

VERSLAG

Pensioenverslag – factuele elementen

Inbehandelingneming

Het regeerakkoord van 30 september 2020 stelt het volgende: "De regering bekijkt welke hervormingen doorgevoerd kunnen worden om de financiële en sociale houdbaarheid te garanderen."

In dit verband ontvingen de Raden op 2 juni 2022 een adviesaanvraag van de ministers Karine Lalieux en David Clarinval aangaande de pensioenhervorming.

In die adviesaanvraag vraagt de federale regering dat de sociale gesprekspartners tegen 6 juli 2022 een tussentijds rapport zouden publiceren. Volgens de brief zouden in dat verslag reeds voorstellen voor concrete maatregelen opgenomen moeten worden waarover zij het eens zijn of waarvoor zij zich ertoe verbinden er in de toekomst aan te werken. Die voorstellen zouden betrekking moeten hebben op de volgende drie thema's:

- de financiële en sociale houdbaarheid van ons pensioensysteem;
- de veralgemening en versterking van de aanvullende pensioenen;
- de modernisering van de gezinsdimensie.

De gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen werd met de bespreking van die adviesaanvraag belast.

De sociale gesprekspartners die de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen vormen binnen de CRB en de NAR hebben op 5 juli 2022 een tussentijds verslag ([CRB 2022-1718 – NAR P/D.22-07](#)) uitgebracht, met daarin een werkmethode en een tijdschema van de sociale gesprekspartners van de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen teneinde die drie genoemde thema's grondig te bespreken en tegen eind 2022 concrete voorstellen te formuleren.

In dat tussentijds verslag staat ook dat de CRB en de NAR tijdens het redactieproces van het rapport zullen worden bijgestaan door vier deskundigen uit de academische wereld. Deze deskundigen zullen worden gekozen voor hun expertise inzake de behandelde thema's en paritair worden aangewezen door de sociale gesprekspartners.

Op 7 juli 2022 heeft minister Karine Lalieux de goede ontvangst van het tussentijds verslag van 5 juli 2022 bevestigd.

Naast deze eerste adviesaanvraag hebben de ministers Karine Lalieux en David Clarinval de Raden op 20 juli 2022 verzocht te werken verzocht te werken aan het besluit van het kernkabinet van 19 juli 2022 over de pensioenhervorming. Dat besluit heeft betrekking op de pensioenbonus, de voorwaarde van effectieve arbeid en de herwaardering van deeltijds werk bij de berekening van het minimumpensioen.

In die tweede adviesaanvraag heeft het kernkabinet van 19 juli 2022 besloten het toepassingsgebied van de drie bovengenoemde thema's uit te breiden, door te bepalen dat in het definitieve rapport van Raden ook voorstellen voor maatregelen moeten worden gedaan over :

- de verlaging van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen tot 42 jaar voor lange loopbanen indien wordt voldaan aan de voorwaarde van effectieve arbeid;
- de toevoeging van een voorwaarde van effectieve arbeid om vervroegd met pensioen te kunnen gaan;
- de aanpassing van de bestaande preferentiële pensioenleeftijden aan de wettelijke pensioenleeftijd voor de rest van de bevolking.

In dit verband hebben de CRB en de NAR op 29 september 2022 een brief aan de voornoemde ministers gestuurd, waarin zij verklaren dat zij besloten hebben hun werkzaamheden voort te zetten overeenkomstig het werkprogramma en het tijdschema die zij in het tussentijds verslag van 5 juli 2022 hadden vastgesteld.

Gezien het beantwoorden van de eerste adviesaanvraag een grote uitdaging is, achten zij het passender zich voorlopig te concentreren op de drie in de eerste adviesaanvraag genoemde thema's en hebben zij besloten de aanvullende vragen die in de adviesaanvraag van 20 juli worden gesteld, in een later stadium te behandelen.

Voor de werkzaamheden werd binnen de CRB en de NAR de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen opgericht. De oprichting is een tijdelijke oplossing die de sociale gesprekspartners hebben voorgesteld om te antwoorden op de dringende vragen van de regering inzake de pensioenen, in afwachting van een hervorming van het Nationaal Pensioencomité.

Ter uitvoering van het tussentijds verslag van 5 juli 2022 hebben de sociale gesprekspartners die de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen vormen binnen de Raden, vanaf het eind van de zomer en in de loop van september 2022 een reeks vergaderingen georganiseerd en vragen over elk thema geselecteerd. Die vragen omvatten:

- factuele vragen, gericht aan de openbare besturen en instellingen, namelijk de Federale Pensioendienst, het Federaal Planbureau, het RSVZ, Sigedis, de fod Waso en de RSZ;
- bredere vragen, gesteld aan deskundigen uit de academische en wetenschappelijke wereld. Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

De antwoorden op deze vragen werden gepresenteerd in hoorzittingen, die vanaf 12 oktober 2022 aan een stevig tempo van één hoorzitting per week werden georganiseerd. Die hoorzittingen gingen ook in januari 2023 nog door.

De informatie die werd verzameld op basis van deze bijdragen en die van de overheden, is overvloedig en zeer rijk gebleken, waardoor de werkzaamheden van de Raden moesten worden voortgezet na het vooraf in het tussentijds verslag vastgestelde tijdschema.

Derhalve hebben de Raden op 11 januari 2023 een brief aan de betrokken ministers gezonden, waarin ze aankondigen dat eind januari 2023 een ontwerpverslag met een samenvatting van de bevindingen en uitdagingen zal worden opgesteld, waaraan eind februari 2023 de laatste hand zal worden gelegd. Dit zou worden aangevuld met een advies van de sociale gesprekspartners op basis van de factuele gegevens in het verslag.

