40,9%	495.246	59,1%	1.440.367	2.278.064	36,8%	

Tabel 9 Aantal zuivere loopbaan werknemers

	Pmin					Pnon-min Totaal	Totaal	aandeel Pmin
	Totaal	Man		Vrouw				
2013	105.199	36.126	34,3%	69.073	65,7%	1.273.987	1.379.186	7,6%
2014	215.208	55.314	25,7%	159.894	74,3%	1.203.917	1.419.125	15,2%
2015	208.105	51.765	24,9%	156.340	75,1%	1.245.049	1.453.154	14,3%
2016	270.029	71.833	26,6%	198.196	73,4%	1.212.957	1.482.986	18,2%
2017	275.115	72.262	26,3%	202.853	73,7%	1.225.997	1.501.112	18,3%
2018	293.298	76.365	26,0%	216.933	74,0%	1.253.715	1.547.013	19,0%
2019	292.584	74.724	25,5%	217.860	74,5%	1.296.217	1.588.801	18,4%
2020	323.225	83.423	25,8%	239.802	74,2%	1.296.796	1.620.021	20,0%
2021	364.519	97.393	26,7%	267.126	73,3%	1.288.836	1.653.355	22,0%
2022	448.042	132.459	29,6%	315.583	70,4%	1.246.548	1.694.590	26,4%

Tabel 10 Aantal gemengde loopbaan werknemers / zelfstandigen

	Pmin					Pnon-min	Totaal	aandeel Pmin
	Totaal	Man	Vrouw			Totaal		
2013	221.401	103.812	46,9%	117.589	53,1%	171.671	393.072	56,3%
2014	231.223	112.290	48,6%	118.933	51,4%	172.170	403.393	57,3%
2015	225.820	108.107	47,9%	117.713	52,1%	185.833	411.653	54,9%
2016	258.248	127.664	49,4%	130.584	50,6%	162.015	420.263	61,4%
2017	270.570	135.398	50,0%	135.172	50,0%	160.733	431.303	62,7%
2018	275.907	139.031	50,4%	136.876	49,6%	166.430	442.337	62,4%
2019	280.922	142.656	50,8%	138.266	49,2%	174.179	455.101	61,7%
2020	292.640	150.205	51,3%	142.435	48,7%	170.932	463.572	63,1%
2021	303.348	157.148	51,8%	146.200	48,2%	168.456	471.804	64,3%
2022	321.993	168.241	52,2%	153.752	47,8%	162.684	484.677	66,4%

Tabel 11 Aantal zuivere loopbaan zelfstandigen

	Pmin					Pnon-min	Totaal	aandeel Pmin
	Totaal	Man	Vrouw			Totaal		
2013	65.384	32.792	50,2%	32.592	49,8%	51.459	116.843	56,0%
2014	78.662	46.806	59,5%	31.856	40,5%	37.593	116.255	67,7%
2015	74.702	43.914	58,8%	30.788	41,2%	40.041	114.743	65,1%
2016	77.699	46.237	59,5%	31.462	40,5%	34.958	112.657	69,0%
2017	76.840	46.025	59,9%	30.815	40,1%	33.491	110.331	69,6%
2018	75.028	45.200	60,2%	29.828	39,8%	33.819	108.847	68,9%
2019	73.014	46.118	63,2%	28.896	39,6%	33.842	106.856	68,3%
2020	70.983	43.066	60,7%	27.917	39,3%	32.644	103.627	68,5%
2021	68.944	42.156	61,1%	26.788	38,9%	32.008	100.952	68,3%
2022	67.662	41.751	61,7%	25.911	38,3%	31.135	98.797	68,5%

Interpretatie RSVZ

We kunnen vaststellen dat het aandeel zelfstandigen (zuivere loopbaan als Z of gemengde loopbaan W+Z) dat een pensioen berekend i.f.v. het minimumpensioen krijgt uitbetaald, gestegen is in 2022 t.o.v. 2012.

Een verklaring hiervoor ligt in de opeenvolgende verhogingen van het minimumpensioen als zelfstandige (los van de indexeringen) in de periode 2012-2022 (zie deel 3.1.b). De cijfers “Evolutie aantallen” in Tabel 10 en Tabel 11 betreffen immers de pensioenen die in jaar X in uitbetaling zijn, ongeacht de ingangsdatum van dat pensioen.

Dat betekent dat een niet-minimumpensioen dat in het verleden werd toegekend doorheen de tijd kan wijzigen naar een minimumpensioen, omdat door de opeenvolgende verhogingen van het minimumpensioen op een bepaald ogenblik blijkt dat de berekening i.f.v. het minimumpensioen voordeliger wordt dan de (oorspronkelijke) berekening in functie van de inkomsten.

Enkele cijfers van het RSVZ ter aanvulling (toekenningen 2021)

Onderstaande cijfers bieden bijkomende informatie (uitsplitsing naar geslacht) over het aandeel minimumpensioenen in de regeling voor de zelfstandigen en het aandeel zelfstandigen dat voldoet aan de 2/3e voorwaarde (min. 30 loopbaanjaren) voor het minimumpensioen (ongeacht of er uiteindelijk een minimumpensioen, of een niet-minimumpensioen wordt toegekend).

Belangrijke opmerking hierbij: deze cijfers verschillen van de cijfers in Tabel 10 en Tabel 11 onder "Evolutie aantal" en zijn dus niet rechtstreeks te vergelijken met die cijfers:

- onderstaande cijfers betreffen de nieuwe toekenningen van een zelfstandigenpensioen met ingangsdatum in 2021
- deze cijfers betreffen toekenningen en geen uitbetalingen: een pensioen kan worden toegekend in 2021, maar niet uitbetaald worden in 2021 (bv. niet voldaan aan betalingsvoorwaarden)

a. Nieuwe toekenningen zelfstandigenpensioen in 2021 (gemengde loopbanen + zuivere loopbanen)

Tabel 12 Aandeel Pmin vs. Pnon-min + uitsplitsing naar geslacht

Aantal pensioenen als Z toegekend in 2021 30.194			
Pmin 15.323 (50,75%)		Pnon-min 14.871 (49,25%)	
Man 10.053 (65,61%)	Vrouw 5.270 (34,39%)	Man 8.644 (58,13%)	Vrouw 6.227 (41,87%)

Ongeveer 50% van de nieuwe toekenningen in 2021 betreft een minimumpensioen.

Tabel 13 Aandeel dat voldoet aan de 2/3^e voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen + uitsplitsing naar geslacht

Aantal pensioenen als Z toegekend in 2021 30.194			
Met 2/3 loopbaan (voorwaarde MP) 23.200 (76,83%)		Zonder 2/3 ^e loopbaan 6.994 (23,17%)	
Man 16.225 (69,93%)	Vrouw 6.975 (30,07%)	Man 2.472 (35,34%)	Vrouw 4.522 (64,66%)

Ongeveer 77% van de zelfstandigen wiens pensioen werd toegekend in 2021 voldoet aan de 2/3^e voorwaarde voor het minimumpensioen. Zo'n 23% voldoet niet aan die voorwaarde, waarvan het merendeel (65%) vrouwen.

b. Nieuwe toekenningen zelfstandigenpensioen in 2021 (enkel zuivere loopbanen als zelfstandige)

Tabel 14 Aandeel Pmin vs. Pnon-min + uitsplitsing naar geslacht

Aantal pensioenen als Z toegekend in 2021 3.623			
Pmin 2.038 (56,25%)		Pnon-min 1.585 (43,75%)	
Man 1.617 (79,34%)	Vrouw 421 (20,66%)	Man 669 (42,21%)	Vrouw 916 (57,79%)

Tabel 15 Aandeel dat voldoet aan de 2/3^e voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen + uitsplitsing naar geslacht

Aantal pensioenen als Z toegekend in 2021 (zuiver zelfstandigen)			
3.623			
Met 2/3 loopbaan (voorwaarde MP) 2.493 (68,81%)		Zonder 2/3 ^e loopbaan 1.130 (31,19%)	
Man 2.011 (88,67%)	Vrouw 482 (19,33%)	Man 275 (24,34%)	Vrouw 855 (75,66%)

Van de nieuwe toekenningen in 2021 met een zuivere loopbaan als zelfstandige, ligt het aandeel minimumpensioenen lichtjes hoger dan in de algemene groep (56,25% t.o.v. 50,75%), terwijl het aandeel dat voldoet aan de 2/3^e voorwaarde iets lager ligt dan in de algemene groep (68,81% t.o.v. 76,83%). Het aandeel vrouwen met een zuivere loopbaan als zelfstandige met een relatief kleine loopbaan (<2/3^e loopbaan) bedraagt hier 75,66%, terwijl binnen de groep die wel 2/3^e loopbaan bewijst het aandeel mannen (88,67%) het grootst is.

Deze cijfers illustreren het huidige belang van het minimumpensioen in de regeling voor de zelfstandigen, dat nog groter is voor de groep "zuivere zelfstandigen". De verwachting is dat dit belang in de toekomst iets zal afnemen door de afschaffing van de correctiecoëfficiënt bij de berekening het proportioneel pensioen: hoe meer loopbaanjaren als zelfstandige na 2021 in de loopbaan zullen zitten, hoe hoger het proportioneel pensioen wordt.

4.2. Evolutie bedragen

In onderstaande tabellen wordt de evolutie getoond van het bedrag van het minimumpensioen (telkens aan de op dat ogenblik van toepassing zijnde index) in de 3 stelsels. Het onderscheid tussen volledige en onvolledige loopbaan dat vroeger bestond bij werknemers en zelfstandigen wordt hier niet gemaakt. We beperken ons hier tot de rustpensioenen en vermelden enerzijds het bedrag alleenstaande en het gezinsbedrag voor werknemers/zelfstandigen, en anderzijds het bedrag voor alleenstaanden en het bedrag voor gehuwden voor wat de ambtenaren betreft.

Om een correcte vergelijking mogelijk te maken met de mediaan bedragen (cfr. vraag3, telkens de betaling van januari volgend op het jaar van de ingang van het pensioen), gaat het telkens om het bedrag van januari volgend op het jaar dat vermeld staat bovenaan de kolom (bv. 2012 = bedrag minimumpensioen van januari 2013).

4.2.1. Vergelijking van het mediaan rustpensioen (cfr. mediaanbedragen vraag 3) met het minimum pensioenbedrag

Tabel 16 Werknemers

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Mediaan	1.191,02	1.191,05	1.191,07	1.197,92	1.239,19	1.263,99	1.311,17	1.354,24	1.369,58	1.444,40	21,3%
Pmin alleenst	1.109,47	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.176,91	1.220,86	1.245,23	1.266,37	1.325,92	1.444,36	30,2%
Vershil (€)	-81,55	-67,71	-67,73	-52,12	-62,28	-43,13	-65,94	-87,87	-43,66	-0,04	
Vershil (%)	-7,4%	-6,0%	-6,0%	-4,5%	-5,3%	-3,5%	-5,3%	-6,9%	-3,3%	0,0%	
Pmin gezin	1.386,40	1.403,73	1.403,73	1.431,80	1.470,67	1.525,60	1.556,05	1.582,46	1.656,88	1.804,88	30,2%

Het mediaanbedrag voor (zuivere) werknemers ligt over de ganse periode hoger dan het bedrag van het minimumpensioen (bedrag alleenstaande) voor een volledige loopbaan, maar het verschil tussen beide neemt geleidelijk af en is in januari 2022 volledig weggewerkt.

We kiezen hier voor deze vergelijking (mediaan zuivere loopbaan werknemer/minimumpensioen bedrag alleenstaande) omdat het om de grootste groepen gaat. De zuivere werknemers maken in 2021 meer dan 60% uit van de nieuw ingegane rustpensioenen binnen het werknemersstelsel. Meer dan 9 op de 10 van de in 2021 nieuwe toegekende rustpensioenen in het werknemersstelsel zijn pensioenen bedrag alleenstaande.

In deze evolutie is duidelijk de impact zichtbaar van de verhogingen van het minimumpensioen buiten index. De impact van de prijsevolutie bedraagt in deze periode voor alle pensioenen 12,6%. De impact van beleidsbeslissingen (met inbegrip van de verhogingen i.k.v. de welvaartsenveloppe) zorgen sinds januari 2013 voor een toename van het bedrag van het minimumpensioen (volledige loopbaan) van 17,6%.

Ter info kan u onderaan de tabel tevens de evolutie zien van het minimumpensioen volledige loopbaan voor pensioenen aan gezinsbedrag. In % gaat het om dezelfde verhogingen.

Tabel 17 Ambtenaren

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Mediaan	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.695,79	2.659,66	2.726,86	2.702,22	2.834,68	2.884,14	9,3%
Pmin alleenst	1.286,85	1.286,85	1.286,85	1.286,85	1.312,62	1.338,86	1.365,66	1.365,66	1.417,03	1.499,84	16,6%
Verschil (€)	-1.351,53	-1.267,59	-1.360,84	-1.419,08	-1.383,17	-1.320,80	-1.361,20	-1.336,56	-1.417,65	-1.384,30	
Verschil (%)	-105,0%	-98,5%	-105,7%	-110,3%	-105,4%	-98,7%	-99,7%	-97,9%	-100,0%	-92,3%	
Pmin gehuwd	1.608,57	1.608,57	1.608,57	1.608,57	1.640,78	1.673,58	1.707,08	1.707,08	1.771,29	1.874,80	16,6%

Voor ambtenaren is het een heel ander verhaal. Eerst en vooral is het aandeel minimumpensioenen binnen de ambtenarensector relatief beperkt (ongeveer 1 op de 10 van de nieuw toegekende rustpensioenen).

Daarnaast zien we in bovenstaande tabel dat het bedrag van het gewaarborgd minimumpensioen voor ambtenaren ongeveer de helft bedraagt van het mediaan rustpensioenbedrag voor zuivere ambtenaren.

De % toename sinds januari 2013 ligt ook bij de ambtenaren hoger voor de minimumpensioenen dan voor het mediaan bedrag, maar ligt wel aanzienlijk lager dan bij werknemers (16,6% tegenover 30,2%). De toename is voornamelijk (12,6%) toe te schrijven aan de prijsevolutie en (in beperkte mate) aan de door de regering toegekende verhogingen in januari 2021 en januari 2022.

We zien dat het verschil tussen het bedrag van het minimumpensioen voor ambtenaren en dat voor werknemers, dat nog 16% bedroeg in januari 2013, en begin 2022 teruggebracht is naar 3,8%, geleidelijk aan het verdwijnen is.

Tegen 2024 zou dit verschil door de verhogingen met 2,65% in januari 2023 en januari 2024 (tegenover 1,73% voor de minima ambtenaren) en de nog te voorziene aanvullende verhogingen van de

minimumpensioenen voor werknemers i.k.v. de welvaartsenveloppe 2023-2024 volledig weggewerkt moeten zijn.

Tabel 18 Zelfstandigen

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Mediaan	663,48	943,06	772,13	728,24	779,15	879,24	997,68	956,81	1.009,17	1.203,67	81,4%
Pmin alleenst	1.047,78	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.176,91	1.220,86	1.245,23	1.266,37	1.325,92	1.444,36	37,8%
Vershil (€)	384,30	117,88	288,81	364,12	397,76	341,62	247,55	309,56	316,75	240,69	
Vershil (%)	36,7%	11,1%	27,2%	33,3%	33,8%	28,0%	19,9%	24,4%	23,9%	16,7%	

De evolutie van het mediaanpensioen en de link met de beleidsbeslissingen/pensioenhervormingen werd reeds besproken onder deel 3.

Wanneer we het minimumpensioen vergelijken met het mediaanpensioen van degenen met enkel een loopbaan als zelfstandige, dan valt vooreerst op dat het minimumpensioen steeds boven het mediaanpensioen als zelfstandige ligt.

We zien daarvoor 2 redenen:

- Enerzijds is er een groot aandeel van de zelfstandigen (in 2021: ongeveer 50% van alle nieuwe toekenningen – zie Tabel 12) wiens pensioen wordt berekend i.f.v. het minimumpensioen. Het minimumpensioen wordt steeds toegekend in verhouding met de bewezen beroepsloopbaan. Slechts een deel van die groep heeft een volledige loopbaan (45/45ste), terwijl het weergegeven Pmin het maandbedrag van het minimumpensioen voor een volledige loopbaan voorstelt.
- Anderzijds zijn er in de groep gepensioneerden met een zuivere loopbaan als zelfstandige ook een deel gepensioneerden met een relatief kleine loopbaan (31,19% heeft een loopbaan <2/3e in 2021 – zie Tabel 15). Het pensioenbedrag van die groep, wijkt relatief sterk af van het bedrag Pmin voor een volledige loopbaan.

Daarnaast valt op dat het verschil tussen het mediaanpensioen en het minimumpensioen doorheen de jaren afnam: in 2012 bedroeg dat verschil nog 36,7%, in 2021 bedroeg dat 16,7%.

- Mogelijks speelt hier een arbeidsmarkteffect, m.n. arbeidsmarktparticipatie van vrouwen.
- Daarnaast speelt ook de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot in de regeling voor de zelfstandigen een rol. Dat statuut werd in 2003 ingevoerd (zie §20 overzicht pensioenhervormingen): naarmate we verder in de toekomst gaan, zijn er meer en meer mannen en vrouwen met geldige loopbaanjaren als meewerkende echtgenoot in hun carrière, terwijl de helpende partner van een zelfstandige vóór 2003 geen statuut had en bijgevolg geen pensioenrechten opbouwde in zijn/haar hoedanigheid als "helpende/meewerkende".
- De beleidsbeslissingen m.b.t. het minimumpensioen en het proportionele pensioen in die periode (zie interpretatie RSVZ bij deel 3) zorgen voor een stijging van het pensioenbedrag.
- De hervorming van eenheid van loopbaan in 2019 zorgt er in algemene zin dat er voor meer gewerkte dagen een pensioen wordt toegekend.
- Specifiek voor 2021 (pensioenen in betaling in januari 2022) spelen twee zaken een rol:

- de verhoging van de proportionele pensioenen met 1,7% (vanaf 1/7/2021)
- de verhogingen van het minimumpensioen op 1/7/2021 (+2%) en op 1/1/2022 (+2,65%).

4.2.2. Vergelijking mediaan P min met mediaan niet-minima: globaal + met vergelijkbare loopbaanduur

Voor deze oefening, waarin we de mediaan van minimumpensioenen in betaling gaan vergelijken met de mediaan van niet-minima in betaling, en dit zowel ongeacht de loopbaanduur, als voor personen met een loopbaan van minstens 35 of minstens 45 jaar, werden een aantal pensioenen uitgesloten omdat in onze datawarehouse onvoldoende loopbaangegevens beschikbaar zijn. Het gaat om pensioenen met een deel buitenlandse loopbaan, pensioenen met een deel loopbaan als ambtenaar, pensioenen als uit de echtgescheiden echtgenoot of als feitelijk gescheiden, en pensioenen in een bijzonder stelsel.