In antwoord op de bovengenoemde brief van 11 januari hebben de ministers Alexander De Croo, Karine Lalieux en David Clarinval de Raden verzocht hun eindverslag zo spoedig mogelijk in te dienen, zodat de regering er rekening mee kan houden voordat zij medio februari 2023 over het pensioendossier beslist.

Dit verslag bundelt, volgens de drie thema's uit de adviesvraag van 2 juni 2022, enerzijds, de gegevens uit het compendium van de factuele vragen aan de administratie en overheidsinstellingen en, anderzijds, de antwoorden van de deskundigen uit de hoorzittingen.

Vier academici hebben de opstelling van het verslag begeleid¹ door het verslag na te lezen. Samen met het begeleidende advies ([CCE-CRB 2023-0653 CNT-NAR 2.354](#)) werd het verslag op 8 maart 2023 goedgekeurd door de gemengde plenaire vergadering van de Raden.

¹ Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

1. Inleiding	11
2. De financiële en sociale houdbaarheid van ons pensioenstelsel	12
2.1 Situering	12
2.2 Het rustpensioen	19
2.2.1 Historische evolutie van het pensioenbedrag	19
2.2.2 De gevolgen van de afschaffing van de harmonisatie- (of correctie)coëfficiënten in het zelfstandigenstelsel.....	26
2.2.3 Evolutie van het minimumpensioen.....	31
2.2.4 Decielverdeling van de pensioenen	37
2.2.5 Vooruitzichten	39
2.3 Het rustpensioen met de aanvulling van het tweedepijlerpensioen	41
2.3.1 Opzet oefening Sigedis.....	41
2.3.2 Totaal brutopensioen.....	42
2.3.3 Totaal nettopensioen.....	45
2.4 De loopbaan voor pensionering	47
2.4.1 Evolutie van de loopbanen	47
2.4.2 Gelijkstellingen	50
2.4.3 Projecties loopbanen	61
2.5 De pensioenkeuze	64
2.5.1 De effectieve pensioenleeftijd.....	64
2.5.2 Pensioenjaren in goede gezondheid.....	68
2.5.3 Actuariële correcties.....	75
2.5.4 Financiële pensioenprikkel zoals de pensioenbonus	76
2.5.5 Simulaties.....	80
2.6 De werkzaamheidsgraad	84
2.6.1 Evolutie en hoogte van de werkzaamheidsgraad	84
2.6.2 Rol arbeidsproductiviteit.....	88
2.6.3 Werkende gepensioneerden.....	89
2.7 Sociale bijdragen	91
2.7.1 Korte situering.....	91
2.7.2 Bijdragen en speciale regelingen in het werknemersstelsel	92
2.7.3 Impliciete bijdragevoet	98
2.8 Automatische aanpassingsmechanismen: de Duitse case	101
2.8.1 Berekening van het individueel pensioen	102
2.8.2 Evolutie van het niveau van de pensioenen en de sociale houdbaarheid	102
2.8.3 Privépensioenen.....	104

3. De tweede pensioenpijler	106
3.1 De omvang van de tweede pensioenpijler	106
3.2 Stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler	110
3.3 De bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler	120
3.4 De link tussen de veralgemening van de tweede pensioenpijler en de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden.....	126
3.4.1 Harmonisatie van de sectorplannen.....	126
3.4.2 Harmonisatie ondernemingsplannen	127
3.5 De belemmeringen/te nemen stappen voor de veralgemening van de tweede pensioenpijler (3%).....	129
3.5.1 Hindernissen gelinkt aan het reglementair kader	129
3.5.2 Hindernissen die verband houden met de organisatorische verscheidenheid	130
3.5.3 De vereiste financiële inspanning om de 3% te bereiken	132
3.6 De gepastheid van een veralgemening van de tweede pensioenpijler naargelang de mogelijke economische ontwikkelingen de komende jaren	134
3.7 Garanties voor aangeslotenen	135
4. De modernisering van de gezinsdimensie	140
4.1 Inleiding.....	140
4.1.1 Overzicht van de verschillende afgeleide rechten	143
4.2 De omvang van de afgeleide rechten in de drie stelsels	149
4.2.1 De evolutie van het aantal begunstigden van afgeleide rechten in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel sinds 2015	149
4.2.2 Profiel van de begunstigden van afgeleide rechten in de drie stelsels	153
4.3 Verschil in behandeling tussen wettelijk samenwonenden en gehuwden.....	157
4.3.1 Gevolgen van de gekozen samenlevingsvorm en informatie	157
4.3.2 Gevolgen van de samenlevingsvorm voor de socialezekerheidsrechten en in het bijzonder voor de pensioenrechten	159
4.4 Mogelijke gevolgen van het afschaffen van de afgeleide rechten voor het armoederisico	160
4.4.1 Simulatie van het armoederisico bij het verdwijnen van de echtscheidingspensioenen ..	160
4.4.2 Simulatie van het armoederisico bij het verdwijnen van de overlevingspensioenen.....	161
4.4.3 Conceptueel debat over de verdeling van de pensioenrechten	165
5. Bijlage A: Lijst van de betrokken deskundigen uit de academische en wetenschappelijke wereld.....	170