Tabel 19 Werknemers (zuivere loopbaan, ongeacht de loopbaanduur)

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
P min mediaan	1.084,76	1.098,37	1.123,34	1.145,80	1.176,91	1.220,86	1.245,28	1.266,37	1.325,92	1.444,40	33,2%
P non-min mediaan	1.349,75	1.369,18	1.371,32	1.398,11	1.422,66	1.459,24	1.475,36	1.542,85	1.540,59	1.659,04	22,9%
Vershil (€)	264,99	270,81	247,98	252,31	245,75	238,38	230,08	276,48	214,67	214,64	
Vershil (%)	19,6%	19,8%	18,1%	18,0%	17,3%	16,3%	15,6%	17,9%	13,9%	12,9%	

Het verschil in mediaan bedrag tussen de minima en de niet-minima is sinds januari 2013 in absolute cijfers met 50 € gedaald. We zien hier onder meer de impact van de verhogingen voor minimumpensioenen die bv. binnen de welvaartsenveloppe hoger liggen en toegepast worden op alle minimumpensioenen. Indien de verhogingen voor niet-minima hoger lagen, was dat in principe steeds voor een beperkte groep van ingangen van specifieke jaren.

Tabel 20 Werknemers (zuivere loopbaan, loopbaan >= 35 jaar)

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Pmin mediaan	1.084,79	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.176,91	1.220,86	1.245,28	1.266,37	1.325,92	1.444,40	33,2%
non-min mediaan	1.503,62	1.531,11	1.529,91	1.549,49	1.564,25	1.603,59	1.605,96	1.670,42	1.684,37	1.827,01	21,5%
Vershil (€)	418,83	407,77	406,57	403,69	387,34	382,73	360,68	404,05	358,45	382,61	
Vershil (%)	27,9%	26,6%	26,6%	26,1%	24,8%	23,9%	22,5%	24,2%	21,3%	20,9%	

We zien een vergelijkbare trend als in de cijfers ongeacht de loopbaanduur, enkel is het verschil tussen de mediaan van de niet-minima en de mediaan van de minima aanzienlijk groter.

Tabel 21 Werknemers (zuivere loopbaan, loopbaan >= 45 jaar)

	2012 (bet jan 13)	2013 (bet jan 14)	2014 (bet jan 15)	2015 (bet jan 16)	2016 (bet jan 17)	2017 (bet jan 18)	2018 (bet jan 19)	2019 (bet jan 20)	2020 (bet jan 21)	2021 (bet jan 22)	evol jan 13- jan 22
Pmin mediaan	1.109,41	1.123,34	1.123,34	1.145,80	1.176,91	1.220,86	1.245,28	1.266,37	1.325,92	1.444,40	30,2%
non-min mediaan	1.509,20	1.541,99	1.541,43	1.568,30	1.586,55	1.619,46	1.634,99	1.684,73	1.701,98	1.846,86	22,4%
Vershil (€)	399,79	418,65	418,09	422,50	409,64	398,60	389,71	418,36	376,06	402,46	
Vershil (%)	26,5%	27,1%	27,1%	26,9%	25,8%	24,6%	23,8%	24,8%	22,1%	21,8%	

De bedragen van de mediaan niet-minima liggen iets hoger dan voor de niet-minima van personen met een loopbaan van 35 jaar of meer.

5. Evolutive decielenverdeling pensioenen, loopbaanduur en tewerkstellingsgraad (FPB, SFP, INASTI)

Vraag: Distribution des pensions par décile : Zijn er belangrijke verschuivingen en waaraan kunnen die toegeschreven worden? Durée de carrière - comment ont évolué la durée effective de la carrière et le taux d'emploi des 50-54, des 55-59 et des 60-65 ans depuis les 15 dernières années ?

5.1. Verdeling pensioenen naar decielen

5.2. Evolution taux d'emploi

Les taux d'emploi présentés ci-dessous sont calculés à partir de données administratives, cohérentes avec la comptabilité nationale. Le taux d'emploi de la classe d'âge Y rapporte l'emploi total (tous régimes confondus) de la classe d'âge Y à la population de cette même classe d'âge Y.

Tableau 22 Taux d'emploi des personnes de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans par sexe - données administratives
En %

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
hommes + femmes								
50-54 ans	68,9	70,2	71,4	72,7	73,3	73,9	74,8	75,5
55-59 ans	47,4	48,9	50,9	53	54,8	56,3	57,9	59,4
60-64 ans	20,1	21,1	21,8	22,3	23,1	24	25	26
femmes								
50-54 ans	56,9	58,7	60,5	62,5	64,1	65,5	67	68,4
55-59 ans	35,5	37,3	39,6	42	44,5	46,8	49	51,1
60-64 ans	12,6	13,7	14,6	15,1	16,1	17,4	18,4	19,6
hommes								
50-54 ans	80,8	81,6	82,3	82,8	82,5	82,4	82,5	82,6
55-59 ans	59,3	60,5	62,3	63,9	65,1	65,9	66,9	67,9
60-64 ans	27,9	28,8	29,3	29,7	30,3	30,9	31,7	32,7

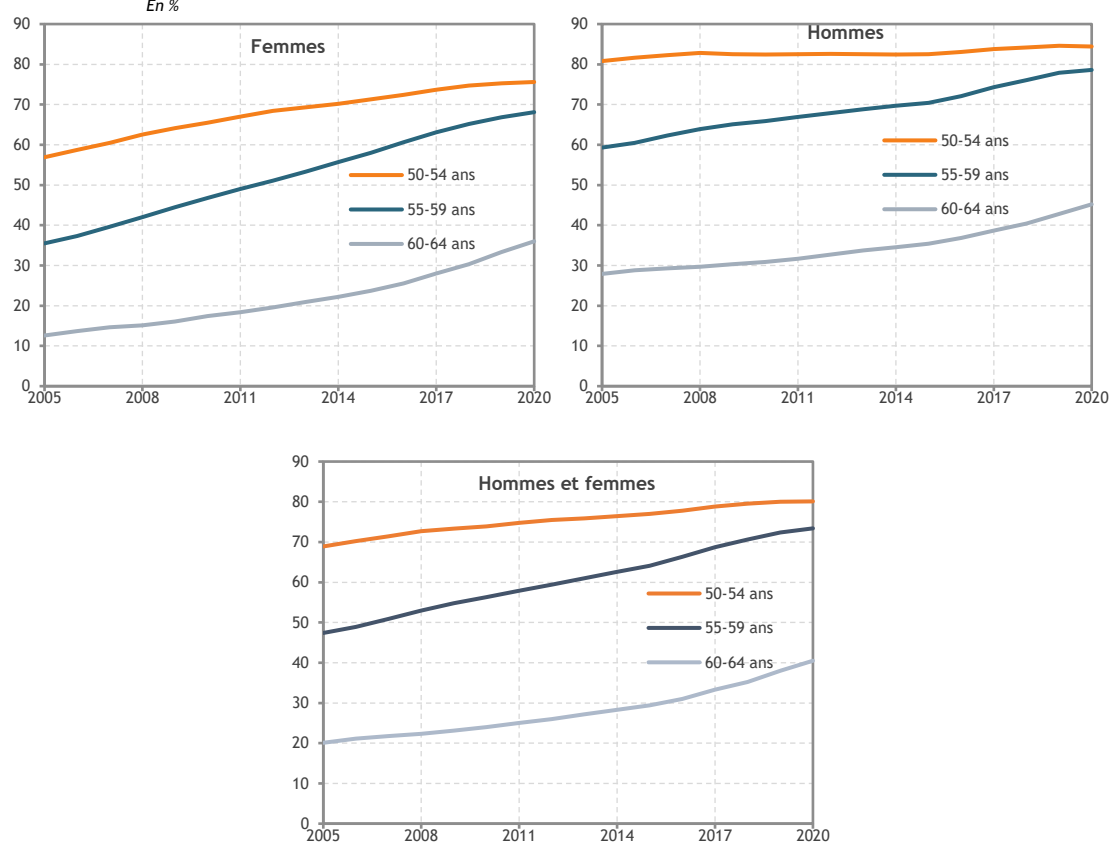
Source : BFP

Taux d'emploi des personnes de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans par sexe - données administratives
En %

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
hommes + femmes								
50-54 ans	75,9	76,4	77	77,8	78,8	79,5	80	80,1
55-59 ans	61	62,6	64,1	66,3	68,7	70,6	72,4	73,4
60-64 ans	27,2	28,3	29,4	31	33,3	35,2	38	40,5
femmes								
50-54 ans	69,3	70,2	71,3	72,4	73,7	74,7	75,3	75,6
55-59 ans	53,3	55,7	58	60,6	63,1	65,2	66,8	68,1
60-64 ans	20,9	22,2	23,7	25,5	28	30,3	33,3	36
hommes								
50-54 ans	82,5	82,4	82,5	83,1	83,8	84,2	84,6	84,4
55-59 ans	68,8	69,7	70,4	72,1	74,3	76,1	77,9	78,6
60-64 ans	33,7	34,5	35,4	36,8	38,7	40,4	42,8	45,2

Source : BFP

Graphique 2 Taux d'emploi des personnes de 50-54 ans, 55-59 ans et 60-64 ans par sexe - données administratives
En %



Source : BFP

6. Où se trouvent les 55-59 et les 60-65 ans qui ne sont pas en emploi ? (Sigedis)

Vraag: Où se trouvent les 55-59 et les 60-65 ans qui ne sont pas en emploi ?

7. Date de prise de cours de la pension-date de sortie du marché de l'emploi (BFP, FPD)

Vraag: La date de prise de cours de la pension et la date de sortie du marché de l'emploi coïncident-elles

8. Montant de la pension en fonction de différents scénarios (cas-types) (FPD, RSVZ)

Vraag: Comment évolue le montant de la pension en fin de carrière en fonction de différents scénarios :

- *Une personne travaille toute sa carrière jusqu'à l'âge légal de la pension (65 ans)*
- *Cette personne prend sa pension anticipée à 62 ans*
- *Cette personne est en RCC à 60 ans (régime dérogatoire)*
- *Cette personne est en RCC à 62 ans (régime CCT 17)*
- *Cette personne est malade de longue durée à 60 ans*
- *Cette personne entame une activité d'indépendant*

Na de vergadering van 21/09 werd volgende toegevoegd: Bij vraag 8 (impact 'keuzes eindeloopbaan') willen we voorstellen om ook de 2de pensioenpijler in de vergelijking mee te nemen.

8.1. Werknemers

8.2. Zelfstandigen

Het RSVZ maakte 3 micro-simulaties voor §8:

1. Simulatie op wettelijke pensioenleeftijd 66j (deel 8.2.1)
2. Simulatie op vervroegde ingangsdatum 62j (deel 8.2.2)
3. Simulatie einde activiteit als werknemer op 60j en start activiteit als zelfstandige op 66j (deel 8.2.3)

De overige gevraagde simulaties hebben betrekking op de werknemersregeling (SWT, ...) en komen aan bod in deel 8.1.

Het scenario wordt bij elke simulatie toegelicht. Er werd getracht om de simulaties voor de pensioenopbouw als zelfstandige zoveel mogelijk gelijkaardig aan de simulaties voor de werknemerspensioenen te maken. Er is echter één belangrijk verschil t.o.v. de simulaties van de FPD over de werknemerspensioenen: de loopbaan als zelfstandige kan maar ten vroegste starten vanaf de 18de verjaardag.

Volgende algemene opmerkingen gelden bij elk van de hiernavolgende simulaties:

- alle berekeningen tegen % alleenstaande (60%) à spilindex 162,66 (van toepassing op 1/10/2022)
- bedragen minimumpensioen zoals gekend op 1/10/2022
- de vermelde bedragen in de tabellen zijn brutobedragen in EUR op jaarbasis
- met betrekking tot de in aanmerking genomen inkomsten voor de pensioenberekeningen:

- dit zijn telkens de inkomsten op basis waarvan de sociale bijdragen als zelfstandige voor een hoofdberoep voor jaar X worden berekend.
- Minimuminkomsten = de minimuminkomsten waarop de sociale bijdragen voor een zelfstandige in hoofdberoep werden (worden) berekend.
- Maximuminkomsten = de maximale inkomsten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van het pensioen voor jaar X (ook al liggen de reële inkomsten hoger)
- Gemiddelde inkomsten = het gemiddelde inkomen als zelfstandige in hoofdberoep
 - Jaren <1984: altijd forfaitaire inkomsten
 - Jaren vanaf 1984 tot 2021: gemiddelde inkomsten van een zelfstandige in hoofdberoep
 - Jaren vanaf 2022: de gemiddelde inkomsten van een zelfstandige in hoofdberoep zijn niet gekend, maar werden gesimuleerd:
 - De gemiddelde afwijking van het "gemiddeld inkomend van de laatste 5 jaren (2017-2021)" ten opzichte van de respectievelijke minimuminkomsten voor elk jaar werd berekend. Op basis van die gemiddelde afwijking werd het gemiddeld inkomsten voor de jaren vanaf 2022 gesimuleerd.

8.2.1. Wettelijke pensioenleeftijd (66j)

Scenario:

- Persoon geboren 31/12/1961 (dus 60j op 31/12/2021)
- Start loopbaan als zelfstandige op 1/1/1980 (vanaf 18e verjaardag)
- Werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd (66j) → ingang pensioen 1/1/2028
 - Zuivere gepresteerde loopbaan als zelfstandige van 1980.1 – 2026.4 (= 48 volledige jaren van 312d)
 - Geen gelijkgestelde periodes boven de 14.040ste dag, dus:
 - Ingeval berekening obv inkomsten: loopbaan van 48 jaren, ofwel 14.976 dagen
 - Ingeval berekening minimumpensioen: aftopping tot 14.040d, er kan niet voor meer dan 14.040/14.040 (= 45/45sten) minimumpensioen worden toegekend.
- Inkomsten:
 - Alle jaren <1984: forfaitaire inkomsten
 - Vanaf 1984:
 - Ofwel de gemiddelde inkomsten
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke minimuminkomsten voor een hoofdberoep (+ variaties: x2, x2,5, x3, x3,5, x4)
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke maximuminkomsten (+ variaties: 50%, 75%)

Resultaten simulaties zelfstandigenpensioen:

Tabel 23 Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Gemiddelde inkomsten	12.939,39	18.393,83	MP
75% gemiddelde inkomsten	9.882,68	18.393,83	MP
125% gemiddelde inkomsten	15.996,11	18.393,83	MP

Tabel 24 Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Minimuminkomsten	6.486,58	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x2	12.260,62	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x2,5	15.147,64	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x3	18.034,66	18.393,83	MP
Minimuminkomsten x3,5	20.921,57	18.393,83	INK
Minimuminkomsten x4	23.684,73	18.393,83	INK

Tabel 25 Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Maximuminkomsten	26.882,28	18.393,83	INK
75% v maximuminkomsten	20.643,99	18.393,83	INK
50% v maximuminkomsten	14.000,17	18.393,83	MP

8.2.2. Vervroegd pensioen (62j)

Scenario:

- Persoon geboren 31/12/1961 (dus 60j op 31/12/2021)
- Start loopbaan als zelfstandige op 1/1/1980 (vanaf 18e verjaardag)
- Neemt vervroegd pensioen op 62j → ingang pensioen 1/1/2024
 - Zuivere gepresteerde loopbaan als zelfstandige van 1980.1 – 2023.4 (= 44 volledige jaren van 312d)
 - Inkomsten:
 - Alle jaren <1984: forfaitaire inkomsten
 - Vanaf 1984:
 - Ofwel de gemiddelde inkomsten
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke minimuminkomsten voor een hoofdberoep (+ variaties: x2, x2,5, x3, x3,5, x4)
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke maximuminkomsten (+ variaties: 50%, 75%)

Resultaten simulaties zelfstandigenpensioen:

Tabel 26 Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Gemiddelde inkomsten	11.248,79	17.985,08	MP

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
75% gemiddelde inkomsten	8.614,73	17.985,08	MP
125% gemiddelde inkomsten	13.882,85	17.985,08	MP

Tabel 27 Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Minimuminkomsten	5.704,79	17.985,08	MP
Minimuminkomsten x2	10.697,05	17.985,08	MP
Minimuminkomsten x2,5	13.193,18	17.985,08	MP
Minimuminkomsten x3	15.689,31	17.985,08	MP
Minimuminkomsten x3,5	18.185,33	17.985,08	INK
Minimuminkomsten x4	20.557,60	17.985,08	INK

Tabel 28 Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	Berekening i.f.v. minimumpensioen (MP)	Toegekend bedrag: INK of MP
Maximuminkomsten	22.973,06	17.985,08	INK
75% v maximuminkomsten	17.712,08	17.985,08	INK
50% v maximuminkomsten	12.045,56	17.985,08	MP

8.2.3. Einde activiteit WN op 60j, start activiteit als Z tot aan wettelijke pensioenleeftijd (66j)

Scenario:

- Persoon geboren 31/12/1961 (dus 60j op 31/12/2021)
- Start loopbaan als werknemer op 1/1/1977 - einde loopbaan als werknemer op 60j (op 31/12/2021)
 - Pensioenopbouw werknemerspensioen: 3 scenario's (→ zie simulaties werknemers):
 - Met gemiddeld jaarloon: 26.008,50
 - Met 75% gemiddeld jaarloon: 19.506,37
 - Met 125% gemiddeld jaarloon: 32.510,62
- Start loopbaan als zelfstandige op 1/1/2024 tot wettelijke pensioenleeftijd (31/12/2027) (= 6 jaren van 312d)
 - Inkomsten:
 - Ofwel de gemiddelde inkomsten
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke minimuminkomsten voor een hoofdberoep (+ variaties: x2, x2,5, x3, x3,5, x4)
 - Ofwel voor elk jaar de respectievelijke maximuminkomsten (+ variaties: 50%, 75%)
- Totale beroepsloopbaan WN + Z = 45 + 6 = 51 jaren, ofwel 15.912 VTE in totaal
 - Geen gelijkgestelde periodes boven de 14.040ste dag, dus geen verwijdering van VTE in loopbaan als zelfstandige.

Resultaten simulaties zelfstandigenpensioen:

Het toekenbaar bedrag als Z berekend in functie van het minimumpensioen moet beperkt worden tot het plafond omwille van het genot van het werknemerspensioen. Door die 'plafonnering' wordt het toekenbaar bedrag als Z in functie van het minimumpensioen herleid tot '0', en dit voor elk van de simulaties als werknemer (gemiddeld jaarloon, 75% gemiddeld en 125% gemiddeld).

De hieronder vermelde bedragen van het gedeelte pensioen als zelfstandige zijn dus steeds berekend in functie van de beroepsinkomsten (en niet o.b.v. het minimumpensioen) en zijn identiek voor elk van de 3 scenario's (stopzetting op 62j met gemiddeld jaarloon, 75% gemiddeld of 125% gemiddeld) als werknemer.

Tabel 29 Berekening in functie van de gemiddelde inkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)
Gemiddelde inkomsten	2.535,91
75% gemiddelde inkomsten	1.901,93
125% gemiddelde inkomsten	3.169,88

Tabel 30 Berekening in functie van de minimuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)
Minimuminkomsten	1.172,68
Minimuminkomsten x2	2.345,35
Minimuminkomsten x2,5	2.931,69
Minimuminkomsten x3	3.518,03
Minimuminkomsten x3,5	4.104,36
Minimuminkomsten x4	4.690,70

Tabel 31 Berekening in functie van de maximuminkomsten voor een hoofdberoep + varianten

	Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)
Maximuminkomsten	5.742,50
75% v maximuminkomsten	4.306,87
50% v maximuminkomsten	2.871,25

Tabel 32 Opstelling simulatie WN-pensioen op 60j en 45 lpbnj + respectievelijk bedrag regeling zelfstandigen vanaf 61 tot 66j

Gegevens WN-pensioen op 60j:	gemiddeld inkomen	26.008,50		
	75% gemiddeld inkomen	19.506,37		
	125% gemiddeld inkomen	32.510,62		
		totaal pensioen WN + Z		
	Simulatie Z Berekening o.b.v. beroepsinkomsten (INK)	gem. ink. WN + simulatie Z	75% gem.ink. WN + simulatie Z	125% gem.ink. WN + simulatie Z
Gemiddeld inkomen	2.535,91	28.544,41	22.042,28	35.046,53
75% gemiddeld inkomen	1.901,93	27.910,43	21.408,30	34.412,55
125% gemiddeld inkomen	3.169,88	29.178,38	22.676,25	35.680,50
Minimuminkomsten	1.172,68	27.181,18	20.679,05	33.683,30
Minimuminkomsten x2	2.345,35	28.353,85	21.851,72	34.855,97
Minimuminkomsten x2,5	2.931,69	28.940,19	22.438,06	35.442,31
Minimuminkomsten x3	3.518,03	29.526,53	23.024,40	36.028,65
Minimuminkomsten x3,5	4.104,36	30.112,86	23.610,73	36.614,98
Minimuminkomsten x4	4.690,70	30.699,20	24.197,07	37.201,32
Maximuminkomsten	5.742,50	31.751,00	25.248,87	38.253,12
75% v maximuminkomsten	4.306,87	30.315,37	23.813,24	36.817,49
50% v maximuminkomsten	2.871,25	28.879,75	22.377,62	35.381,87

9. Composition de la carrière (Sigedis, FPB)

Vraag: Comment est composée la carrière des futurs pensionnés ? Par cohortes de 10 ans (Graag prospectieve analyse en dus niet alleen een analyse op basis van de pensioenloopbaan). Comment évoluent les carrières des femmes ? Par cohorte de 10 ans (Graag prospectieve analyse en dus niet alleen een analyse op basis van de pensioenloopbaan).

10. Évolution carrières des femmes (Sigedis)

Vraag: Comment évoluent les carrières des femmes ? Par cohorte de 10 ans (Graag prospectieve analyse en dus niet alleen een analyse op basis van de pensioenloopbaan).

11. Droits dérivés dans les différents régimes (SFP, INASTI)

Vraag: Quels sont les droits dérivés dans les différents régimes en hun belang? Hoeveel personen kunnen beroep doen op afgeleide rechten, maar genieten een eigen recht. Wat is hun profiel?

Waarop zouden ze terugvallen zonder en hoe groot zou het verschil zijn?

12. Évolution taux implicite de cotisation (BFP)

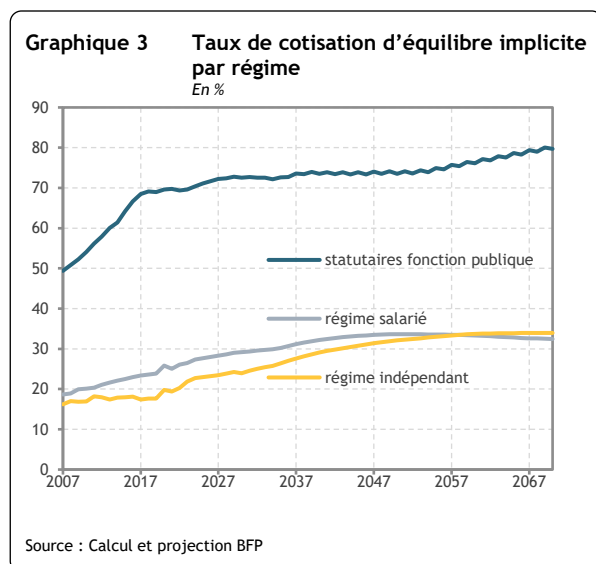
Vraag: Quelle est l'évolution du taux implicite de cotisation (mise à jour des calculs effectués par le Bureau fédéral du Plan à la demande de la Commission de réforme des pensions 2020-2040) pour les trois régimes de pension séparément sur la période comprise entre 2020 et 2040 ?

Le taux implicite de cotisation, ou le niveau du taux de cotisation d'équilibre des différents régimes de pensions, représente le taux de prélèvement sur les revenus du travail perçus au cours d'une année qui permet de financer les pensions payées dans ce régime au courant de la même année. Une estimation de ce taux implicite à long terme avait été réalisée en 2013 par le BFP dans le cadre d'une demande de la "Commission pour la réforme des pensions 2020-2040". La même méthodologie² a été utilisée pour actualiser cette estimation de long terme. Cette actualisation est basée sur les résultats du scénario de référence de la projection de long terme des dépenses sociales du Rapport 2022 du Comité d'étude sur le vieillissement.

Tableau 33 Taux de cotisation d'équilibre implicites par régime de pension, *partie gauche du tableau en %, et augmentation moyenne par an, partie droite du tableau en point de pourcentage*

et augmentation moyenne par an, partie droite du tableau en point de pourcentage												
		Taux de cotisation implicites, en %							Augmentation moyenne par an en point de pourcentage			
	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2007- 2011	2011- 2020	2020- 2040	2040- 2070
Régime salarié	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5	0,4	0,6	0,3	0,0
Régime indépendant	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	33,9	0,5	0,2	0,5	0,2
Secteur public	49,4	56,1	69,6	72,6	73,5	73,5	76,1	79,7	1,7	1,5	0,2	0,2

Source : calcul et projection BFP



² Cf. Bureau fédéral du Plan, "Une estimation à long terme du taux de cotisation d'équilibre implicite des différents régimes de pension", septembre 2013.

Tableau 34 Composantes des taux de cotisation d'équilibre par régime de pension*Taux de croissance annuel moyen en %*

	2007-2011	2011-2020	2020-2040	2040-2070
Régime salarié				
Dépenses de pensions	3,5	3,4	2,8	1,6
Masse salariale	1,2	0,7	1,7	1,5
Régime indépendant				
Dépenses de pensions	4,5	2,1	3,3	2,1
Revenus	1,6	1,2	1,3	1,5
Secteur public				
Dépenses de pensions	4,1	2,4	1,3	1,9
Traitements	0,8	0,0	1,0	1,6

Source : Calcul et projection BFP

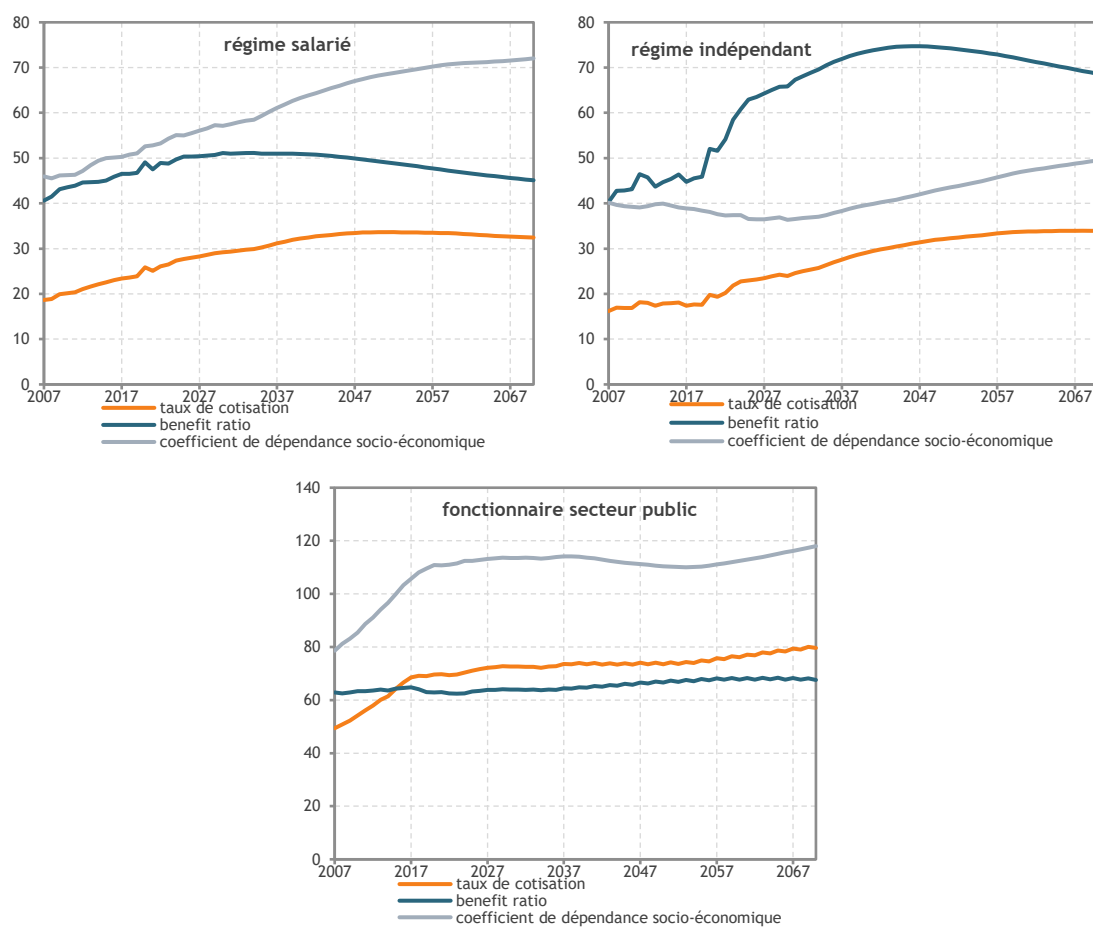
Décomposition des taux de cotisation d'équilibre : dans le tableau et graphique ci-dessous, le taux de cotisation implicite, par régime, est égal au benefit ratio (pension moyenne/salaire moyen) multiplié par le coefficient de dépendance socio-économique (nombre de pensionnés/emploi) et divisé par 100.

Tableau 35 Taux de cotisation d'équilibre implicites pour les trois régimes de pension et décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique

	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Régime salarié								
Taux de cotisation	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5
Benefit ratio	40,6	43,9	49,1	51,1	50,9	49,3	47,1	45,1
Coefficient de dépendance socio-économique	45,9	46,3	52,6	57,1	63,3	68,2	70,9	72,0
Régime indépendant								
Taux de cotisation	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	33,9
Benefit ratio	40,3	46,5	52,0	65,8	73,5	74,4	71,9	68,6
Coefficient de dépendance socio-économique	40,2	39,1	38,1	36,4	39,6	43,2	46,9	49,5
Secteur public								
Taux de cotisation	49,4	56,1	69,6	72,6	73,5	73,5	76,1	79,7
Benefit ratio	62,9	63,3	62,8	63,9	64,7	66,6	67,7	67,5
Coefficient de dépendance socio-économique	78,6	88,7	110,8	113,5	113,7	110,4	112,4	118,0

Source : Calcul et projection BFP

Graphique 4 Taux de cotisation d'équilibre implicites : décomposition entre benefit ratio et coefficient de dépendance socio-économique, par régime



Source : calcul et projection BFP

13. Verdeling gelijkstellingen (SFP, INASTI, FPB)

Vraag: Hoe zijn de gelijkstellingen verdeeld (bv. decielen volgens aantal jaren gelijkstelling en in relatie tot de totale pensioenloopbaan)? Wat zijn de verwachtingen i.v.m. de evolutie van het aandeel gelijkstellingen en waardoor worden ze verklaard?

13.1. Werknemers

13.2. Zelfstandigen

De sociale partners vinden hierna een aantal gegevens met betrekking tot de gelijkstellingen in het stelsel van de zelfstandigen. Bij elk van de gegevens werd ervoor geopteerd om ook een opdeling te maken naar geslacht:

1. Basisgegevens gelijkstellingen
2. Basisgegevens gelijkstellingen – verdeling naar geslacht
3. Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling in loopbaan zelfstandige
4. Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling in loopbaan zelfstandige – naar geslacht

Alle gegevens hebben betrekking op de **loopbaan als zelfstandige** van **degenen wiens rustpensioen als zelfstandige is ingegaan in 2019** (N = 27.654) (de FPD doet hun analyses ook op ingangsjaar 2019).

1. Basisgegevens gelijkstellingen

Totaal aantal ingangen 2019 = 27.654;

waarvan 4.186 (15,14%) met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan.

Totale loopbaan³ als zelfstandige voor alle ingangen 2019 telt 150.025.980 VTE, waarvan 3,64% gelijkgestelde VTE betreft:

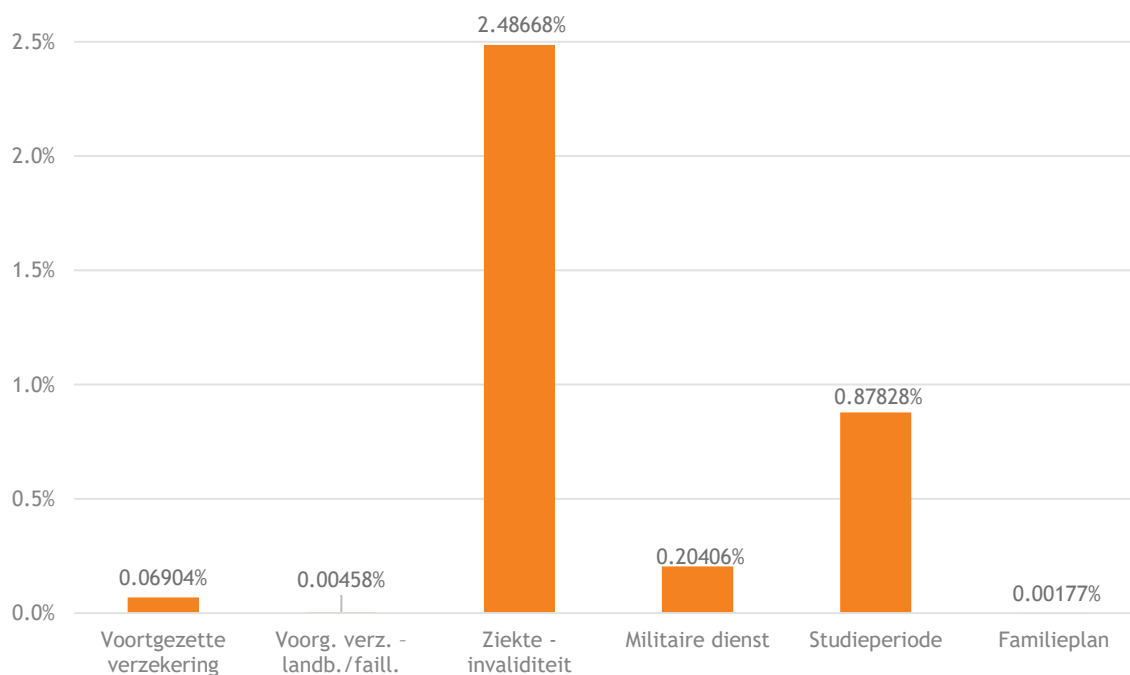
TOT VTE = 150.025.980 VTE

TOT VTE gelijkgesteld = 5.467.566 VTE (= 3,64%).

³ loopbaan (in VTE of dagen) als zelfstandige vóór eventuele toepassing eenheid van loopbaan. Onder "loopbaan" wordt begrepen: alle dagen (VTE) die het recht op pensioen kunnen openen (dus alle VTE waarvoor sociale bijdragen zoals voor een hoofdberoep betaald werden of daarmee gelijkgesteld).

Tabel 36 Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling + aandeel type gelijkstelling binnen totaal aantal VTE

Type gelijkstelling	Aantal VTE gelijkgesteld (% op totaal aantal gelijkgestelde VTE)	Aandeel type gelijkstelling op totaal aantal VTE (= 150.025.980 VTE)
Voortgezette verzekering	103.584 (1,89%)	0,06904%
Voorgezette verzekering - landbouwsaneringsfonds of faillissementsverzekering tussen 1/7/1995 en 30/6/1997	6.864 (0,13%)	0,00458%
Gelijkstelling ziekte - invaliditeit	3.730.662 (68,23%)	2,48668%
Gelijkstelling militaire dienst	306.150 (5,60%)	0,20406%
Gelijkstelling voorlopige hechtenis	0 (0%)	0,00000%
Gelijkstelling studieperiode	1.317.654 (24,10%)	0,87828%
Gelijkstelling familieplan	2.652 (0,05%)	0,00177%
Gelijkstelling periode vrijstelling van bijdragen na bevalling	0 (0%)	0,00000%
Gelijkstelling overbruggingsrecht	0 (0%)	0,00000%
TOT VTE Gelijkgesteld	5.467.566 VTE (100,00%)	3,64442%

Figuur 5 Aandeel dagen gelijkstelling per type gelijkstelling t.o.v. totaal aantal dagen pensioenopbouw

Bron:

2. Basisgegevens gelijkstellingen - verdeling naar geslacht

Totale loopbaan (TOT VTE) als zelfstandige voor alle ingangen 2019 telt 150.025.980 VTE, waarvan 3,64% gelijkgestelde VTE betreft.