Tabellen

Tabel 2-1: Pensioenuitgaven per stelsel, in miljoenen euro's tegen lopende prijzen en in % van het bbp, 2005-2020.....	12
Tabel 2-2: Evolutie van de pensioengerechtigden volgens stelsel en volgens geslacht, 2016-2020	14
Tabel 2-3: Verklarende factoren van de stijging van de pensioenuitgaven, 2005-2019.....	15
Tabel 2-4: Brutovervangingsratio van de nieuwe ingangen per stelsel (2015).....	19
Tabel 2-5: Evolutie in nominale waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022).....	20
Tabel 2-6: Evolutie van het aantal pensioeningangen (1/2013-1/2022).....	20
Tabel 2-7: Evolutie in reële waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022).....	22
Tabel 2-8: De evolutie van de perequatiekorven 2013-2021.....	26
Tabel 2-9: Evolutie van de waarden van de correctiecoëfficiënt in de periode 1984 – 2018.....	28
Tabel 2-10: Evolutie van de kostprijs van een afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor toekomstige loopbaanjaren.....	30
Tabel 2-11: Vergelijking in nominale waarde van het mediane rustpensioen met het minimumpensioenbedrag voor de drie stelsels (1/2013-1/2022).....	33
Tabel 2-12: De evolutie van de verdeling van het rustpensioen per deciel voor de drie stelsels in nominale bedragen (1/2013 -1/2022).....	37
Tabel 2-13: De verdeling van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	41
Tabel 2-14: De brutobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	43
Tabel 2-15: De brutobedragen van het rustpensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	44
Tabel 2-16: Brutovervangingsratio incl. de tweede pijler van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)..	45
Tabel 2-17: De nettobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	46
Tabel 2-18: Verdeling volgens de loopbaanduur, werknemers met een zuivere loopbaan, 2012-2021	47
Tabel 2-19: Verdeling volgens de loopbaanduur, gemengde loopbaan werknemer/zelfstandige, 2012-2021.....	48
Tabel 2-20: Verdeling volgens de loopbaanduur, zelfstandigen, 2012-2021.....	49
Tabel 2-21: Verdeling volgens de loopbaanduur, ambtenaren, 2012-2021.....	50
Tabel 2-22: Loopbaan en gelijkgestelde periodes, werknemers.....	50
Tabel 2-23: Aandeel gelijkgestelde periodes naar geslacht en woonplaats.....	53
Tabel 2-24: Verdeling naar type gelijkstelling, werknemers, ingangsjaar 2018.....	53
Tabel 2-25: Verdeling gelijkgestelde periodes, zelfstandigen, totale loopbaan.....	54
Tabel 2-26: Evolutie van de effectieve pensioenleeftijd volgens geslacht (2010-2021).....	65
Tabel 2-27: Simulaties van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande werknemer met een zuivere loopbaan.....	82

Tabel 2-28: Simulatie van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar	84
Tabel 2-29 : Financiering van de sociale zekerheid, per stelsel, 2022.....	92
Tabel 2-30: Schatting van het aandeel loontrekkenden met een bepaald alternatief loonvoordeel (2018-2020).....	93
Tabel 2-31: Extrapolatie van de loonmassa aan (bepaalde) alternatieve loonvoordelen (2018-2022). 94	
Tabel 2-32: Overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021	96
Tabel 2-33: Uitsplitsing van de loonsubsidies in België naar maatregel voor de privésector.....	97
Tabel 2-34: Impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel	99
Tabel 2-35: Componenten van de evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel	100
Tabel 2-36: Uitsplitsing van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel.....	100
Tabel 3-1: Opbouw van de aanvullende pensioenrechten – Het aantal aangesloten personen.....	106
Tabel 3-2: Verworven pensioenreserves	108
Tabel 3-3: Deelname aan de tweede pensioenpijler bij Belgische werknemers in 2019.....	111
Tabel 3-4: Bijdragepercentage voor aanvullende pensioenopbouw bij de Belgische werknemers in 2019 – Verdeling.....	111
Tabel 3-5: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – Naar soort pensioenplan en extra bijdrage nodig om het streefdoel van 3% te bereiken..	116
Tabel 3-6: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3 % niet bereiken in 2019 – per type pensioentoezegging en extra bijdrage nodig voor streefdoel	117
Tabel 3-7: Bijdragepercentage voor aanvullende pensioenopbouw bij Belgische werknemers in 2019 – Per sector.....	118
Tabel 3-8: Aantal werknemers met een bijdragepercentage boven/onder de 3%, opgesplitst volgens statuut	119
Tabel 3-9: Absolute bijdragekloof (€), opgesplitst volgens statuut.....	119
Tabel 3-10: Personen die in 2021 hun rustpensioen hebben opgenomen – Deelnamepercentage aan het aanvullend pensioen naargelang het pensioenstelsel (2021).....	121
Tabel 3-11: Gemiddeld brutobedrag van het aanvullend pensioen	122
Tabel 3-12: Verdeling per deciel van de aanvullende pensioenbedragen	122
Tabel 3-13: Aantal gepensioneerden, gemiddeld en mediaan totaal brutopensioen naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene.....	123
Tabel 3-14: De fiscale en parafiscale belasting van het aanvullend pensioen	124
Tabel 3-15: Aantal gepensioneerden, gemiddeld en mediaan totaal nettopensioen naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene.....	124
Tabel 3-16: Totale harmonisatiekosten – Studie over ondernemingspensioenplannen.....	128
Tabel 3-17: Harmonisatiekosten per statuut en deel van de harmonisatiekosten voor het verkleinen van de totale bijdragekloof	128
Tabel 3-18: Uitsplitsing privésector en regering (contractuelen).....	132
Tabel 3-19: Impact van de kosten van de bijdragekloof op de loonmassa.....	133
Tabel 3-20: Het gemiddeld langetermijnrendement - pensioenfondsen	136
Tabel 4-1: Evolutie van het aantal wettelijke samenwoningen sinds 2000.....	140