Verdeling TOT VTE naar geslacht:

TOT VTE = 150.025.980 VTE

Waarvan TOT VTE MAN = 74,17% (111.266.922 VTE)

Waarvan TOT VTE VROUW = 25,83% (38.757.966 VTE)

Aandeel gelijkgestelde dagen t.o.v. totale loopbaan per geslacht:

TOT VTE MAN = 111.266.922 VTE

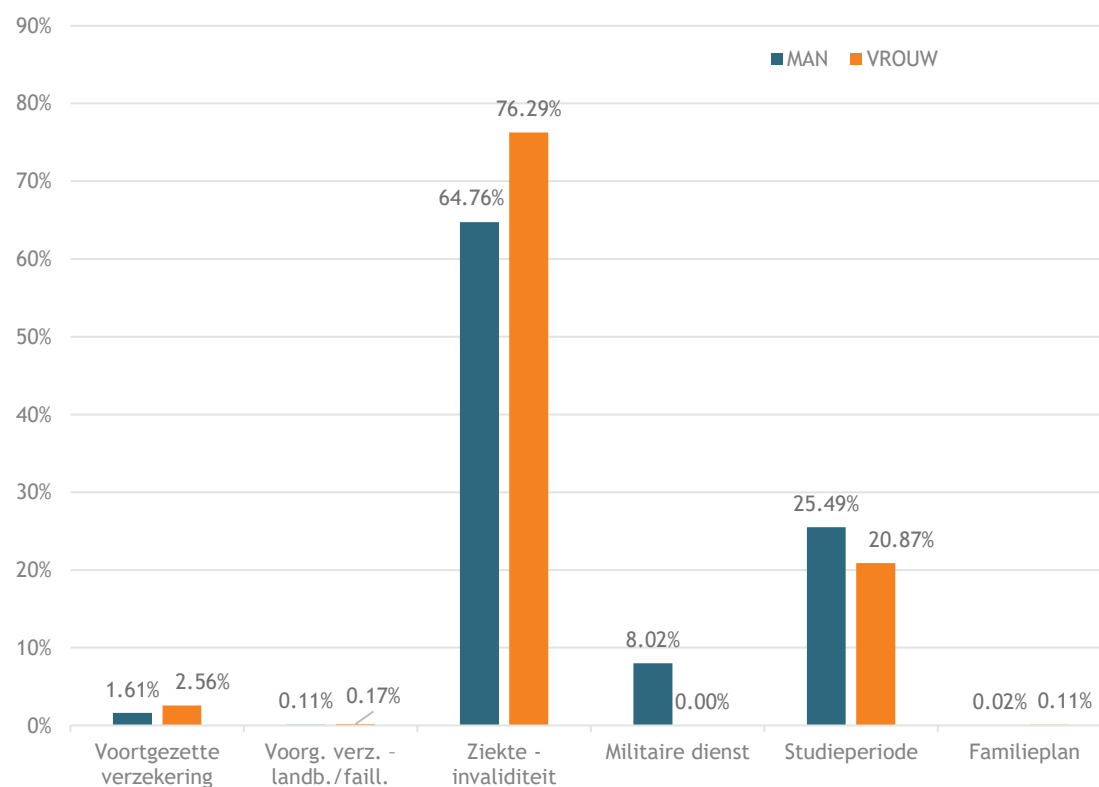
Waarvan 3,43% gelijkgestelde VTE (3.819.660 VTE)

TOT VTE VROUW = 38.757.966 VTE

Waarvan 4,25% gelijkgestelde VTE (1.647.906 VTE)

Tabel 37 Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling - naar geslacht

	Man		Vrouw	
	Aantal VTE gelijkgesteld	% VTE gelijkgesteld	Aantal VTE gelijkgesteld	% VTE gelijkgesteld
Voortgezette verzekering	61.464	1,61%	42.120	2,56%
Voorgezette verzekering - landbouwsaneringsfonds of faillissementsverzekering tussen 1/7/1995 en 30/6/1997	4.056	0,11%	2.808	0,17%
Gelijkstelling ziekte - invaliditeit	2.473.458	64,76%	1.257.204	76,29%
Gelijkstelling militaire dienst	306.150	8,02%	0	0,00%
Gelijkstelling voorlopige hechtenis	0	0,00%	0	0,00%
Gelijkstelling studieperiode	973.674	25,49%	343.980	20,87%
Gelijkstelling familieplan	858	0,02%	1.794	0,11%
Gelijkstelling periode vrijstelling van bijdragen na bevalling	0	0,00%	0	0,00%
Gelijkstelling overbruggingsrecht	0	0,00%	0	0,00%
	3.819.660 VTE	100%	1.647.906 VTE	100%

Figuur 6 Verdeling gelijkstellingen (per type) naar geslacht

Bron:

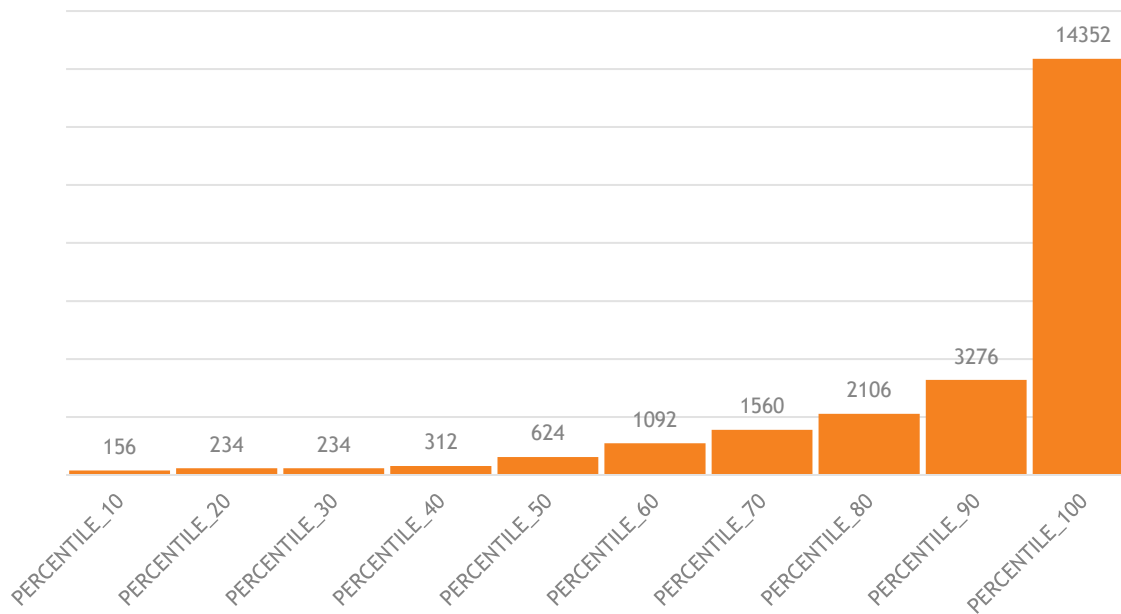
3. Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling in loopbaan zelfstandige

Onderstaande gegevens betreffen de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan (N= 4.186).

Tabel 38 VTE gelijkstelling in loopbaan

	Aantal VTE gelijkstelling in loopbaan
PERCENTILE_10	156
PERCENTILE_20	234
PERCENTILE_30	234
PERCENTILE_40	312
PERCENTILE_50	624
PERCENTILE_60	1.092
PERCENTILE_70	1.560
PERCENTILE_80	2.106
PERCENTILE_90	3.276
PERCENTILE_100	14.352

Figuur 7 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling



Bron:

4. Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling in loopbaan zelfstandige - naar geslacht

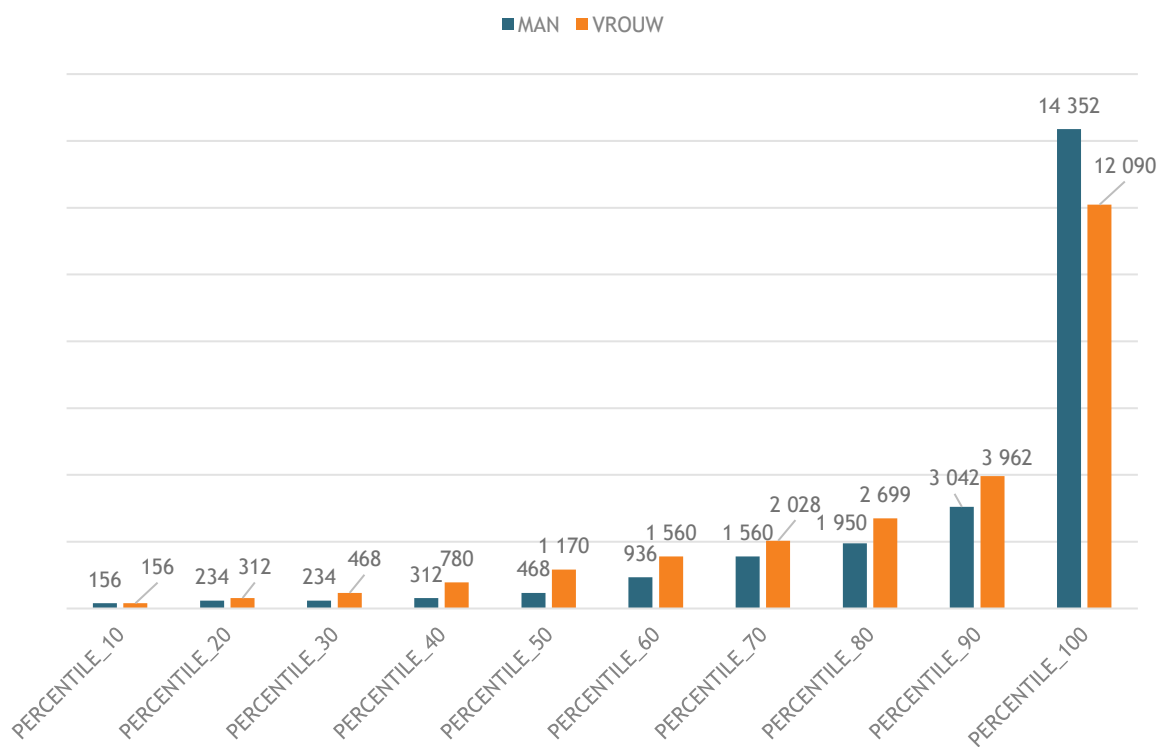
Onderstaande gegevens betreffen de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan (N= 4.186).

Er zijn 4.186 zelfstandigen met in de loopbaan min. 1 kwartaal gelijkstelling
waarvan 973 vrouwen (23,24%) en 3.213 mannen (76,76%).

Tabel 39 VTE gelijkstelling in loopbaan

	Aantal VTE gelijkstelling in loopbaan	
	Man	Vrouw
PERCENTILE_10	156	156
PERCENTILE_20	234	312
PERCENTILE_30	234	468
PERCENTILE_40	312	780
PERCENTILE_50	468	1170
PERCENTILE_60	936	1560
PERCENTILE_70	1560	2028
PERCENTILE_80	1950	2699
PERCENTILE_90	3042	3962
PERCENTILE_100	14352	12090

Figuur 8 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling naar geslacht



Bron:

14. Vraag 14: toegelaten activiteit na pensionering (FPB)

Vraag: Hoe verhoudt het Belgisch stelsel van toegelaten activiteit zich ten aanzien van de stelsels in de buurlanden (meer/minder gebruikt; voorwaarden)? Wie zijn de personen die een toegelaten activiteit uitoefenen (totale inkomen, pensioeninkomen, laatste statuut voor pensioen, ...)?

Antwoord:

Anders dan de theoretische vervangingsratio's, maakt de studie van de toegelaten arbeid geen deel uit van een internationale vergelijking die standaard wordt uitgevoerd. Het antwoord op de gestelde vragen is dan ook eerder eclectisch van aard.

We delen ons antwoord op in drie delen. In sectie 14.1 gaan we dieper in op de verschillen in regelgeving tussen België en de buurlanden. Op basis van een aantal verschillende gegevensbronnen trachten we in sectie 14.2 een beeld te schetsen van de werkende gepensioneerden in België. In sectie 14.3 bundelen we een aantal inzichten over werkende gepensioneerden in Europese landen op basis van een aantal extern gepubliceerde studies.

14.1. Vergelijking regeling inzake toegelaten arbeid na pensionering in België en de buurlanden

De inhoud van deze sectie is grotendeels gebaseerd op de MISSOC tabel rond de cumulatie van rustpensioenen met inkomen uit werk of andere vervangingsinkomens in België en onze buurlanden (zie [MISSOC | Mutual Information System on Social Protection](#)). We beschrijven eerst de situatie per land en trekken dan enkele conclusies.

a. België

In België is een onbeperkte cumul mogelijk tussen het rustpensioen en inkomen uit arbeid voor zij die bij de ingang van het rustpensioen:

- de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben (65 jaar of ouder zijn) of
- een volledige loopbaan hebben (45 jaar met gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling (GHT)).

Weduwen of weduwnaars die uitsluitend een overgangsuitkering ontvangen, kunnen deze ook onbeperkt cumuleren met inkomen uit werk.

In alle andere gevallen wordt er gewerkt met een inkomensgrens die varieert al naargelang het stelsel (werknemer, ambtenaar of zelfstandige), de burgerlijke staat, het al dan niet ontvangen van een overlevingspensioen en het al dan niet ontvangen van kinderbijslag. Blijft het bijkomende inkomen uit arbeid onder de gestelde grens dan wordt het pensioenrecht niet aangepast. Bij overschrijding van de grens wordt het pensioen gereduceerd ten belope van de procentuele overschrijding. Bij een overschrijding van 100% wordt het recht geschorst voor het betreffende inkomstenjaar.

De grenzen voor het inkomensjaar 2022 variëren tussen 6.907 euro (voor een zelfstandige die jonger is dan 65 met minder dan 45 jaren GHT bij de aanvang van het pensioen en zonder recht op kinderbijslag) en 25.127 euro (voor werknemers en ambtenaren die jonger zijn dan 65, alleen een overlevingspensioen ontvangen en recht hebben op kinderbijslag).⁴

b. Nederland

Het recht op het wettelijke rustpensioen wordt niet beïnvloed door het inkomen als een persoon na de wettelijke pensioenleeftijd betaald werk blijft verrichten of als zelfstandige gaat werken. Onbeperkte cumulatie is dus mogelijk. Consultatie van een andere bron suggereert dat de cumulatie van inkomen uit werk met het AOW-prepensioen ook onbeperkt is.⁵

c. Duitsland

Er zijn geen verdienbeperkingen vanaf het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd. Vóór het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd moeten inkomsten uit arbeid in acht worden genomen.

Rustpensioenen kunnen worden aangevraagd als volledig pensioen (Vollrente) of als gedeeltelijk pensioen (Teilrente). Voor ontvangers van een volledig pensioen mogen de inkomsten uit beroepsactiviteiten vóór het bereiken van de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd niet meer bedragen dan 6.300 euro bruto per kalenderjaar. Bij inkomsten uit arbeid van meer dan 6.300 euro wordt het pensioen verlaagd met het bedrag van de inkomsten uit arbeid. Het pensioen stopt als het in aanmerking te nemen inkomstenplafond het pensioenbedrag bereikt.

Opmerking: Voor de jaren 2020, 2021 en 2022 geldt een speciale regeling voor het bedrag van de aanvullende inkomensgrens omwille van de covidpandemie. Deze bedraagt 46.060 euro in het kalenderjaar 2022.

d. Luxemburg

Het wettelijke rustpensioen dat opgenomen wordt vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, kan onbeperkt gecumuleerd worden met inkomen uit arbeid.

In geval van vervroegd pensioen is cumulatie mogelijk maar rekening houdend met bepaalde inkomensgrenzen. Cumulatie met een inkomen uit zelfstandige arbeid is mogelijk indien dat inkomen niet meer bedraagt dan een derde van het sociale minimumloon. In geval van cumulatie met inkomsten uit arbeid in loondienst, is er een vermindering van het vervroegd rustpensioen indien de som van de inkomsten uit arbeid en het pensioen hoger is dan het gemiddelde van de vijf hoogste jaarsalarissen van de jaren die in aanmerking genomen worden voor de pensioenberekening.

⁴ Zie [Mag ik nog bijverdienen als ik met pensioen ben of als mijn huwelijkspartner een gezinspensioen ontvangt? | Federale Pensioendienst \(fgov.be\)](#)

⁵ Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/vraag-en-antwoord/welke-gevolgen-zijn-er-als-ik-na-ingang-van-mijn-aow-pre-pensioen-of-vut-doorwerk>

e. Frankrijk

Volledige cumulatie met inkomen uit arbeid is mogelijk voor de verzekerde die al zijn Franse en buitenlandse verplichte pensioenen heeft ontvangen, de wettelijke pensioenleeftijd heeft bereikt en in aanmerking komt voor het maximale pensioenpercentage.

Indien dat niet het geval is, worden mogelijks beperkingen opgelegd. Zolang het inkomen uit werk lager is dan een derde van het bruto jaarbedrag van het pensioen plus 7.490 euro wordt het pensioen niet afgeroomd. Als het inkomen uit arbeid deze grens overschrijdt, wordt het bedrag waarmee de grens overschreden wordt afgetrokken van het pensioen.⁶

f. Conclusies

Een vergelijking van de regelgeving inzake toegelaten arbeid voor rustgepensioneerden in België en onze buurlanden leert dat de regels zeer vergelijkbaar zijn tussen de verschillende landen. Een onbeperkte cumul is mogelijk vanaf de wettelijke leeftijd of vanaf dat er een volledige loopbaan bewezen kan worden. In geval van vervroegd pensioen worden meestal beperkingen opgelegd die het rustpensioen afnemen zodra een bepaald niveau van inkomen uit arbeid wordt bereikt. De gebruikte grensvoorwaarden verschillen van land tot land.

14.2. Profielschets van werkende gepensioneerden in België

Op basis van de webtoepassing “Globale cijfers” van de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid schetsen we in deze sectie een profiel van de werkende gepensioneerden. We kiezen er hier voor om de meest recente cijfers te gebruiken waarvoor op dit moment (oktober 2022) een volledige nomenclatuur beschikbaar is, zijnde het 4^{de} kwartaal van 2019.

Omdat de cijfers voor de totale bevolking als referentiepunt dienen, rapporteren we de nomenclatuur van de socio economische positie voor zij die een hoofdcode als loontrekkende of zelfstandige hebben en in België wonen in Tabel 40.⁷ In deze tabel nemen we ook het aandeel individuen op dat 65 jaar of ouder is, rustgepensioneerd en werkend.⁸ De subgroep van de werkende rustgepensioneerden die 65 jaar of ouder zijn, delen we in Tabel 41 verder in naar geslacht en leeftijd.

Tabel 40 illustreert dat de werkende gepensioneerden voornamelijk een statuut als zelfstandige hebben (zie kolom (2)). Bij zuivere zelfstandigen gaat het ook om een aanzienlijk aandeel van de totale groep met een hoofdcode als zelfstandige (ongeveer 11%) daar waar het bij zuivere loontrekkenden om ongeveer 0,7% gaat.

⁶ Zie [Retraite du fonctionnaire : cumul emploi - retraite de base | Service-public.fr](#).

⁷ De nomenclatuurcode wordt ingevuld op basis van administratieve gegevens van de verschillende Openbare Instellingen van de Sociale Zekerheid. Elk individu krijgt slechts één nomenclatuurpositie toegekend. Personen die eventueel aan meerdere socio-economische posities beantwoorden, worden toegewezen aan de nomenclatuurpositie die het dichtst aansluit bij de arbeidsmarkt. Zie [Datawarehouse | Nomenclatuur van socio-economische positie \(fgov.be\)](#).

⁸ Merk op dat we hiermee niet de volledig groep vatten die gebruik kan maken van de voorwaarde tot onbeperkt bijverdienen. Ook rustgepensioneerde individuen jonger dan 65 jaar maar met 45 jaren gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling kunnen van deze regeling gebruik maken. De applicatie laat niet toe deze groep bijkomend af te zonderen.

De cijfers in Tabel 41 tonen dat de geselecteerde werkende gepensioneerden vooral mannen zijn, die 65 jaar of ouder zijn en jonger dan 80 jaar. Binnen de subgroep die werkt als werknemer zijn de individuen vooral actief in de privé-sector (zie Tabel 42) met een deeltijdse baan (zie Tabel 43).

Tabel 40 Socio-economische positie van personen wonend in België (4^{de} kwartaal 2019), hoofdcodes loontrekkend of zelfstandige en de subgroep 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerde⁹

	Totaal aantal	Aantal 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerden	Aandeel 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerde in totaal aantal
	(1)	(2)	(3)
N11: Loontrekkend	3634183	24230	0,7
N12: Zelfstandige	797005	90963	11,4
N13: Helper	50255	2992	6,0
N141: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Loontrekkend	246330	290	0,1
N142: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Zelfstandige	18654	1239	6,6
N143: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Helper	1007	52	5,2
Totaal	4747434	119766	2,5

Tabel 41 Socio-economische positie van personen wonend in België (4^{de} kwartaal 2019), 65 jaar of ouder en werkend als gepensioneerden, verdeling naar geslacht en leeftijd
In % van de subgroep (kolom (2) in Tabel 40)

	Naar geslacht		Naar leeftijd	
	mannen	vrouwen	65-79 jaar	80+
N11: Loontrekkend	59,2	40,8	97,1	2,9
N12: Zelfstandige	76,6	23,4	90,2	9,8
N13: Helper	60,5	39,5	90,9	9,1
N141: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Loontrekkend	81,4	18,6	99,7	0,3
N142: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Zelfstandige	74,3	25,7	98,1	1,9
N143: Loontrekkend en Zelfstandige/Helper - voornaamste job Helper	53,8	46,2	100,0	0,0
Totaal	72,6	27,4	91,7	8,3

Tabel 42 Socio-economische positie van personen wonend in België, 65 of ouder en werkend als gepensioneerde naar sector als werknemer (4^{de} kwartaal 2019)

Socio-economische positie	Rijk	Sector	Totaal
=n11: Loontrekkend	=België	=Privé-sector	21141
=n11: Loontrekkend	=België	=Publieke sector	3089
=n12: Zelfstandige	=België	=Niet van toepassing	90963
=n13: Helper	=België	=Niet van toepassing	2992
=n141: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend	=België	=Privé-sector	216
=n141: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend	=België	=Publieke sector	74
=n142: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job zelfstandige	=België	=Privé-sector	866
=n142: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job zelfstandige	=België	=Publieke sector	373
=n143: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper	=België	=Privé-sector	47
=n143: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper	=België	=Publieke sector	5
			119766

⁹ Bron: webtoepassing "Globale cijfers" van de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid (zie https://dwh-live.bcass.fgov.be/nl/dwh/dwh_page/content/websites/datawarehouse/menu/webtoepassing-globale-cijfers.html). Werkende gepensioneerden hebben enkel één van de 6 gerapporteerde hoofdcodes.