Tabel 4-2: Personen die samenwonen en anderen in verhouding tot de bevolking van 18 jaar en ouder (2011).....	141
Tabel 4-3: Gedifferentieerd tarief in het rustpensioen.....	143
Tabel 4-4: Berekeningspercentage pensioen feitelijk gescheiden huwelijkspartner.....	145
Tabel 4-5: Berekeningspercentage pensioen uit de echt gescheiden huwelijkspartner.....	147
Tabel 4-6: Berekeningspercentage overlevingspensioen.....	148
Tabel 4-7: Berekeningspercentage overgangsuitkering voor nabestaanden.....	149
Tabel 4-8: Evolutie van het aantal personen met een gezinspensioen (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht.....	150
Tabel 4-9: Evolutie van het aantal personen die overlevingspensioen en rustpensioen cumuleren (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht.....	151
Tabel 4-10: Evolutie van het aantal personen met enkel een overlevingspensioen (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht.....	151
Tabel 4-11: Evolutie van het aantal personen met een pensioen als uit de echt gescheiden echtgenoot (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht.....	151
Tabel 4-12: Evolutie van het mediaan rustpensioen, constante prijzen van 2012 tot 2021.....	152
Tabel 4-13: Evolutie van het mediaan overlevingspensioen, nominale bedragen.....	152
Tabel 4-14: Evolutie van het mediaan overlevingspensioen aan constante prijzen (prijzen van januari 2013), maandbedrag in euro.....	152
Tabel 4-15: Evolutie van het gemiddeld overlevingspensioen, nominale bedragen.....	153
Tabel 4-16: Evolutie van het gemiddeld overlevingspensioen tegen constante prijzen (prijzen van januari 2013), maandbedrag in euro.....	153

Figuren

Figuur 2-1: Pensioenuitgaven per stelsel, 2005-2020.....	13
Figuur 2-2: Opsplitsing van de pensioenuitgaven in % van het bbp.....	15
Figuur 2-3 : Evolutie van het armoederisico van de ouderen, de gepensioneerden, de totale bevolking en de tewerkgestelde actieven in België, in %.....	16
Figuur 2-4 : Minimumpensioenen, minimumrecht per loopbaanjaar en IGO in % van de EU-SILC-armoededrempel van het overeenstemmende huishoudtype, in %.....	17
Figuur 2-5 : Geaggregeerde bruto vervangingsratio, 2016 en 2019, in %.....	18
Figuur 2-6: Vooruitzichten tot 2070 van het rustpensioen voor de drie stelsels.....	40
Figuur 2-7: De decielverdeling van het totaal brutopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	43
Figuur 2-8: De decielverdeling van het totaal nettopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021).....	46
Figuur 2-9: Verdeling gelijkgestelde dagen naar deciel en geslacht, werknemers.....	51
Figuur 2-10: Verdeling effectieve werkdagen naar deciel en geslacht, werknemers.....	52
Figuur 2-11: Verdeling naar type gelijkgestelde periode, zelfstandigen.....	55
Figuur 2-12: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel, zelfstandigen.....	56
Figuur 2-13: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel en geslacht.....	57

Figuur 2-14: Evolutie van het gemiddelde aandeel van de door gelijkgestelde periodes gevaloriseerde loopbaan, per pensioenjaar, 2019-2070.....	58
Figuur 2-15 : Evolutie van de belangrijkste drie soorten van gelijkgestelde periodes, per pensioenjaar, mannen, 2019-2070	59
Figuur 2-16 : Evolutie van de belangrijkste drie soorten van gelijkgestelde periodes, per pensioenjaar, vrouwen, 2019-2070.....	60
Figuur 2-17 : Evolutie gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit, 2020-2070.....	61
Figuur 2-18 : Evolutie van de loopbaanduur als werknemer volgens geslacht, 2020-2070	62
Figuur 2-19 : Evolutie van de loopbaanduur als zelfstandige volgens geslacht, 2020-2070	63
Figuur 2-20 : Evolutie van de loopbaan als ambtenaar volgens geslacht, 2020-2070	64
Figuur 2-21: Ingangleeftijd pensioen volgens de stelsels (2017-2021).....	66
Figuur 2-22: Vaststellingen Kolsrud et al. (2022) over de correlatie tussen gezondheid en uittredingsleeftijd (Zweedse data)	68
Figuur 2-23: De evolutie van de levensverwachting en gezonde levensjaren in België (1960-2021)	70
Figuur 2-24: Opleidingsgebonden verschillen in (gezonde) levensverwachting	72
Figuur 2-25: Vaststellingen uit Balogh et al. (2022) over de relatie tussen het loopbaantraject en arbeidsongeschiktheid door mentale problemen.....	73
Figuur 2-26: Vaststellingen uit Lamberts et al. (2016) over prevalentie van belastend werk in België. 74	
Figuur 2-27: Pensioen en actuariële correcties.....	75
Figuur 2-28: Vaststellingen uit het Duitse onderzoek van Seibold (2021)	77
Figuur 2-29: Vaststellingen uit het Zweedse onderzoek van Kolsrud et al. (2022) over de relatie tussen het consumptieniveau en de pensioenleeftijd	78
Figuur 2-30: Evolutie van de werkzaamheidsgraad, België en EU-27, 2008-2021	85
Figuur 2-31: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens geslacht, 20-64 jaar, 2008-2021	85
Figuur 2-32: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 20-64 jaar, 2008-2021	86
Figuur 2-33: Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 2008 en 2020.....	87
Figuur 2-34: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens onderwijsniveau, 20-64 jaar, 2008-2021..	87
Figuur 2-35: Werkzaamheidsgraad volgens afkomst, 20-64 jaar, 2011-2019.....	88
Figuur 2-36: Evolutie van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel	99
Figuur 2-37: Evolutie van de uitsplitsing van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel.....	101
Figuur 2-38: Evolutie van de totale uitgaven (in % van het bbp) en van het aantal gepensioneerden, Duitsland, 2000-2020	103
Figuur 2-39 : Evolutie van de “benefit ratio” en van de vervangingsratio, Duitsland, 1990-2036.....	104
Figuur 3-1: Verdeling van de werknemers met een bijdragepercentage < 3% naar relatieve bijdragekloof	113
Figuur 3-2: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – naar hun relatieve bijdragekloof	114
Figuur 3-3: Absolute bijdragekloof voor werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken – Gemiddelde, mediaan en totaal.....	115
Figuur 3-4: Verdeling per deciel van het totale nettopensioenbedrag naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene	125
Figuur 4-1: Evolutie van het aantal huwelijken en echtscheidingen sinds 1830.....	140