Tabel 43 Socio-economische positie van personen wonend in België, 65 of ouder en werkend als gepensioneerde naar arbeidsregime als werknemer (4^{de} kwartaal 2019)

Socio-economische positie	Rijk	Arbeidsregime	Totaal
=n11: Loontrekkend	=België	=Deeltijds	15466
=n11: Loontrekkend	=België	=Voltijds	3820
=n11: Loontrekkend	=België	=Speciaal ¹⁰	4943
=n11: Loontrekkend	=België	=Niet van toepassing	1
=n12: Zelfstandige	=België	=Niet van toepassing	90963
=n13: Helper	=België	=Niet van toepassing	2992
=n141: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend	=België	=Deeltijds	3
=n141: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job loontrekkend	=België	=Voltijds	287
=n142: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job zelfstandige	=België	=Deeltijds	1042
=n142: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job zelfstandige	=België	=Speciaal	197
=n143: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper	=België	=Deeltijds	41
=n143: Loontrekkend en zelfstandige/helper - voornaamste job helper	=België	=Speciaal	11
			119766

14.3. Kenmerken werkende gepensioneerden op basis van extern gepubliceerde studies

Voor België werden de incentieffecten van diverse sociale zekerheidsregelingen op het uittreden uit de arbeidsmarkt en het opnemen van een rustpensioen onderzocht in verschillende publicaties.¹¹ Voor zover we weten bestaat er voor België geen studie die ook de impact van financiële incentieven op werken na de opname van het rustpensioen bestudeert. Een studie voor Duitsland over dit onderwerp, bevat wel een aantal conclusies.¹² De auteurs illustreren dat:

- de arbeidsparticipatie hoger ligt bij gepensioneerden voor wie de ratio arbeidsinkomen versus pensioen hoog is, hetzij doordat het inkomen uit arbeid hoog is, hetzij doordat het pensioen laag is. Naarmate het inkomen uit arbeid stijgt of het pensioeninkomen daalt, stijgt de kans op werken na de pensioenleeftijd.
- Mannen worden meer aangetrokken door prikkels om te werken dan vrouwen (alle andere factoren constant).
- Ook personen die werken tot hun pensioen worden gemakkelijker aangetrokken om verder te werken na hun pensioen dan degenen die op het moment van pensionering geen arbeidsinkomen meer hadden.

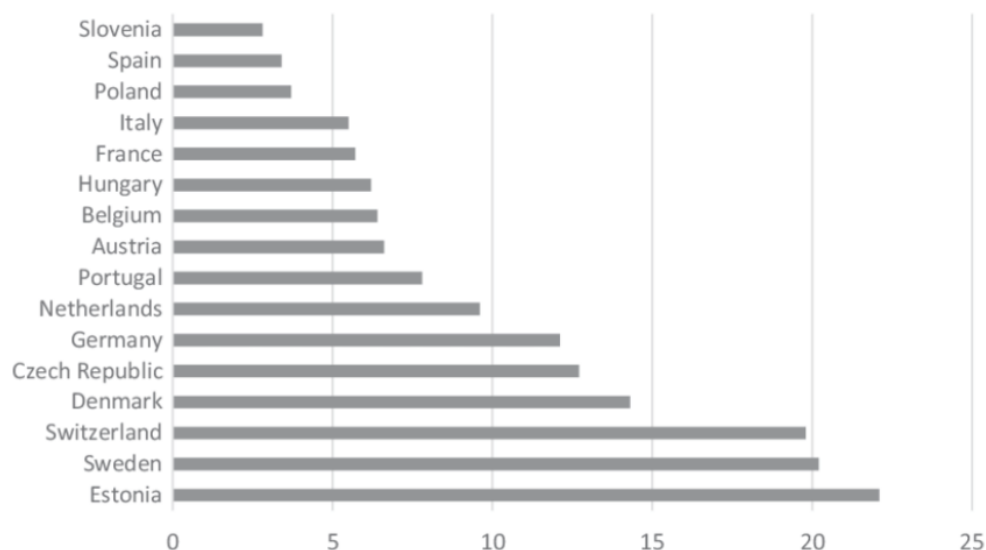
¹⁰ Het prestatietype speciaal heeft betrekking enerzijds op arbeid bij tussenpozen (dit is tijdelijke arbeid en interimarbeid in toepassing van de bepalingen op tijdelijk werk, de interimarbeid en de terbeschikkingstelling van personeel) en op de arbeid verricht door thuisarbeiders. Anderzijds bevat dit arbeidsregime seizoenarbeid, waaronder de korte arbeidsperiodes begrepen worden ten gevolge van de seizoensgebonden aard van het werk of de noodzaak van de onderneming om een beroep te doen op versterking voor bepaalde perioden van het jaar. (Bron: <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/variabledetail/rijksdienst-voor-sociale-zekerheid/Variables/prestatietype.html?filter=institution&institution=73290&sources=&themes=>)

¹¹ Zie in dit verband onder andere Josten e.a (2018), Social Security Incentives in Belgium: An Analysis of Four Decades of Change (<https://www.iza.org/publications/dp/11775/social-security-incentives-in-belgium-an-analysis-of-four-decades-of-change>).

¹² Zie Lorenz e.a. (2021), "Money also is sunny in a retiree's world: financial incentives and work after retirement", (https://ideas.repec.org/a/spr/jlabrs/v55y2021i1d10.1186_s12651-021-00304-1.html).

De data van de 'Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe' (SHARE) werden recent aangewend om de arbeidsomstandigheden van werkende gepensioneerden op Europees niveau te vergelijken. De auteurs komen tot een indeling van de bestudeerde gepensioneerden in twee groepen met verschillende kenmerken: een groep met ongunstige werkomstandigheden tegenover een groep met gunstige werkomstandigheden. De eerste groep werkt veelal voltijds en heeft vaak fysiek en mentaal zwaar werk. De tweede groep werkt over het algemeen deeltijds en heeft veel minder te maken met fysiek en mentaal zware taken.¹³ De auteurs rapporteren voor de verschillende bestudeerde landen ook de participatiegraad van gepensioneerden (zie Figuur 9).

Figuur 9 Percentage of working retirees across countries



Source: Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, Waves 2, 4, and 5. (overgenomen uit Dingemans en Henkens, Working After Retirement and Life Satisfaction: Cross-National Comparative Research in Europe)

Merk op dat de SHARE gegevens ook gebruikt geweest zijn om een profiel te schetsen van zij die doorwerken na de pensioengerechtigde leeftijd zonder hun rustpensioen op te nemen. We bespreken de resultaten van deze studie hier niet.¹⁴

De motieven om betaald werk op te nemen na pensionering werden voor een reeks van EU-landen ook bestudeerd in een gedateerde EUROFOUND studie.¹⁵ De conclusies zijn gebaseerd op een mengeling van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. De auteurs schetsen onder andere volgend profiel:

- Werkende gepensioneerden zijn vaak jonger en mannelijk. Gepensioneerden werken vaker als ze hoogopgeleid zijn, in stedelijke gebieden wonen of een hypotheek hebben.
- De toen (2012) vastgestelde groei van arbeidsparticipatie van gepensioneerden bleek wel vooral afkomstig van vrouwelijke gepensioneerden en gepensioneerden met een gemiddelde opleiding.

¹³ Zie Dingemans e.a. (2019), "Working conditions in post-retirement jobs: A European comparison", (https://www.netspar.nl/assets/uploads/P20190125_Netspar-Design-Paper-114-WEB.pdf).

¹⁴ Zie Wahrendorf e.a. (2016), "Who in Europe Works beyond the State Pension Age and under which Conditions? Results from SHARE", (<https://link.springer.com/article/10.1007/s12062-016-9160-4>).

¹⁵ Zie EUROFOUND (2012), "Income from work after retirement in the EU", (https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:c812e2a0-81d0-4a40-a08d-3600577fcd0a.0001.03/DOC_2&format=PDF).

- Van de gepensioneerden die niet werken, zou een aanzienlijk deel wel willen werken maar geen geschikt werk kunnen vinden. Velen hadden al een achterstand op de arbeidsmarkt ruim voor hun pensionering.

15. Minimale 3% doelstelling (Sigedis)

Vraag: Welk aandeel van de werknemers haalt de minimale doelstelling van 3% [eens de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden is afgerond?

15.1. Context

Op vraag van de Gemengde Subcommissie kijkt Sigedis naar de mogelijke impact van de harmonisering van aanvullende pensioenen tussen arbeiders en bedienden op het dichten van de bijdragekloof t.o.v. de 3% doelstelling.

Om deze vraag te beantwoorden maken we gebruik van drie studies die we in de loop van 2021 en 2022 hebben uitgevoerd. Deze drie studies gaan telkens over de tewerkstellingen en bijdrages aan aanvullende pensioenen in **2019**. Het betreft de '3% studie' en de twee studies over harmonisering:

- De 3% bijdrage-doelstelling: aanvullende pensioenopbouw bij werknemers in België. (27/07/2021, <https://www.pensionstat.be/nl/publicaties>)
- Harmonisering van de aanvullende pensioenen: situatie van arbeiders en bedienden in sectoren. Statistieken per paritair comité. (30/03/2022, <https://www.pensionstat.be/nl/publicaties>)
- Harmonisering aanvullende pensioenen: situatie van arbeiders en bedienden in ondernemingsplannen. (nog niet gepubliceerd)

Er moet bij de interpretatie van de cijfers in deze nota wel rekening gehouden worden dat de drie studies niet volledig hetzelfde uitgangspunt hebben. We zullen waar nodig ook de belangrijkste verschillen duiden.

15.2. Totale bijdragekloof

Om in te schatten hoeveel werknemers er nog een (extra) bijdrage nodig hebben om een 3% bijdrageniveau te halen kijken we eerst naar de bijdragekloof uit de 3% studie. Deze studie omvat alle contractuele werknemers uit 2019 (statutaire ambtenaren laten we buiten beschouwing).

Van de 3,711 miljoen werknemers uit deze studie halen er **2,826 miljoen geen bijdrage van 3%**. Dit resulteert in een absolute **bijdragekloof** in euro van **€ 1,551 miljard**. In de twee onderstaande tabellen wordt dit uitgesplitst per statuut. Een deel van de werknemers heeft in 2019 zowel als arbeider en als bediende gewerkt of heeft een onbekend statuut (284.923 werknemers).

Tabel 44 Aantal werknemers met een bijdragepercentage boven/onder de 3%, opgesplitst volgens statuut

Bijdragepercentage	Arbeider		Bediende		Combinatie of onbekend		Totaal	
	#	%	#	%	#	%	#	%
Lager dan 3%	1.205.451	86%	1.356.381	67%	264.773	93%	2.826.605	76%
3% of meer	202.826	14%	661.930	33%	20.150	7%	884.906	24%
Totaal	1.408.277	100%	2.018.311	100%	284.923	100%	3.711.511	100%

Tabel 45 Absolute bijdragekloof (€), opgesplitst volgens statuut

Arbeider		Bediende		Combinatie of onbekend		Totaal	
€	%	€	%	€	%	€	%
€ 482.802.680	31%	€ 926.238.886	60%	€ 142.239.462	9%	€ 1.551.281.027	100

Dus om in 2019 alle werknemers een bijdragepercentage van 3% te geven zijn er € 1,551 miljard extra bijdrages nodig voor 2.826.605 werknemers, 43% arbeiders (1.205.451), 48% bedienden (1.356.381) en 9% combinatie/onbekend (264.773).

15.3. Effect harmonisatie op bijdragekloof

In dit deel kijken we naar wat de impact van harmonisatie tussen arbeiders en bedienden zou zijn op de bovenstaande bijdragekloof. Zoals gezegd is dit in twee rapporten opgesplitst: harmonisatie van sectorplannen en harmonisatie van ondernemingsplannen. Voor deze twee rapporten zullen we telkens drie zaken overlopen:

1. *Methodologie harmonisatie*: hier leggen we uit hoe we harmonisatie hebben gedefinieerd in de twee studies. We zullen ook kort ingaan op de 'scope & populatie' van de twee studies.
2. *Harmonisatiekost*: op basis van de definitie van harmonisatie berekenen we in beide studies een harmonisatiekost. Dit bedrag geeft een idee van de mogelijke impact op de bijdragekloof.
3. *Harmonisatie en 3%*: hier kijken we welk deel van de harmonisatiekost effectief naar het verkleinen van de bijdragekloof gaat.

15.3.1. Harmonisatie sectorplannen

a. Methodologie harmonisatie

Scope & populatie: We kijken enkel naar arbeiders en bedienden paritaire comités (PCs) met een sectorplan (sectorplannen in gemengde paritaire comités zijn 'per definitie' geharmoniseerd). Omdat er meer arbeiders dan bedienden PCs met een sectorplan zullen er ook meer bedienden dan arbeiders moeten worden geharmoniseerd. Alle werkgevers die in 2019 actief waren in deze paritaire comités zitten in de populatie.

We kijken wel enkel naar de werknemers van deze werkgevers die actief waren in de gelieerde PCs (spiegel PCs), deze gelieerde PCs halen we uit de rapporten van de NAR. We behouden bovendien enkel werknemers die in één PC, bij één werkgever en in één statuut hebben gewerkt. Net als in de 3%-studie werken we met unieke werknemers, niemand zit twee keer in de populatie.

Definitie harmonisatie: Bedienden moeten minstens het bijdragepercentage van de arbeiders in het sectorplan hebben + omgekeerd voor arbeiders en bedienden sectorplannen. Bij deze harmonisatieoefening houden we reeds rekening met het kaderakkoord dat is afgesloten in PC 200, hierin is besloten dat er jaarlijks 1,1% van het loon gereserveerd zal worden voor de harmonisering van het aanvullend pensioen. De harmonisatiekost komt dus bovenop dit kaderakkoord.

Opmerking: in de praktijk zagen we dat reeds veel bedienden aangesloten waren bij een (voordeliger) ondernemingsplan. Dus enkel bedienden zonder aanvullend pensioen of met een lager sectorplan moeten nog worden geharmoniseerd.

b. Harmonisatiekost

Zoals eerder gezegd houden we reeds rekening met het afgesloten kaderakkoord in PC200. In deze studie berekenen we voor de bedienden uit PC200 uit onze populatie zowel de kost van het kaderakkoord als een eventuele harmonisatiekost¹⁶. Beide zullen ten goede komen van het dichten van de bijdragekloof. Voor alle andere bedienden en arbeiders kan er enkel een harmonisatiekost zijn.

Zie Tabel 52 voor het aantal te harmoniseren **bedienden** en hun harmonisatiekost. Voor 63.857 bedienden hebben we dus een harmonisatiekost en/of een kost in het kader van het kaderakkoord PC200 berekend, dit betreft ongeveer 24% van alle potentieel te harmoniseren bedienden in de studie.

Tabel 46 Harmonisatiekost voor bedienden - studie over sectorpensioenplannen

Kost kaderakkoord PC200 + harmonisatiekost = totale kost bedienden	Aantal te harmoniseren bedienden
€ 26.983.481 + € 18.315.424 = € 45.298.905	63.857

Zie Tabel 53 voor het aantal te harmoniseren **arbeiders** en hun harmonisatiekost. Voor 7.984 arbeiders berekenen we een harmonisatiekost. Dit betreft slecht 3,5% van de 230.000 arbeiders die tewerkgesteld zijn in de spiegel PCs.

Tabel 47 Harmonisatiekost voor arbeiders - studie over sectorpensioenplannen

Harmonisatiekost	Aantal te harmoniseren arbeiders:
€ 2.467.107	7.984

De totale harmonisatiekost (incl. PC200) bedraagt hier dus: € 47.766.012 voor 71.841 werknemers. De harmonisatiekost bedraagt dus 3,08% van de totale bijdragekloof, en het gaat over 2,54% van alle werknemers met een bijdragekloof.

c. Impact op 3% doelstelling

Enkel indien het bijdragepercentage van het sectorplan tenminste 3% bedraagt zullen de geharmoniseerde bedienden en arbeiders na harmonisatie de bijdragedoelstelling halen. Voor de paritaire comités in scope was dit, **in 2019**, slechts het geval voor twee sectorplannen:

- PC 127 – Handel in brandstoffen (bijdragepercentage = 3%)
 - 764 te harmoniseren bedienden in de relevante spiegel PCs (PC200, PC201 & PC226)
 - € 887k harmonisatiekost (harmonisatie + PC 200)
- PC 216 – Notarisbedienden (bijdragepercentage = 5,80%)
 - 208 te harmoniseren arbeiders in het relevante spiegel PC (PC100)
 - € 150k harmonisatiekost

¹⁶ Voor sommige bedienden zal het kaderakkoord volstaan om minstens op het niveau van het sectorplan van de arbeiders.

In alle andere gevallen zal harmonisatie niet volstaan om de bedienden en arbeiders een bijdragepercentage van 3% te bezorgen. Hierdoor kunnen we wel stellen dat de harmonisatie op sectorniveau de totale bijdragekloof met ca. 3% zal verminderen¹⁷, maar dit zal slechts voor een minderheid van de geharmoniseerde werknemers volstaan om een bijdragepercentage van 3% te halen.

15.3.2. Harmonisatie ondernemingsplannen

a. Methodologie harmonisatie

Scope & populatie: In deze studie vertrekken we van alle werkgevers die in 2019 een actief collectief ondernemingsplan hadden, en zowel arbeiders als bedienden tewerkstellen. In deze studie wordt gewerkt op het niveau van tewerkstellingen (combinatie WN-WG), één werknemer kan dus meermaals voorkomen in deze studie. Hierdoor is het moeilijker om de resultaten samen te voegen met de andere harmonisatiestudie en de 3%-studie. We zullen dit hier wel doen, maar waar nodig zullen we een kanttekening toevoegen.

Definitie harmonisatie: Arbeiders moeten tenminste hetzelfde bijdragepercentage hebben als het mediaan bijdragepercentage van de bedienden aangesloten bij het collectieve ondernemingsplan van hun werkgever + omgekeerd voor bedienden. Deze mediaan bijdragepercentages (per onderneming & statuut) noemen we de doelpercentages.

Opmerking: dit heeft dus tot gevolg dat het doelpercentage voor bedienden [arbeiders] 0% bedraagt indien geen enkele arbeider [bediende] is aangesloten bij het ondernemingsplan van zijn werkgever.

b. Harmonisatiekost

Aan de hand van de bovenstaande definitie kunnen we een harmonisatiekost berekenen. Deze bedraagt € 624.636.933 voor 761.692 tewerkstellingen. Zoals hierboven gezegd kunnen werknemers meer dan eens voorkomen in de dataset, dus deze harmonisatiekost wordt verdeeld over 741.785 unieke werknemers, 70% arbeiders en 30% bedienden. Het kan wel zijn dat deze werknemers nog tewerkstellingen hebben die niet moeten worden geharmoniseerd, of tewerkstellingen buiten de initiële populatie.

Tabel 48 Totale harmonisatiekost - studie over ondernemingspensioenplannen

	Tewerkstellingen		Unieke werknemers		Harmonisatiekost	
	#	%	#	%	€	%
Arbeiders	534.760	70%	518.434	70%	€ 458.210.148	73%
Bedienden	226.932	30%	223.351	30%	€ 166.153.785	27%
Totaal	761.692	100%	741.785	100%	€ 624.363.933	100%

Deze harmonisatiekost (€ 624 miljoen) bedraagt 40,25% van de totale bijdragekloof en heeft potentieel betrekking op 26% van alle werknemers met een bijdragekloof. Een deel van deze harmonisatiekost zal echter “verloren gaan” aan het optrekken van bijdrages tot boven 3%, namelijk als het doelpercentage hoger is dan 3%. In het volgende deel gaan we in op hoeveel van de harmonisatiekost effectief gebruikt wordt voor het dichten van de bijdragekloof.

¹⁷ Enkel de arbeiders in het spiegel PC van de notarisbedienden zullen tot boven de 3% worden geharmoniseerd.

c. Impact op 3% doelstelling

Zoals hierboven vermeld zal niet de volledige harmonisatiekost naar het dichtens van de bijdragekloof gaan. Voor de 761.692 te harmoniseren tewerkstellingen maken we een onderscheid tussen drie mogelijke situaties:

- A. Het bijdragepercentage van de tewerkstelling bedraagt reeds 3% (i.e. er is geen bijdragekloof), maar de bijdrage moet verder worden opgetrokken omdat het doelpercentage hoger ligt.
- B. Het bijdragepercentage van de tewerkstelling ligt onder de 3% en het doelpercentage ligt op of boven de 3%. Voor deze tewerkstellingen zal er na harmonisatie geen bijdragekloof meer zijn, maar mogelijks gaat een deel van de harmonisatiekost wel naar het optrekken van het bijdragepercentage tot boven de 3%.
- C. Het bijdragepercentage van de tewerkstelling ligt onder de 3% en het doelpercentage ligt ook onder de 3%. Voor deze tewerkstellingen zal er na harmonisatie nog een bijdragekloof zijn. De volledige harmonisatiekost gaat in dit geval wel naar het verkleinen van de totale bijdragekloof.

In Tabel 49 geven we hoeveel tewerkstellingen & unieke werknemers in elke situatie zitten. Merk op dat we hier iets meer unieke werknemers tellen dan in Tabel 48, dit is omdat er mensen zijn met meerdere tewerkstellingen in verschillende situaties. We kijken ook hoe hoog de harmonisatiekost is in de drie situaties en welk deel van deze harmonisatiekost gaat naar het optrekken van de bijdrages tot 3%.

- A. 15% van de werknemers heeft reeds een bijdrage van minstens 3%, maar moet toch nog worden geharmoniseerd. De harmonisatiekost van ca. 142 miljoen euro in deze categorie gaat dus niet naar het verkleinen van de bijdragekloof.
- B. Voor 50% van de werknemers (372.234) was er wel een bijdragekloof, zij zullen na harmonisatie voor deze tewerkstellingen wel de 3% doelstelling halen. Wel gaat het grootste deel van de harmonisatiekost naar het verhogen van het bijdragepercentage boven de 3%, 37% gaat naar het verkleinen van de totale bijdragekloof (€ 157 miljoen/€ 424 miljoen).
- C. Voor 36% van de werknemers zal harmonisatie niet volstaan. De doelpercentages voor deze werknemers zijn lager dan 3%. In dit geval gaat de volledige harmonisatiekost wel naar het verkleinen van de totale bijdragekloof.

Ca. 35% van de totale harmonisatiekost gaat naar het verkleinen van de bijdragekloof, de rest gaat naar het optrekken van bijdrages tot boven de 3% doelstelling. Dit komt neer op € 215.705.317, of 14% van de totale bijdragekloof. Na harmonisatie zullen 372.234 extra werknemers de 3% doelstelling halen, dit is 13% van de werknemers met een bijdragekloof.

Tabel 49 Harmonisatiekost per statuut en deel van de harmonisatiekost voor het verkleinen van de totale bijdragekloof

		Aantal tewerkstellingen		Unieke werknemers		Harmonisatiekost	Deel harmonisatiekost voor het verkleinen van de bijdragekloof
		#	%	#	%		
A. Tewerkstelling > 3%	Arbeiders	68.491	9%	67.947	9%	€ 76.728.051	
	Bedienden	43.192	6%	43.023	6%	€ 65.434.973	
	Subtotaal	111.683	15%	110.970	15%	€ 142.163.024	
B. Harmonisatie groter/gelijk dan 3%	Arbeiders	309.635	41%	303.564	41%	€ 349.020.930	€ 121.842.394
	Bedienden	69.255	9%	68.670	9%	€ 74.533.712	€ 35.216.655
	Subtotaal	378.890	50%	372.234	50%	€ 423.554.643	€ 157.059.050
C. Harmonisatie kleiner dan 3%	Arbeiders	156.634	21%	154.708	21%	€ 32.461.167	€ 32.461.167
	Bedienden	114.485	15%	113.216	15%	€ 26.185.100	€ 26.185.100
	Subtotaal	271.119	36%	267.924	36%	€ 58.646.267	€ 58.646.267
Totaal		761.692	100%	751.128	100%	€ 624.363.933	€ 215.705.317

15.4. Conclusie

Harmonisatie sectorplannen: volledige harmonisatiekost zal gaan naar het verkleinen van de bijdragekloof, hierdoor zal de **totale bijdragekloof met ca. 3% dalen**. Wel zal bijna niemand tot aan een bijdragepercentage van 3% of meer worden geharmoniseerd.

Harmonisatie ondernemingsplannen: van de totale harmonisatiekost gaat slechts een deel (35%) naar het verkleinen van de bijdragekloof. **De impact op de totale bijdragekloof bedraagt zo'n 14%**. Omdat de doelpercentages aanzienlijk hoger zijn dan in de andere harmonisatiestudie zullen hier wel meer mensen tot boven de bijdragedoelstelling van 3% worden getrokken. Namelijk voor 372.234 werknemers zullen één of meer tewerkstellingen na harmonisatie boven de 3% uitkomen.

16. Pensioensplit (FPD)

Vraag: Wat is de kost van de invoering van een pensioensplit in de 1ste pijler als werknemers ook na een split toegang houden tot wettelijke solidariteitsmechanismen (in het bijzonder het minimumpensioen)? Qui sont les bénéficiaires de la pension de survie aujourd'hui parcours et structure de leur carrière ? Hoe overlevingspensioen en overgangsuitkering aanpassen aan 2-verdienersrealiteit? Welke ongerijmdheden zitten er momenteel in het systeem?

17. Impact afschaffen overlevings- en echtscheidingspensioenen op het armoederisico (FPB)

Vraag: In welke mate stijgt het armoederisico bij verschillende type huishoudens als overlevings- en echtscheidingspensioen zouden verdwijnen voor toekomstig gepensioneerden?

18. Kost voor sociale zekerheid van speciale regelingen met minder of geen sociale zekerheidsbijdragen (ONSS)

Vraag: Wat is de kost voor de sociale zekerheid van alternatieve verloning, RSZ-kortingen en uitzonderingsregimes waardoor minder of geen sociale zekerheidsbijdragen worden betaald?

19. Verhouding tussen pensioenstelsels (Sigedis+ ???)

Vraag: Hoe verhouden de 3 pensioenstelsels zich ten opzichte van elkaar qua nettopensioen (vergelijking van decielen), netto vervangingsratio en pensioenbijdrage (rekening houdend met de 2^{de} pensioenpijler)?

20. Impact pensioenhervormingen (FPD, RSVZ, FPB)

Vraag: Wat is de impact is van de pensioenhervormingen van de laatste 25 jaar op de pensioenbedragen in de 3 stelsels (ambtenaar/werknemer/zelfstandige)? Hoe evolueerden de toegangsvoorwaarden voor het (vervroegd) pensioen?

Hierna geeft deel 20.1 een beknopt overzicht van de hervormingen in eerstelijerpensioenen de voorbije 25 jaar en de evolutie van de voorwaarden voor (vervroegd) pensioen. Deel 20.2 geeft de budgettaire impactraming op lange termijn van de belangrijkste hervormingen van eerstelijerpensioenen over de periode 2011-2020.

20.1. Overzicht pensioenhervormingen

20.1.1. Werknemersstelsel

20.1.2. Zelfstandigenstelsel

Onderstaande tekst biedt een beknopt overzicht van de belangrijkste hervormingen van de laatste 25 jaar m.b.t. het zelfstandigenpensioen.

De concrete impact op "het pensioen" van elke afzonderlijke maatregel is moeilijk na te gaan, onder meer omdat verschillende maatregelen elkaar opvolgen, een zelfstandige ook een gemengde loopbaan kan hebben (waarbij de rechten in andere stelsels het recht op pensioen als zelfstandige kan beïnvloeden) en omdat ook contextfactoren (economische situatie, evoluties op de arbeidsmarkt, ...) een invloed kunnen hebben op de inkomsten, het gedrag op de arbeidsmarkt, de datum waarop men een pensioen opneemt, etc...

Wel kunnen we verwijzen naar enerzijds de statistieken die worden opgesteld voor de vragen 1 t/m 5 en anderzijds de statistieken op de website van de FPD, m.n. de tijdsreeksen op die website en de jaarrapporten. Eventuele schommelingen in die tijdsreeksen kunnen (steeds met enige voorzichtigheid) mogelijks verklaard worden vanuit de hieronder beschreven pensioenhervormingen.

a. KB 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel voor zelfstandigen

Achtergrond: wijzigingen op pensioenvlak noodzakelijk door demografische evolutie:

- Babyboomers zullen tussen 2010 en 2030 pensioenuitgaven doen stijgen
- Voortdurende stijging levensverwachting
- Laag geboortecijfer en dus veroudering van de bevolking
- Meer vrouwen op arbeidsmarkt
- Gevolg:
 - Maatregelen om leefbaarheid van het stelsel te vrijwaren

- Maatregelen die nauwer aansluiten bij maatschappelijke evoluties
- Vereiste van doeltreffend financieel beheer m.o.o. groei van pensioenuitgaven (globaal financieel beheer)

Maatregelen:

- Aanpassing berekening proportioneel pensioen om pensioenuitgaven te milderen:
 - opsplitsing van beroepsinkomsten in twee schijven:
 - eerste schijf : van minimumbedrag tot eerste plafondbedrag
 - tweede schijf: van eerste plafond tot maximumbedrag of intermediair plafond
 - 1997: 9.489,98 – 34.824,27 – 46.034,60 EUR
 - 2018: 13.550,50 – 50.930,80 – 58.513,59 EUR
 - toepassing van 2 harmonisatiecoëfficiënten:
 - op eerste schijf : 0,567851
 - verhouding van aandeel van uitgaven voor pensioenen van zelfstandigen (55,629%) op de totale uitgaven van het sociaal statuut zelfstandigen (16,7%) = bijdragevoet van 9,290043 %. Die bijdragevoet toepassen op bijdragevoet van werknemersregeling van vóór invoering globaal beheer (16,36%)
 - op tweede schijf: 0,463605
 - 0,611791 (= idem coëfficiënt als 0,567851 maar van 1996) X berekeningsplafond in regeling voor werknemers/ berekeningsplafond in regeling voor zelfstandigen
- Invoering loopbaanvoorwaarde van 35 jaar voor vervroegd pensioen
 - wel geleidelijke optrekking voor vrouwen van 20 jaar in 1997 tot 35 jaar in 2005
 - verminderingpercentage van 5% per jaar vervroeging blijft behouden
- Geleidelijke optrekking pensioenleeftijd voor vrouwen naar 61 jaar, 62 jaar, Tot 65 jaar in 2009
- Wettelijke basis voor pensioenbijslag

b. Programmawet van 24 december 2002 invoering statuut meewerkende echtgenoot

Vóór 1 januari 2003 konden echtgenoten van een zelfstandige vrijwillig bijdragen betalen om desgevallend recht te hebben op een arbeidsongeschiktheidsuitkering en op een vergoeding bij moederschap – maar eigen sociaal statuut ontbrak.

Met ingang van 1 januari 2003: invoering statuut meewerkende echtgenoot

Periode 1 januari 2003 t/m 30 juni 2005: meewerkende echtgenoten hebben de keuze om zich aan te sluiten in ofwel:

- het mini-statuuat: meewerkende echtgenoot is verplicht verzekerd in geval van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap;

- het maxi-statuuat: meewerkende echtgenoot onderwerpt zich vrijwillig aan het volledige sociaal statuut en is bijgevolg verzekerd is in geval van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap, pensioenen en kinderbijslag.

Vanaf 1 juli 2005: meewerkende echtgenoten zijn verplicht om zich aan te sluiten in het maxi-statuuat.

- Behalve de meewerkende echtgenoten die geboren zijn vóór 1 januari 1956: deze groep behouden het mini-statuuat, doch kunnen zich vrijwillig onderwerpen aan het maxi-statuuat.

c. Wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Doel: actieve bevolking aanzetten om langer aan het werk te blijven om zo de uitgaven te verminderen

Maatregelen:

- Vermindering van het verminderingspercentage voor pensioenen die ingaan vanaf 1/1/2007 igv vervroegd pensioen
- Afschaffing verminderingspercentage voor degenen met loopbaan van 45 jaar voor pensioenen met ingang 2003-2005; 44 jaar voor pensioenen ingaand vanaf 1/1/2006
- Invoering pensioenbonus (62 jaar – 44 kalenderjaren – verderzetting activiteit)
- Invoering automatische ramingen

d. Wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen

Hervorming van vervroegd pensioen door Wet van 29 maart 2012 houdende diverse bepalingen (Di Rupo) met ingang van 1/1/2013 met strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden:

- 2013 – 60 jaar – 40 jaar loopbaan
- 2013 – 60 j 6 m – 38 jaar loopbaan
- 2014 – 60 jaar – 40 jaar loopbaan
- 2014 – 61 jaar – 39 jaar loopbaan
- 2015 – 60 jaar – 41 jaar loopbaan
- 2015 – 61 j 6 m – 40 jaar loopbaan
- 2016 – 60 jaar – 42 jaar loopbaan
- 2016 – 61 jaar – 41 jaar loopbaan
- 2016 – 62 jaar – 40 jaar loopbaan

e. Programmawet van 28/6/2013 + KB 15/12/2013 tot uitvoering van artikel 3/1 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact

Volledige afschaffing verminderingspercentage wegens vervroeging

Regeling onbeperkt bijverdienen vanaf 65j met 42 loopbaanjaren

Invoering nieuwe pensioenbonus vanaf 1/1/2014

f. Wet van 24/4/2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor zelfstandigen rekening houdend met het beginsel van eenheid van loopbaan (+ KB 16/12/2018 (uitvoering))

Hervorming van het beginsel van eenheid van loopbaan door de wet van 24/4/2014 + KB 16/12/2018 met uitwerking op 1/1/2015:

- Volledige loopbaan 45/45 → 14.040/14.040
- 0,25/45 → 78/14.040 ; 1/45 → 312/14.040
- Bij overschrijding van eenheid → vermindering met minst voordelige jaren, ongeacht in welk stelsel
- Bij vaststelling van overschrijding is berekening in functie van omgerekend bedrag ook van toepassing met loopbaan als werknemer
- Wijziging:

$$\frac{\text{bedrag RPOS} \times \text{omgekeerde breuk OS} - \text{basisbedrag gezin}}{10\% \text{ basisbedrag gezin}} = X \rightarrow \frac{\text{bedrag RPW} \times \text{omgekeerde breuk RPW} - \text{MP gezin}}{10\% \text{ MP gezin}} \times 104 = Y$$
- Maximale vermindering = 1560 VTE

g. Wet van 25/4/2014 tot hervorming van het overlevingspensioen van de zelfstandigen (+ KB 29/6/2014 (uitvoering))

Hervorming van het overlevingspensioen + invoering overgangsuitkering door de wet van 25/4/2014 met uitwerking op 1/1/2015 + KB 29/6/2014:

- voor langstlevende echtgenoten wiens echtgenoot overleden is ten vroegste op 1/1/2015
- Wijzigingen:
 - Leeftijdsvoorwaarde OPZ van 45j wordt geleidelijk opgetrokken naar 50j als echtgenoot overlijdt in 2025;
 - Als niet voldaan is aan leeftijdsvoorwaarde voor OPZ → overgangsuitkering gedurende 1 of 2 jaar (naargelang kinderlast)
 - Voorwaarde van 1 jaar huwelijk wordt versoepeld t.a.v. wettelijk samenwonenden
 - Uitsluiting van het recht op OPZ en OUZ als langstlevende echtgenoot onwaardig is om te erven (zie art, 727, § 1, 1° en 3° BW)

h. KB van 18 januari 2015 tot wijziging van artikel 107 van het KB van 22 december 1967 (ARP)

Invoering voorwaarden onbeperkt bijverdienen i.c.m. genot rustpensioen:

- Vanaf 1 januari van het jaar van de 65ste verjaardag
- Indien op de ingangsdatum van het eerste pensioen 45 loopbaan jaren worden bewezen.

i. Wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen, de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen

Verhoging van de pensioenleeftijd door de wet van 10 augustus 2015:

Van 65 jaar

- naar 66 jaar in 2025,
- naar 67 jaar in 2030

Wijzigingen leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd pensioen, vanaf:

- 2017: 60 jaar – loopbaan van 43 jaar
 - 61 en 62 jaar – loopbaan 42 jaar
 - 62 j, 6 m – loopbaan 41 jaar
- 2018: 60 jaar – loopbaan 43
 - 61 en 62 jaar – loopbaan 42 jaar
 - 63 jaar – loopbaan 41 jaar
- 2019 ev: 60 jaar – loopbaan 44 jaar
 - 61 en 62 jaar – loopbaan 43 jaar
 - 63 jaar – loopbaan 42 jaar

j. Programmawet van 19/12/2014

Gelijkschakeling van minimumpensioen zelfstandigen met MP werknemers vanaf 1/8/2016 door Programmawet van 19/12/2014

- Geen aanpassingen meer in Wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen → verwijzing naar artikelen 152 en 153 van de wet van 8/8/1980 betreffende de budgettaire voorstellen 1979-1980

k. Wet van 6 juli 2016 tot toekenning van een premie aan sommige begunstigten van een minimumpensioen en tot verhoging van sommige minimumpensioenen, in het werknemers- en zelfstandigenstelsel

Invoering premie 0,7% voor degenen die minimumpensioen voor volledige loopbaan van 14.040/14.040sten genieten.

l. KB van 21/7/2016 tot wijziging van het KB van 22 december 1967 (ARP)

Hervorming gelijkstelling Militaire dienst:

- Militaire dienst wordt steeds gelijk gesteld (KB 21/7/2016 met uitwerking op pensioenen die ingaan op 1/7/2017)
 - Als gelijkstelling niet kan gegeven worden obv bestaande regels → toekenning in stelsel volgend op MD

m. Wet van 3/9/2017 tot wijziging van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen

Voor minimumpensioen zelfstandige:

- → verwijzing naar artikel 33-34 van de Herstelwet van 10 februari 1981 inzake de pensioenen van de sociale sector
- Art. 152-153 van Wet van 8/8/1980 bevatten bedragen MP voor “volledige loopbaan” → MP + 0,7% (onderscheid volledige loopbaan; niet-volledige loopbaan)
- Biedt mogelijkheid tot maken onderscheid tussen MP volledige vs. niet-volledige loopbaan

n. Wet van 2/10/2017 betreffende de harmonisering het in aanmerking nemen van studieperioden voor de berekening van het pensioen (+ KB 19/12/2017 + KB 22/5/2019 uitvoering)

Harmonisering principes gelijkstelling studieperiode over de verschillende pensioenstelsels:

- Gelijke toekenningsvoorwaarden - zelfde opbrengst in de 3 pensioenstelsels
- Gelijkstelling vragen in stelsel waarin men op dat moment actief is
- Vereiste: diploma behaald
- Overgangsregeling voor aanvragen om gelijkstelling ingediend in de periode van 1/12/2017 tot 30/11/2020 → toepassing 'oude' regeling nog mogelijk

- o. Wet van 5/12/2017 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de pensioenregelingen voor werknemers en zelfstandigen, wat betreft het beginsel van de eenheid van loopbaan en het vervroegd rustpensioen**

Wijziging beginsel van eenheid van loopbaan door Wet van 5/12/2017 met ingang van 1/1/2019:

- Vermindering van de loopbaan als zelfstandige
- Vermindering niet van toepassing als globale beroepsloopbaan meer dan 14.040 VTE en VTE ERNA = VTE van effectieve beroepsbezigheid als zelfstandige

- p. KB van 8 mei 2018 tot invoering van een welvaartspremie in de regeling van de zelfstandigen**

Invoering welvaartspremie (jaarlijkse premie) vanaf 1/5/2018 voor gepensioneerden die voldoen aan volgende voorwaarden:

- een loopbaan als zelfstandige van ten minste 20 jaar aantonen, ofwel in hoofde van de gerechtigde, ofwel in hoofde van de overleden echtgenoot of de ex-echtgenoot, ofwel in hoofde van beide echtgenoten samen;
- de leeftijd van 75 jaar bereikt hebben op 30 april van het betrokken jaar;
- een (voorwaardelijk) pensioen als zelfstandige genieten op 30 april van het betrokken jaar;
- geen pensioenbijslag genieten.