Figuur 4-2: Geleidelijke convergentie van de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen (in percentage van de overeenkomstige bevolking tussen 20 en 64 jaar).....	141
Figuur 4-3: Werkzaamheidsgraad naargelang de gezinsvorm (20-64 jaar, 2011-2019)	142
Figuur 4-4: Aandeel vrouwelijke deeltijdse werknemers en evolutie 2008-2021 (sectoren met de hoogste percentages).....	142
Figuur 4-5: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van vrouwen in de leeftijdsgroep 49 jaar tot pensioenleeftijd, naargelang gezinstype	162
Figuur 4-6: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van toekomstige begunstigden van een overlevingspensioen, naargelang geslacht en gezinstype	163
Figuur 4-7: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van ouderen, naargelang geslacht en gezinstype.....	164
Figuur 4-8: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van oudere vrouwen naargelang de leeftijdscategorie.....	164
Figuur 4-9: "Full" scenario voor pensioensplit.....	168

1. Inleiding

Zoals in de werkmethode van de gemengde subcommissie ad hoc Pensioenen ([CCE 2022-1718 - CNT P/D.22-07](#)) is aangegeven, hebben de sociale gesprekspartners een reeks specifieke vragen geformuleerd over de drie thema's die aan bod komen in de adviesvraag van 2 juni 2022.

Op basis van deze specifieke vragen werden in het najaar hoorzittingen georganiseerd met, enerzijds, deskundigen² uit de academische en wetenschappelijke wereld en, anderzijds, de administratie en overheidsinstellingen. Van deze laatste groep werden de gegevens gebundeld in een uitgebreid compendium.

Het verslag is bijgevolg gestructureerd rond deze specifieke vragen en bevat enkel de antwoorden en gegevens die de gemengde subcommissie heeft ontvangen om deze vragen te beantwoorden.

Het verslag dient dus te worden gelezen als een aanvulling op het advies ([CCE-CRB 2023-0653 CNT-NAR 2.354](#)) en niet als een referentiewerk rond de drie pensioen-thema's. Het redactiewerk van het verslag werd begeleid door vier academici die optraden als reviewers voor dit verslag.

Ieder thema krijgt in het verslag een afzonderlijk hoofdstuk en iedere specifieke vraag wordt afzonderlijk beantwoord. In het hoofdstuk over de financiële en sociale houdbaarheid zijn, door een veelvoud aan specifieke vragen, clusters van de vragen gevormd.

² Een lijst met alle betrokken deskundigen is terug te vinden in bijlage A.

2. De financiële en sociale houdbaarheid van ons pensioenstelsel

2.1 Situering

De voorbije vijftien jaar zijn de pensioenuitgaven geëvolueerd, zowel in absolute bedragen als in percenten van het bbp, zoals blijkt uit Tabel 2-1 hieronder.

Tabel 2-1: Pensioenuitgaven per stelsel, in miljoenen euro's tegen lopende prijzen en in % van het bbp, 2005-2020

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

Bronnen: Nationale boekhouding en FPB, compendium.

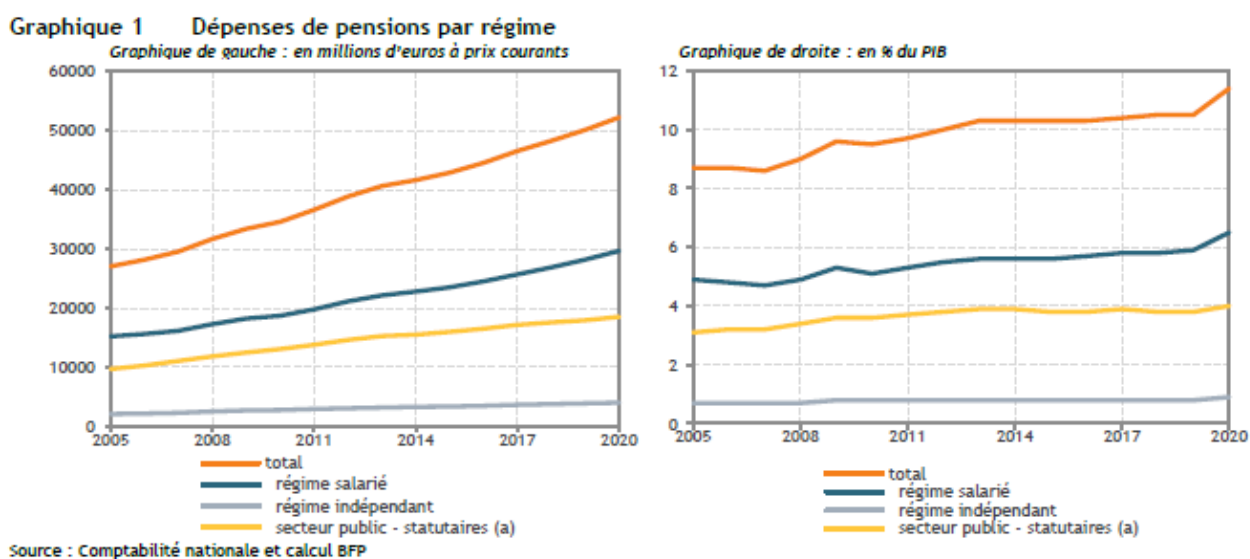
Tegen lopende prijzen zijn de totale pensioenuitgaven gestegen van iets meer dan 27 miljard euro in 2005 tot 52 miljard euro in 2020. In % van het bbp zijn diezelfde uitgaven gestegen van 8,7% in 2005 tot 11,4% in 2020. We constateren dus dat de totale pensioenuitgaven van 2005 tot 2020 sneller zijn gestegen dan het bbp. Om op de stijgende financieringskosten van de pensioenen een antwoord te bieden is de groei van de

arbeidsproductiviteit belangrijk. De impact van een stijgende arbeidsproductiviteit is immers groter op het bbp dan op de sociale uitgaven (infra in 2.6.2).

De pensioenuitgaven zijn op gelijkaardige wijze geëvolueerd in de drie stelsels. Van 2005 tot 2020 bedroeg de groeivoet van de pensioenuitgaven voor loontrekkers, zelfstandigen en statutaire ambtenaren resp. 95%, 91% en 91%. De respectieve aandelen van de drie stelsels in de totale pensioenuitgaven zijn bijgevolg stabiel gebleven, maar ze zijn alle drie gestegen in % van het bbp.

Tegen lopende prijzen en tijdens de beschouwde periode kenden de totale pensioenuitgaven en de uitgaven van de drie stelsels een constante en eerder afgevlakte groei. Maar hoewel de pensioenuitgaven in % van het bbp over de hele periode zijn gestegen, kunnen een aantal subperiodes worden geïdentificeerd. Van 2006 tot 2007 en van 2009 tot 2010 werd een daling van dat percentage opgetekend en van 2013 tot 2016 een stabilisatie. Twee stijgingspieken van de pensioenuitgaven in % van het bbp waren zichtbaar van 2007 tot 2009 en van 2019 tot 2020. Deze twee subperiodes komen overeen met twee sociaal-economische crisissen en brengen een noemereffect aan het licht, t.w. een daling van het bbp.

Figuur 2-1: Pensioenuitgaven per stelsel, 2005-2020



Bronnen: nationale boekhouding en berekening FPB, compendium

Ook het aantal pensioengerechtigden is geëvolueerd. Tabel 2-2 toont de evolutie van het totale aantal gepensioneerden sinds 2016 volgens stelsel werknemers, zelfstandigen of beide gemengd, en volgens geslacht.

Tabel 2-2: Evolutie van de pensioengerechtigden volgens stelsel en volgens geslacht, 2016-2020

genre	régime	année (au 1er janvier)				
		2016	2017	2018	2019	2020
Femmes	purs salariés	636 299	647 770	661 372	678 890	694 911
	purs indépendants	50 853	49 783	48 641	47 406	45 701
	mixtes	358 643	363 035	377 919	387 410	389 567
Hommes	purs salariés	575 899	582 701	593 415	608 278	623 121
	purs indépendants	51 285	50 111	49 451	48 877	47 901
	mixtes	342 927	349 346	367 399	379 897	386 019
Total général		2 015 906	2 042 746	2 098 197	2 150 758	2 187 220

Bron: Federale Pensioendienst

Op 1 januari 2020 bedraagt het totale aantal door de Federale Pensioendienst beheerde en uitgekeerde ambtenarenpensioenen 541.912, waarvan 450.200 rustpensioenen en 91.712 overlevingspensioenen. In de periode 2016-2020 is het aantal rustpensioenen gestegen van 419.905 tot 450.200 en het aantal overlevingspensioenen gedaald van 91.855 tot 91.712.

De stijging van de pensioenuitgaven in % van het bbp kan worden opgesplitst om verschillende verklarende factoren aan het licht te brengen. De gekozen uitsplitsing doet de volgende factoren uitkomen:

- de demografische afhankelijkheidscoëfficiënt: relateert de 65-jarigen en ouderen aan de 20- tot 64-jarigen. Deze factor geeft de impact van de vergrijzing van de bevolking weer.
- de dekkingsgraad: relateert het aantal pensioenen aan de 65-jarigen en ouder.
- de "benefit ratio": relateert het gemiddelde pensioen aan het gemiddelde inkomen, waarbij dit laatste wordt benaderd door het bbp per werknemer.
- de omgekeerde werkzaamheidsgraad: relateert de 20- tot 64-jarigen aan de werkende bevolking.

De opsplitsing in de vorm van een vergelijking is de volgende:

Figuur 2-2: Opsplitsing van de pensioenuitgaven in % van het bbp

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

↓ Coefficient de dépendance
↓ Benefit ratio

↑ Taux de couverture
↑ 1/taux d'emploi

Bron: FPB, compendium

Vervolgens kan de bijdrage van elke factor van de opgesplitste vergelijking tot de stijging van de pensioenuitgaven in % van het bbp van 2005 tot 2019 worden bepaald. Het jaar 2020 wordt buiten beschouwing gelaten wegens de sanitaire en sociaal-economische COVID-19-crisis.

Tabel 2-3: Verklarende factoren van de stijging van de pensioenuitgaven, 2005-2019

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

Bron: FPB, compendium

Over de hele periode 2005-2019 zijn de pensioenuitgaven met 1,7 procentpunt van het bbp gestegen. Van dit 1,7 procentpunt wordt 1,2 procentpunt verklaard door de afhankelijkheidscoëfficiënt (vergrijzing van de bevolking), 0,5 procentpunt door de stijging van de dekkingsgraad, 0,7 procentpunt door de stijging van de "benefit ratio" en -0,6 procentpunt door de omgekeerde werkgelegenheidsgraad.