- q. KB van 15/1/2019 tot verhoging van de minimumpensioenen voor een volledige loopbaan (+ KB 5/2/2019 (uitvoering))**

Verhoging minimumpensioen voor degenen met een volledige loopbaan met 2,1% vanaf 1/3/2019

- r. Wet van 26 juni 2019 tot uitvoering van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020**

Met ingang van 1/1/2020:

- Wijziging berekening proportioneel pensioen voor de loopbaanjaren vanaf 2019 met:
 - Wegvallen van het eerste plafond → berekening obv beroepsinkomsten tussen 13.847,39 EUR en 59.795,61 EUR
 - Wijziging van de correctiecoëfficiënten → coëfficiënt 0,691542
- Verhoging van forfaitair bedrijfsinkomen (jaren < 1984) van 8.133,63 EUR → 8.329,75 EUR (met ingang van 1/7/2019)

- s. KB van 20/12/2020 inzake de verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen**

KB van 20/12/2020 inzake de verhoging van het gewaarborgd minimumpensioen → bedoeling dat het maandelijks bedrag daarvan 1.500 EUR wordt in 2024

Voorziet verhogingen van het minimumpensioen:

op 1/1/2021;

op 1/1/2022;

op 1/1/2023

en op 1/1/2024.

t. Wet van 15/6/2021 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de pensioenregeling voor werknemers en zelfstandigen, wat betreft de berekening van het proportioneel pensioen

Voor de pensioenen die ingaan vanaf 1/1/2022:

- Verhoging van het maximaal inkomensbedrag (= pensioenplafond) + verhogingen voorzien voor 2021, 2022, 2023 en erna
 - Geen verwijzing meer naar het bedrag in artikel 12 KB nr. 38. Gevolg: loskoppeling van het maximuminkomen van intermediair bedrag voor de bijdrageberekening
- Wijziging berekening pensioen voor de loopbaanjaren vanaf 2021:
 - Afschaffing van de correctiecoëfficiënt !!! → van 0,691542 naar 1
 - Gevolg: aanzienlijke verhoging van het proportioneel pensioen voor de toekomstige jaren
- De impact van de afschaffing van de correctiecoëfficiënt is momenteel 'relatief beperkt' (voor de pensioenen die ingaan op 1/1/2022 betreft het enkel het loopbaanjaar 2021), maar zal groter worden in de toekomst naargelang er meer jaren vanaf 2021 in de loopbaan zitten.
- Afschaffing van de correctiecoëfficiënt – simulatie impact op de pensioenopbrengst voor loopbaanjaar 2021:

Tabel 50 Pensioenopbrengst voor loopbaan 2021 (1/45ste)
Brutobedragen op 1/5/2022 à spilindex 159,47 tegen % alleenstaande

	Met correctiecoëfficiënt 0,691542 (=simulatie)	Afschaffing correctiecoëfficiënt (= reële situatie voor 2021)
14.042,57 (min. inkomsten HB)	132,87	192,14
25.000	236,55	342,07
45.000	425,80	615,72
61.865,94 (max. inkomsten)	585,39	846,49

→ +44% →

u. Structurele welvaartsaanpassing 1,7% pensioenen zelfstandigen

Structurele welvaartsaanpassing 1,7% (i.k.v. welvaartsaanpassingen 2021-2022) voor de proportionele pensioenen in de regeling voor zelfstandigen:

- Voor pensioenen die ingaan vanaf 1/7/2021 (Wet van 18 juli 2021 houdende tijdelijke ondersteuningsmaatregelen ten gevolge van de Covid – 19-pandemie):
 - Verhoging pensioenopbrengst van ieder loopbaanjaar tot en met 2020 met 1,7%

- Voor proportionele pensioenen in uitbetaling op 1/7/2021 (KB van 14 augustus 2021 tot aanpassing aan de welvaart van bepaalde pensioenen in de regeling voor zelfstandigen):
 - Verhoging pensioenbedrag Z met 1,7%

v. Programmawet van 27/12/2021

Verlenging periode overgangsuitkering als in het jaar van overlijden:

- Geen kind ten laste → 18 maanden
- Kind ten laste van 13 jaar oud → 36 maanden
- Kind ten laste jonger dan 13 jaar/kind met handicap/postuum geboren kind binnen 300 dagen → 48 maanden

20.1.3. Ambtenarenstelsel

20.2. Budgettaire impactraming hervormingen 2011-2020 (FPB)

Deze sectie geeft de ramingen van de budgettaire impact op lange termijn van de belangrijkste hervormingen van eerstelijnerpensioenen over de periode 2011-2020. Indien mogelijk wordt ook de impact op de gemiddelde pensioenbedragen voorgesteld. Het betreft hervormingen waarvan de raming van de budgettaire effecten afzonderlijk werd berekend en/of gepubliceerd. Deze sectie biedt dus geen gedetailleerde lijst van wetsartikelen met alle genomen pensioenhervormingen over de periode 2011-2020.¹⁸

De hervormingen worden hierna gebundeld volgens het jaar waarin ze werden opgenomen in het referentiescenario van de simulaties voor het Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV). We vermelden telkens het scenario, doorgaans het scenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, waarbinnen de impactraming werd uitgevoerd. We merken hierbij op dat deze hervormingen in verschillende jaren werden gesimuleerd, op basis van verschillende scenario's (andere macro-economische en demografische hypothesen) die de raming van de budgettaire effecten van een hervorming beïnvloeden. Die effecten kunnen dus niet zomaar worden opgeteld. Daarnaast komen bepaalde gesimuleerde hervormingen niet overeen met de definitieve modaliteiten en werden sommige hervormingen naderhand herzien.

We onderscheiden de budgettaire impact van volgende hervormingen die onder Tabel 51 verder worden toelicht:

- de belangrijkste maatregelen van de pensioenhervorming 2011 zoals strengere voorwaarden vervroegd pensioen, andere waardering bepaalde werkloosheidsperioden in pensioenberekening

¹⁸ Voor een dergelijke oplijsting verwijzen we naar deel 20.1 of naar volgende websites:

- voor de werknemers- en de ambtenarenpensioenen: site van de Federale Pensioendienst
<https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/wetgeving;>
- voor de zelfstandigenpensioenen: site van het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen
[https://www.rsvz.be/nl/wetgeving.](https://www.rsvz.be/nl/wetgeving)

werknemers, versoepeling pensioenmalus zelfstandigen (bron: Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2012)

- de hervorming van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement in 2013 (bron: Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2013)
- de belangrijkste maatregelen van de pensioenhervorming 2015 zoals optrekken wettelijke pensioenleeftijd, strengere voorwaarden vervroegd pensioen, afschaffen pensioenbonus (bron: Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2015 en “Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoelage”, Rapport Kenniscentrum Pensioenen – Federaal Planbureau, September 2015)
- de hervorming van de regularisatie van studieperiodes in de pensioenregelingen in 2017 (bron: Een hervorming van de regularisatie van studieperiodes in de Belgische pensioenregelingen - Raming van de budgettaire effecten, Kenniscentrum Pensioenen – Federaal Planbureau, april 2017)
- de wijziging van de waardering van niet-vastbenoemde perioden in overheidspensioenen in 2018 (bron: Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2019).

Tot slot dient benadrukt te worden dat het simuleren van de hervormingen zelf vereist dat hypothesen gemaakt worden, zoals gedragshypothesen. Dit is met name het geval voor de hervorming van 2015 met betrekking tot het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd waar drie gedragsscenario's werden uitgewerkt:

- het *verschuivingsscenario*: de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met twee jaar vertaalt zich in een gemiddeld pensioneringsuitstel met twee jaar (deze hypothese werd voor de referentieprojectie weerhouden);
- het *minimumscenario*: enkel de personen die niet meer aan de loopbaanvoorwaarden voor pensionering voldoen (in vergelijking met een situatie waarin de wettelijke pensioenleeftijd ongewijzigd blijft) stellen hun pensionering uit;
- het *tussenscenario*: hierin wordt het verschuivingsscenario gebruikt voor de personen die, zonder optrekking van de wettelijke leeftijd, op 65 jaar met pensioen gegaan zouden zijn, en wordt de hypothese van minimumuitstel toegepast voor de personen die, zonder optrekking van de wettelijke leeftijd, tussen 60 en 64 jaar met pensioen gegaan zouden zijn.

Tabel 51 geeft de budgettaire impact voor deze verschillende hervormingen. Die impact wordt voorgesteld als het verschil in pensioenuitgaven tussen scenario's met en zonder de hervorming, uitgedrukt in % van het bbp.

Tabel 51 Budgettaire effecten van de pensioenhervormingen sinds 2011 op de pensioenuitgaven in % van het bbp (verschil tussen scenario's met en zonder hervorming)

	2040	2060
Hervorming 2011: strengere voorwaarden vervroegd pensioen, wijziging waardering werkloosheidsperiodes in werknemerspensioenen en versoepeling pensioenmalus zelfstandigen (SCvV 2012)		
Werknemersregeling	-0,2	-0,1
Zelfstandigenregeling	0,0	0,0
Overheidssector	0,0	0,1
Totaal	-0,2	-0,1
Hervorming 2013: pensioenbonus en leeftijdscomplement (SCvV 2013)		
Werknemersregeling		-0,2
Zelfstandigenregeling		0,0
Overheidssector		-0,1
Totaal		-0,3
Hervorming 2015: vervroegd pensioen (62 jaar, 40 loopbaanjaar in 2016 naar 63,42 in 2019), optrekken wettelijke pensioenleeftijd en afschaffen pensioenbonus ¹⁹(SCvV 2015 en Kenniscentrum Pensioenen)		
<i>Verschuivingscenario</i>		
Werknemersregeling	-1,1	-0,9
Zelfstandigenregeling	-0,1	-0,1
Overheidssector	-0,6	-0,5
Totaal	-1,8	-1,5
<i>Tussenscenario</i>		
Werknemersregeling	-0,8	-0,7
Zelfstandigenregeling	-0,1	-0,1
Overheidssector	-0,5	-0,3
Totaal	-1,4	-1,2
<i>Minimumscenario</i>		
Werknemersregeling	-0,4	-0,4
Zelfstandigenregeling	-0,1	-0,1
Overheidssector	-0,5	-0,3
Totaal	-1,0	-0,8
Hervorming 2017: 'regularisatie studieperiodes' (SCvV 2017 en Kenniscentrum Pensioenen)		
Werknemersregeling	0,0	0,0
Zelfstandigenregeling	0,0	0,0
Overheidssector	0,0	-0,1
Totaal	0,0	-0,1
Hervorming 2018: wijziging waardering niet-vastbenoemde periodes in overheidspensioen (SCvV 2019)		
Totaal	0,0	0,0

Hierna wordt de budgettaire impact van de verschillende hervormingen uit Tabel 51 kort besproken. Bij de hervormingen van 2011 en 2015 wordt ook de impact op het gemiddeld pensioen voorgesteld. Voor een meer gedetailleerde beschrijving van de maatregelen en van de resultaten, verwijzen we naar bovenvermelde Jaarlijkse Verslagen van de SCvV.

a. Maatregelen van de pensioenhervorming 2011

In december 2011 werd een geheel van maatregelen genomen die vooral gericht zijn op de beheersing van de pensioenkosten op lange termijn.²⁰ De budgettaire impact van volgende maatregelen werd gesimuleerd:

¹⁹ De hervorming van het SWT heeft geen impact op de pensioenuitgaven maar beïnvloedt wel het bbp. Merk echter op dat de hervormingsmodaliteiten van het SWT zoals ze in de simulatie van de SCvV 2015 zijn opgenomen niet de definitieve modaliteiten waren.

²⁰ In het Staatsblad van 30 december 2011 verscheen de "Wet houdende diverse bepalingen (1)" van 28 december 2011, waarin de pensioenhervorming beschreven wordt in Titel 8. Nadien werden nog een aantal aanvullingen en wijzigingen doorgevoerd na overleg tussen de sociale partners.

- geleidelijke verhoging van de minimumleeftijd en loopbaanvoorwaarde voor vervroegde pensionering:
 - in de werknemers-en zelfstandigenregeling: van 60 jaar en 35 loopbaan jaren in 2012 naar 62 jaar en een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar tegen 2016 (met overgangsmaatregelen);
 - in de overheidssector: van 60 jaar en zonder specifieke loopbaanvoorwaarde (behalve algemene voorwaarde van 5 jaar om recht te hebben op een overheidspensioen) naar 62 jaar en een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar tegen 2016 (voor administratieve functies met tantième 1/60; uitzonderingen voor andere tantièmes en overgangsmaatregelen);
- in de werknemersregeling: de waardering van de 3^{de} periode werkloosheid en werkloosheid met bedrijfstoeslag vóór 60 jaar (ingegaan vanaf 2012) in de pensioenberekening aan het minimumrecht per loopbaanjaar in plaats van het laatst verdiende (begrensde) loon;
- in de zelfstandigenregeling: de versoepeling van de pensioenmalus vanaf 2013.

De aanpassing voor de tantièmes gunstiger dan 1/48 en de overgang voor het referentieloon in de overheidssector van de laatste 5 jaar naar de laatste 10 jaar werden niet in rekening gebracht in de impactanalyse.

Impact op de pensioenuitgaven in % van het bbp

De pensioenuitgaven dalen met 0,1% van het bbp in 2060 na bovenvermelde hervormingen van 2011. De pensioenhervorming resulteert in twee tegengestelde evoluties op de pensioenuitgaven. De invoering van de nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarde voor vervroegde pensionering leidt tot uitstel van pensionering wat zich vertaalt in een afname van het aantal gepensioneerden. Deze daling van het aantal gepensioneerden zal de pensioenuitgaven terugdringen. Daar tegenover staat dat er een toename is van de pensioenuitgaven die toe te schrijven is aan hogere gemiddelde pensioenen (zie onderstaande sectie).

Bovendien doet de impact van de pensioenhervorming de activiteitsgraad toenemen wat op lange termijn leidt tot een economische groei die groter is dan in een situatie zonder de hervorming. Hierdoor vermindert ook het gewicht van de pensioenuitgaven in het bbp.

Impact op het gemiddeld pensioenbedrag

De analyse van de impact op het gemiddeld pensioenbedrag gebeurt in termen van het verschil tussen een scenario met en een scenario zonder hervorming, uitgedrukt in procent van het scenario zonder hervorming.

Door de pensioenhervorming stellen personen hun pensionering uit, wat leidt tot een langere loopbaan dan in een scenario zonder hervorming en een hoger pensioen. Bovendien hebben hierdoor niet alleen steeds meer nieuwgepensioneerden recht op een bonus of een leeftijdscomplement maar ook op een hoger bedrag. In de overheidssector wordt dit nog eens versterkt door de opbouw van het leeftijdscomplement waarvan het percentage toeneemt met de leeftijd. In de werknemersregeling wordt de negatieve impact van de minder gunstige verrekening van bepaalde gelijkgestelde perioden in de

pensioenberekening meer dan gecompenseerd. In de zelfstandigenregeling dragen nog twee factoren bij tot een hoger pensioenbedrag voor nieuwe gepensioneerden: enerzijds het schrappen of versoepelen van de pensioenmalus en anderzijds voldoen meer gepensioneerden, in het bijzonder vrouwen, aan de voorwaarden voor een minimumpensioen.

Jaar na jaar zien meer generaties gepensioneerden hun pensioen toenemen, waardoor ook het gemiddeld pensioen van alle gerechtigden samen stijgt. De mate waarin het gemiddeld pensioen toeneemt, verschilt echter volgens pensioenregeling: ze is het sterkst in de overheidssector waar het pensioneringsuitstel door de hervorming het grootst is, gegeven de relatief grote verstrenging van de loopbaanvoorwaarde (van 5 jaar naar 40 jaar terwijl dit bij werknemers en zelfstandigen van 35 jaar naar 40 jaar).

Tabel 52 Effect van de pensioenhervorming 2011 volgens regeling op het gemiddeld pensioen in 2060 - met pensioenbonus en leeftijdstoelag behouden in zijn toen geldende modaliteiten
Verskil tussen een scenario met en zonder hervorming, in % van het scenario zonder hervorming

	2060
Werknemersregeling	1,0
Zelfstandigenregeling	1,5
Overheidssector	7,9

b. Hervorming pensioenbonus en leeftijdscomplement 2013

De pensioenbonus in de werknemers- en zelfstandigenregeling werd ingesteld via de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact. Ze was van toepassing voor de pensioenen die ten vroegste ingingen op 1 januari 2007 en voor perioden gepresteerd vanaf 1 januari 2006, op voorwaarde dat de werkende zijn beroepsactiviteit voortzette nadat hij de leeftijd van 62 jaar had bereikt of minstens een loopbaan van 44 kalenderjaren kon bewijzen. Het bedrag van de bonus bedroeg 2,3 euro per gewerkte dag vanaf 62 jaar (aan spilindex 136,09 met basisjaar 1996 =100) en werd geïndexeerd. In de overheidssector bestond een bonussysteem al sinds 1 januari 2001 voor de ambtenaren die verder werkten na hun 60ste. Dit leeftijdscomplement is een met de leeftijd stijgend percentage van het berekend pensioenbedrag (oplopend van 1,5% op 61 jaar tot 9% op 65 jaar). Deze bepalingen hadden als voornaamste doelstelling om de werknemers aan te sporen hun beroepsactiviteit verder te zetten na hun 60^{ste}.