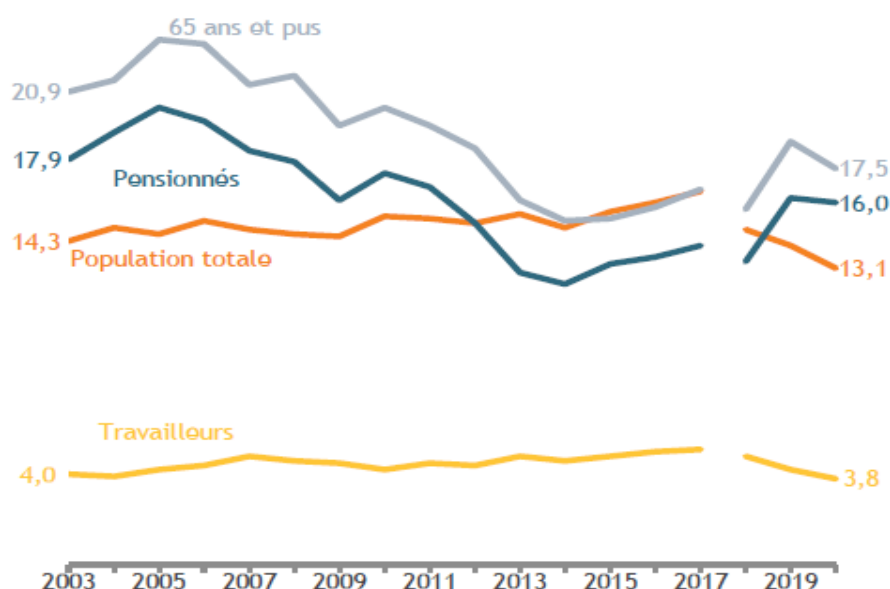
Met andere woorden, de vergrijzing van de bevolking en de stijgingen van de dekkingsgraad en van de "benefit ratio" hebben de pensioenuitgaven in % van het bbp van 2005 tot 2019 mee doen toenemen. De stijging van de werkzaamheidsgraad, daarentegen, heeft de pensioenuitgaven in % van het bbp van 2005 tot 2019 mee doen dalen.

Het Federaal Planbureau vermeldt de navolgende elementen die de ontwikkeling van de dekkingsgraad en van de "benefit ratio" verklaren. Voor de dekkingsgraad gaat het om een structureffect, met de toename van het aantal 60- tot 64-jarigen en dus van het aantal uitgekeerde pensioenen, en om een geleidelijk grotere participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt, wat voor hen ook pensioenrechten heeft geopend.

Voor de “benefit ratio” gaat het om een structureffect, nl. het toegenomen aandeel van de gepensioneerden van de overheidssector - die gemiddeld een hoger pensioen ontvangen - in het totale aantal gepensioneerden. Ook de maatregelen betreffende de herwaardering van de pensioenen, meer bepaald via de welvaartsenveloppe, hebben een rol gespeeld. En ten slotte is de ontwikkeling ook het gevolg van de historisch lage groei van de productiviteit en van de lonen in de periode 2005-2019, in een minder snel tempo dan de stijging van de werknemers- en zelfstandigenpensioenen in dezelfde periode.

Er wordt ook een neerwaartse tendens van de armoederisicograad bij de ouderen en de gepensioneerden van 2005 tot 2014 waargenomen. Desondanks is die graad sindsdien gestegen en bedraagt hij in 2020 resp. 16% en 17,5% voor de gepensioneerden en de 65-plussers (Figuur 2-3).

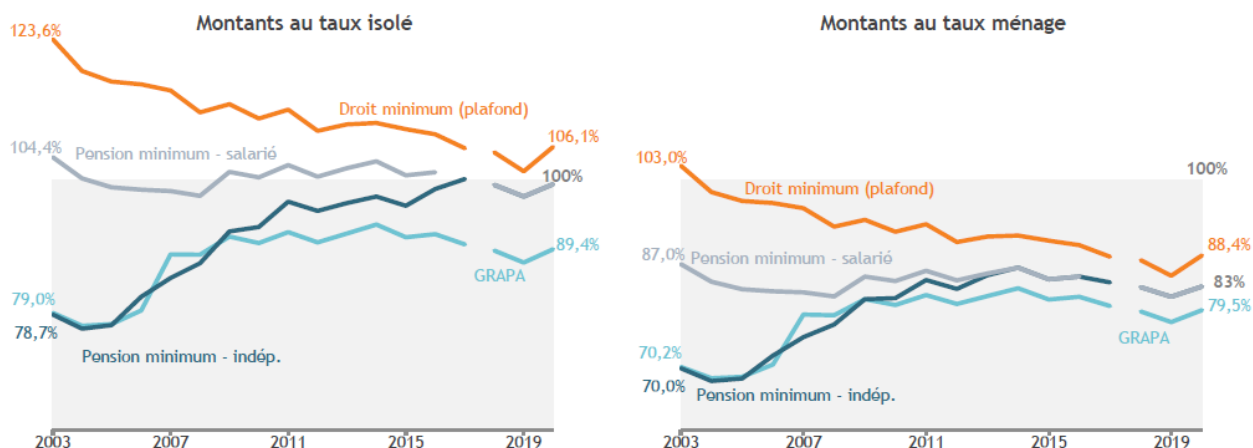
Figuur 2-3 : Evolutie van het armoederisico van de ouderen, de gepensioneerden, de totale bevolking en de tewerkgestelde actieven in België, in %



Bron: Jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, juli 2022

Uit Figuur 2-4 blijkt dat de meeste minimumpensioenbedragen, zowel voor de werknemers als voor de zelfstandigen, zowel tegen het tarief voor alleenstaanden als dat voor huishoudens, onder de armoedegrens blijven³.