De wettelijke context waarin de pensioenbonus en het leeftijdscomplement werden opgesteld, is echter volledig gewijzigd door de pensioenhervorming van december 2011. Die hervorming heeft strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ingevoerd voor vervroegde pensionering die vanaf 2016 slechts mogelijk was vanaf 62 jaar mits een loopbaan van 40 jaar kon bewezen worden. De Programmawet 2013, goedgekeurd door de Kamer van Volksvertegenwoordigers op 27 juni 2013, behandelde onder meer de hervorming van de pensioenbonus en leeftijdscomplement vanaf 1 januari 2014. Samengevat zijn dit de belangrijkste kenmerken van die nieuwe pensioenbonus:

- eenzelfde systeem van pensioenbonus voor de drie pensioenregelingen (met een overgangperiode);
- toegekend per gepresteerde werkdag vanaf 12 maanden nadat is voldaan aan de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden om recht te hebben op vervroegd pensioen. Ten vroegste vanaf 63 jaar kan dus een bonus opgebouwd worden (uitzonderingen mogelijk);

- een forfaitair bedrag per gepresteerde werkdag. Dit bedrag evolueert evenwel naargelang het aantal gewerkte jaren die in aanmerking worden genomen: van 1,5 euro per effectief gewerkte dag het eerste jaar tot een maximum van 2,5 euro²¹ na een uitstel van meer dan 72 maanden (bedragen aan spilindex 136,09, basisjaar 1996 = 100). De bedragen worden geïndexeerd aan de evolutie van de spilindex.

Daarnaast wordt ook de malus bij de zelfstandigenpensioenen vanaf 1 januari 2014 volledig afgeschaft.

De budgettaire impactraming heeft betrekking op de vervanging van de pensioenbonus (werknemers- en zelfstandigenregeling) en het leeftijdscomplement (overheidssector) door hetzelfde systeem van pensioenbonus in de drie regelingen.

Impact op de pensioenuitgaven in % van het bbp

De invoering van de nieuwe pensioenbonus zou de uitgaven van alle pensioenregelingen samen verminderen tegen 2060, ten opzichte van een scenario waarin de oorspronkelijke modaliteiten van de pensioenbonus en het leeftijdscomplement worden behouden, ten belope van 0,3% van het bbp. Opgesplitst naar regeling is 0,1% van het bbp minder uitgaven te wijten aan de vervanging van het leeftijdscomplement in de overheidssector. De overige 0,2% is te wijten aan de ingrepen in de werknemers- en zelfstandigenregeling.

De verminderde uitgaven worden verklaard door de daling van het aantal gerechtigden als gevolg van de invoering van een loopbaanvoorwaarde (minstens 40 jaar) voor het verkrijgen van de bonus en door de daling van het gemiddeld bedrag van de uitkering. Dit laatste vloeit voort uit de vervanging van de oorspronkelijke berekening en het bedrag van de bonus en het leeftijdscomplement door de nieuwe, lagere, bonus.

Impact op het bedrag van de bonus

Volgens de simulatie met de hervormde bonus zou in de werknemersregeling de gemiddelde pensioenbonus van de intredes met een pensioenbonus tegen 2060 nog 38% bedragen van de oorspronkelijke bonus (nog 35% van de oorspronkelijke bonus bij vrouwen en 41% bij mannen). In de zelfstandigenregeling bedraagt de hervormde bonus op lange termijn nog 54% van de oorspronkelijke bonus (47% bij vrouwen en 57% bij mannen). De daling van het bonusbedrag is groter bij vrouwen omdat het koppelen van de loopbaanvoorwaarde aan de toekenning van de bonus vooral bij vrouwen het aantal rechthebbenden op een bonus en het aantal loopbaanjaren waarvoor de bonus wordt toegekend, doet dalen.

In de overheidssector bedraagt het bonusbedrag per nieuw gepensioneerd (inclusief de niet-rechthebbenden op een bonus)²² tegen 2060 minder dan 1% van het bedrag volgens de regeling van het

²¹ De bedragen van de nieuwe bonus zijn dus minder voordelig dan de oorspronkelijke bonus van 2,3 euro per gewerkte dag vanaf 62 jaar (aan spilindex 136,09 met basisjaar 1996 = 100), behalve voor de effectief gewerkte dagen vanaf het vijfde jaar van de referentieperiode (dat bedrag bedraagt 2,2974 per dag).

²² Het gaat hier over de gemiddelde bonusbedragen en bedragen van leeftijdscomplementen die om methodologische redenen verdeeld werden over alle nieuwe gepensioneerden, ook over zij die geen recht hebben op die uitkeringen (inclusief de gepensioneerden wegens lichamelijke ongeschiktheid).

leeftijdscomplement. Het opleggen van een loopbaanvoorwaarde voor vervroegde pensionering door de pensioenhervorming van 2011 doet het aantal gerechtigden op vervroegd pensioen drastisch dalen. Zij worden genoodzaakt hun pensionering uit te stellen waardoor zij in het oorspronkelijk systeem een leeftijdscomplement genieten. De invoering van de nieuwe bonus mét loopbaanvoorwaarde leidt tot een aanzienlijke daling van het aantal rechthebbenden en van het aantal opgebouwde bonusjaren. Daarnaast is het bedrag van de bonus in vergelijking met het leeftijdscomplement aanzienlijk gedaald. Bovendien wordt op lange termijn dit verschil versterkt door het feit dat de nieuwe bonus enkel aan de prijsindex wordt gekoppeld, terwijl het leeftijdscomplement een percentage was van het pensioenbedrag en integraal deel uitmaakte van dat rustpensioen met een perequatie van het leeftijdscomplement tot gevolg.

c. Hervormingen 2014

In de referentiesimulatie van het Jaarlijks Verslag van de SCvV 2014 werden onder meer volgende structurele pensioenmaatregelen ingevoerd, zonder dat er een aparte impactraming werd gesimuleerd:

- Optrekken leeftijdsvoorwaarden voor overlevingspensioenen van 45 jaar naar 50 jaar over de periode 2015-2025 (voor nieuwe overlijdens vanaf 1 januari 2015) en invoering van de overgangsuitkering in de werknemers- en zelfstandigenregeling²³;
- Eenheid van loopbaan uitdrukken in voltijdse dagequivalenten (14.040) in plaats van loopbaanjaren voor nieuwe pensioenen vanaf 1 januari 2015²⁴;
- Het loon/inkomen ontvangen tijdens het jaar waarin het pensioen ingaat, telde niet mee in de pensioenberekening van werknemers en zelfstandigen tot 31 december 2014. Voor pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2015 zullen deze laatste gewerkte maanden wel meetellen.²⁵

d. Maatregelen van de pensioenhervorming 2015

Naar aanleiding van het regeerakkoord van oktober 2014 werden onder meer volgende maatregelen genomen in 2015:

- in de drie pensioenregelingen:
 - het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030²⁶;

²³ Wet van 5 mei 2014 tot wijziging van het rustpensioen en het overlevingspensioen en tot invoering van de overgangsuitkering in de pensioenregeling voor werknemers en houdende geleidelijke opheffing van de verschillen in behandeling die berusten op het onderscheid tussen werklieden en bedienden inzake aanvullende pensioenen.

Wet van 25 april 2014 tot hervorming van het overlevingspensioen van de zelfstandigen.

²⁴ Wet van 19 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor werknemers rekening houdend met het principe van de eenheid van loopbaan.

Wet van 24 april 2014 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende het pensioenstelsel voor zelfstandigen rekening houdend met het beginsel van eenheid van loopbaan.

²⁵ Wet van 19 april 2014 tot wijziging van het koninklijk besluit nr. 50 van 24 oktober 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Koninklijk besluit van 5 februari 2015 tot wijziging van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen.

²⁶ Wet van 10 augustus 2015 tot verhoging van de wettelijke leeftijd voor het rustpensioen en tot wijziging van de voorwaarden voor de toegang tot het vervroegd pensioen en de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen.

- het optrekken van de toetredingsvoorwaarden voor vervroegd pensioen: het betreft hoofdzakelijk de leeftijdsvoorwaarde van 62 naar 63 jaar en loopbaanvoorwaarde van 40 naar 42 jaar over de periode 2016-2019 (behalve uitzonderingen voor lange loopbanen);
- het afschaffen van de pensioenbonus vanaf 2015 (met overgangperiode)^{27 28};
- in de overheidssector: geleidelijk afschaffen vanaf 1 januari 2016 van de diplomabonificatie in de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen²⁹;
- in de zelfstandigenregeling: laatste verschillen tussen de bedragen van de minimumpensioenen van zelfstandigen en werknemers worden weggewerkt vanaf 01-08-2016³⁰.

De budgettaire impact van het geheel van bovenstaande maatregelen, met uitzondering van de laatste maatregel, werd gesimuleerd en de resultaten worden hieronder weergegeven.

Impact op de pensioenuitgaven in % van het bbp

Met de hervormingen van 2015 dalen de pensioenuitgaven tegen 2060 met 1,5% van het bbp in het verschuivingsscenario, tevens het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. Het gemiddeld pensioenbedrag ligt in het scenario met hervorming hoger dan in een scenario zonder hervorming (zie deel b), maar toch dalen de totale uitgaven. Drie factoren liggen aan de basis van de daling van de pensioenuitgaven uitgedrukt in % van het bbp: de daling van het aantal gepensioneerden, de afschaffing van de pensioenbonus en de stijging van de economische groei die het gewicht van de sociale uitgaven in % van het bbp vermindert.

Impact op het gemiddeld pensioenbedrag³¹

Ondanks de afschaffing van de pensioenbonus die het gemiddeld pensioenbedrag doet afnemen, stijgt het globale pensioenbedrag (Tabel 53) door de verlenging van de loopbanen als gevolg van de hervorming (strengere loopbaanvoorwaarden voor vervroegde pensionering, optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, afschaffing van de diplomabonificaties in de loopbaanduurberekening voor vervroegde pensionering in de overheidssector), in vergelijking met een scenario zonder hervorming. In alle pensioenregelingen en in alle scenario's kent het gemiddeld pensioenbedrag een verhoging op lange termijn, ten opzichte van een scenario zonder hervorming, met uitzondering voor het bedrag van de mannen in de zelfstandigenregeling in het scenario met minimumuitstel. In die regeling is de pensioenbonus relatief belangrijk ten opzichte van het niveau van het gemiddeld pensioen.

De verhoging van het gemiddeld pensioenbedrag (in vergelijking met een scenario zonder hervorming) is meer uitgesproken in de regeling van de overheidssector dan in de werknemers- en zelfstandigenregeling, omwille van de belangrijkere verlenging van de loopbanen door de afschaffing van de diplomabonificaties in de berekening van de loopbaanduur voor vervroegde pensionering. De effecten zijn sterker in de verschuivingshypothese en het minst belangrijk in de hypothese van

²⁷ Programmawet van 19 december 2014 voor werknemers- en zelfstandigenregeling.

²⁸ Wet van 28 april 2015 houdende bepalingen betreffende de pensioenen in de publieke sector.

²⁹ Wet van 28 april 2015 houdende bepalingen betreffende de pensioenen in de publieke sector.

³⁰ Programmawet van 19 december 2014 voor werknemers- en zelfstandigenregeling.

³¹ Voor meer informatie, zie "Analyse van de effecten van de hervorming van de pensioenen en van de werkloosheid met bedrijfstoeslag", Rapport Kenniscentrum Pensioenen – Federaal Planbureau, September 2015.

minimumuitstel. De verhoging van het gemiddeld pensioen is in het algemeen van een ordegrrootte die vergelijkbaar is voor mannen en vrouwen, hoewel die iets meer uitgesproken is voor deze laatsten, vooral in de hypothese van minimumuitstel waar enkel de personen met een kortere loopbaan hun pensionering uitstellen.

Tabel 53 Effect van de pensioenhervorming 2015 op het gemiddeld pensioen in 2060
In % van een scenario zonder hervorming

	Werknemersregeling	Zelfstandigenregeling	Overheidssector
Verschuivingshypothese (referentiescenario SCvV)	3,7	3,5	8,4
Mannen	3,7	3,5	8,4
Vrouwen	3,9	3,8	8,3
Tussenscenario	2,4	2,2	7,3
Mannen	2,3	1,9	6,9
Vrouwen	2,6	3,0	7,7
Hypothese van minimumuitstel	0,7	0,4	5,2
Mannen	0,5	-0,5	4,4
Vrouwen	1,0	2,7	6,0

e. Hervormingen van 2017 en impacttraming van de regularisatie van studieperiodes in 2017

In het najaar van 2017 werden volgende maatregelen gepubliceerd:

- harmonisering studieperiodes³²: deze maatregel omvat de (geleidelijke) afschaffing van de gratis diplomabonificaties voor de berekening van het overheidspensioen en een harmonisatie van de mogelijke regularisatie van studieperiodes in de drie Belgische pensioenregelingen.
- afschaffing van eenheid van loopbaan³³: vóór de afschaffing van eenheid van loopbaan in de werknemers- en zelfstandigenregeling, werd een loopbaan als volledig beschouwd als ze 14 040 dagen voltijds equivalenten of 45 jaren telde. Wanneer dat plafond werd overschreden, werden de minst gunstige dagen op het vlak van het inkomen niet in rekening genomen. De maatregel heeft tot doel de beperking tot de eenheid van loopbaan af te schaffen, waardoor m.a.w. meer dan 14 040 loopbaandagen in aanmerking zouden kunnen worden genomen op voorwaarde dat het gewerkte dagen betreft. Deze maatregel treedt in werking voor pensioenen die ingaan vanaf 1 januari 2019.
- wijziging valorisatie gelijkgestelde werkloosheidsperiodes in werknemerspensioenen ³⁴ : de gewijzigde valorisatie van de gelijkgestelde werkloosheidsperiodes betekent enerzijds dat de loopbaanjaren die vanaf 2017 bestaan uit een tweede periode werkloosheid of SWT in de pensioenberekening gevaloriseerd zullen worden aan het minimumrecht (uitzonderingen mogelijk) en anderzijds een beperking van de gelijkstelling bij eenheid van loopbaan in het geval van werkloosheid en SWT (niet het principe van de “meest voordelige jaren” wordt hier genomen maar wel de eerste 45 loopbaanjaren).

Deze maatregelen werden opgenomen in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, juli 2018³⁵. Voor de hervorming van de regularisatie van de studieperiodes verwijzen we

³² Wet van 2 oktober 2017 betreffende de harmonisering van het in aanmerking nemen van studieperiodes voor de berekening van het pensioen.

³³ Wet van 5 december 2017 tot wijziging van diverse bepalingen betreffende de pensioenregelingen voor werknemers en zelfstandigen, wat betreft het beginsel van de eenheid van loopbaan en het vervroegd rustpensioen.

³⁴ Koninklijk besluit van 19 december 2017 tot wijziging van artikel 24bis en artikel 34 van het koninklijk besluit van 21 december 1967 tot vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

³⁵ https://www.plan.be/uploaded/documents/201807091124500.REP_CEVSCVV2018_11684_N.pdf

ook naar het rapport van het Kenniscentrum Pensioenen “Een hervorming van de regularisatie van studieperiodes in de Belgische pensioenregelingen - Raming van de budgettaire effecten”, april 2017³⁶.

Impact regularisatie studieperiodes op de pensioenuitgaven in % van het bbp

De impactberekening³⁷ betreft de (geleidelijke) afschaffing van de gratis diplomabonificaties voor de berekening van het overheidspensioen en een harmonisatie van de mogelijke regularisatie van studieperiodes in de drie Belgische pensioenregelingen. De hervorming zou de pensioenuitgaven verminderen met 0,1% van het bbp op lange termijn. Die daling is toe te schrijven aan de overheidssector door de geleidelijke afschaffing van de gratis diplomabonificaties terwijl er slechts een gedeeltelijke afkoop van de studieperiodes door werknemers en zelfstandigen wordt verondersteld.

f. Wijziging waardering niet-vastbenoemde perioden in overheidspensioen³⁸ (gemengd pensioen) in 2018

Voor nieuwe pensioenen vanaf 1 mei 2018 en voor benoemingen vanaf 1 december 2017 zullen contractuele perioden voorafgaand aan een benoeming tot statutair ambtenaar niet langer gelijkgeschakeld worden met een statutaire periode. Zij zullen worden berekend volgens de modaliteiten in de werknemersregeling. Een uitzondering hierop is de onderwijssector. Deze maatregel werd opgenomen in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, juli 2019.³⁹

Impact op de pensioenuitgaven in % van het bbp

De raming bevat de budgettaire impact in de overheidssector en de werknemersregeling van de wijziging van waardering van contractuele perioden voorafgaand aan een benoeming tot statutair ambtenaar in de pensioenberekening van statutaire ambtenaren. De invoering van dat gemengd pensioen in de overheidssector waarbij contractuele perioden voorafgaand aan een benoeming tot statutair ambtenaar niet langer worden gelijkgeschakeld met een statutaire periode⁴⁰ genereert een vermindering van de pensioenuitgaven in de overheidssector en meer uitgaven in de werknemersregeling. Het effect op de totale pensioenuitgaven in % van het bbp zou beperkt blijven in 2060 tot - 0,02% van het bbp.

³⁶ http://www.plan.be/admin/uploaded/201704241148210.REP_CEP8_11421.pdf

³⁷ Voor meer details verwijzen we naar *Een hervorming van de regularisatie van studieperiodes in de Belgische pensioenregelingen - Raming van de budgettaire effecten*, Kenniscentrum Pensioenen – Federaal Planbureau, 2017.

³⁸ Wet van 30 maart 2018 met betrekking tot het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vast benoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, tot aanpassing van de reglementering inzake aanvullende pensioenen, tot wijziging van de modaliteiten van de financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen en tot bijkomende financiering van het Gesolidariseerde pensioenfonds van de provinciale en plaatselijke besturen

³⁹ Zie https://www.plan.be/uploaded/documents/201907091048020.REP_CEVSCVV2019_11902_N.pdf

⁴⁰ De maatregel gaat in voor nieuwe gepensioneerden vanaf 1 mei 2018 en voor benoemingen vanaf 1 december 2017.

21. Caractéristiques des carrières en Belgique (Sigedis? SPF Emploi? INASTI?)

Vraag: Quelles sont les caractéristiques des carrières en Belgique (ventilation de la longueur de la carrière en fonction du genre, de la région, des secteurs) ?

22. Evolutie loopbanen en pensioenbedragen toekomstig gepensioneerden (Sigedis, FPB)

Vraag: In welke mate verschillen de loopbanen en pensioenbedragen van toekomstig gepensioneerden ten opzichte van de huidig gepensioneerden (opgesplitst naar verschillende categorieën: arbeiders/bedienden, scholingsniveau, loonniveau, geslacht, ...). Welke trends voor de toekomstige loopbanen en pensioenbedragen worden verwacht/ingeschat?

23. Impact tewerkstellingsgraad 80% (FPB)

Vraag: Naar aanleiding van de bijkomende vraag over impact 80% tewerkstellingsgraad: Welke rol speelt productiviteitsgroei in de betaalbaarheid van de pensioenen? Welke maatregelen om groei arbeidsproductiviteit te stimuleren? Hoe verhoudt de doelstelling en de huidige maatregelen van hogere arbeidsmarktparticipatie zich tot sterkere productiviteitsgroei?

24. Overheidsdotatie globaal beheer (FPB)

Vraag: In welke mate moet de overheidsdotatie aan de globale beheren worden herzien om de (toekomstige) structurele meeruitgaven inzake pensioenen te kunnen opvangen?