Figuur 2-4 : Minimumpensioenen, minimumrecht per loopbaanjaar en IGO in % van de EU-SILC-armoededrempel van het overeenstemmende huishoudtype, in %



Le seuil de pauvreté pour la période 2003-2020 se fonde sur l'enquête EU-SILC 2004-2021.
 Note : rupture en 2018 dans la série temporelle sur le seuil de pauvreté (EU-SILC 2019)

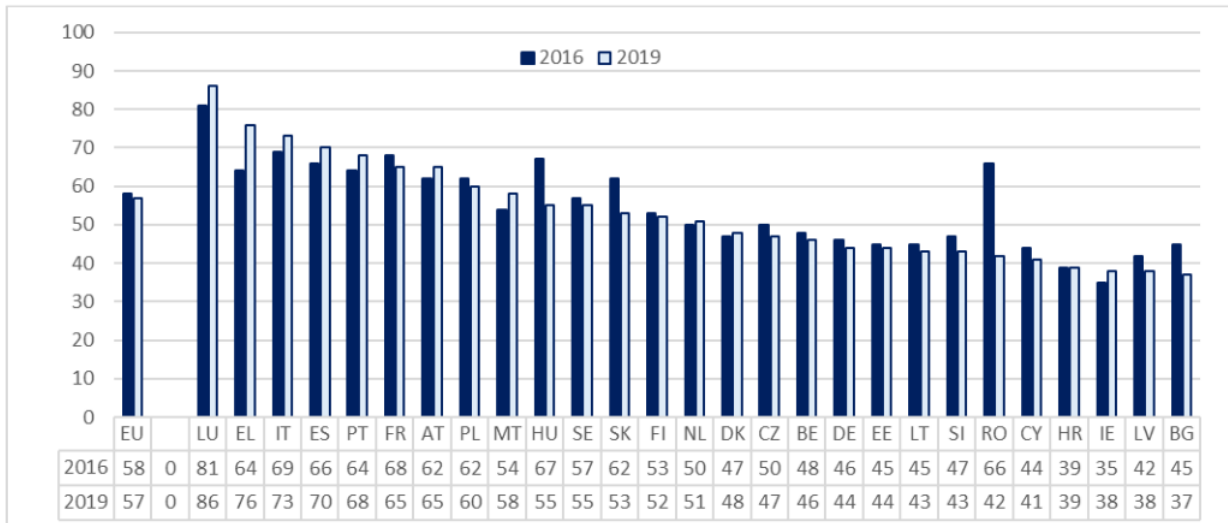
Bron: Jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing, juli 2022

Figuur 2-5 toont, voor de landen van de Europese Unie, de niveaus van de geaggregeerde vervangingsratio in 2016 en 2019. Deze ratio⁴ relateert het pensioeninkomen van de personen aan het begin van hun pensioen (65-74 jaar) aan het arbeidsinkomen aan het einde van de loopbaan (50-59 jaar). De inkomens worden in hetzelfde jaar gemeten, en de ratio vergelijkt dus de inkomens van twee cohorten met 10 jaar verschil. Ze geeft een idee van de continuïteit van het inkomensniveau wanneer personen van werk naar pensioen overgaan. Voor België bedroeg de aldus gemeten vervangingsratio 48% in 2016 en 46% in 2019. Dit betekent dat in België, volgens de hier gebruikte meting, het pensioeninkomen van de pas gepensioneerdde personen in 2019 46% van het arbeidsinkomen aan het einde van hun loopbaan bedroeg.

³ De gegevens hebben betrekking op het niveau van de minimumbedragen t.o.v. de armoededrempel, en niet op de situatie van de personen die deze minimumbedragen ontvangen. Het feit dat een persoon of een huishouden een uitkering ontvangt die onder de armoededrempel ligt, betekent immers niet per se dat die persoon of dat huishouden in armoede leeft.

⁴ Meer bepaald het individuele mediane bruto pensioeninkomen van de bevolking van 65-74 jaar, ten opzichte van het individuele mediane bruto arbeidsinkomen van de bevolking van 50-59 jaar, exclusief andere sociale uitkeringen dan de pensioenen.

Figuur 2-5 : Geaggregeerde bruto vervangingsratio, 2016 en 2019, in %



Bron: Social Protection Committee and European Commission (DG EMPL) (2021), "The 2021 Pension Adequacy Report : current and future income adequacy in old age in the EU", vol.1 p.40

Om de brutovervangingsratio per stelsel te bekijken, worden in Tabel 2-4 de berekeningen van het Kenniscentrum Pensioenen⁵ weergegeven. Het gaat om een specifieke populatie, nl. de nieuwe ingangen van 2015 met een zuivere loopbaan van minstens 25 jaar. Daarnaast zijn alle nieuwe ingangen die naast een rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie. De vervangingsratio wordt berekend als de verhouding tussen het gemiddelde rustpensioen op de ingangsdatum en het referentie-inkomen⁶ van de laatste vijf jaar.

⁵ Het verslag uit 2017 is niet gepubliceerd; de gemengde subcommissie heeft de toestemming om met enige voorzichtigheid de cijfers te gebruiken in dit verslag.

⁶ In de werknemersregeling worden de brutolonen van de laatste vijf referentiejaar in aanmerking genomen, ongeacht of het gaat om werkelijke inkomsten voor perioden van activiteit of om fictieve inkomsten voor perioden die als zodanig worden behandeld. In de zelfstandigenregeling worden de netto beroepsinkomen die als basis dienen voor de berekening van de sociale bijdragen in aanmerking genomen en in de ambtenarenregeling het gemiddelde loon van de laatste vijf dienstjaren. Er wordt geen rekening gehouden met een eventuele pensioenbonus.

Tabel 2-4: Brutovervangingsratio van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)

	Aantal ingangen in de specifieke populatie		Brutovervangingsratio	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Werknemer	28.044	20.196	47,43%	55,32%
bij 45j loopbaan	5.024	4.388	46,61%	56,39%
Zelfstandige	901	378	- ¹	- ¹
bij 45j loopbaan	367	80	53%	58%
Ambtenaar	7.468	5.349	- ¹	- ¹
bij 45j loopbaan	1.985 ²	814 ²	73,3% ³	73,04% ³

Noten: ¹ Voor het zelfstandigen- en ambtenarenstelsel zijn geen totalen berekend, enkel volgens ingangsheeftijd en loopbaanjaren. ² Enkel de aantallen voor een loopbaan van 40 jaar of meer zijn bekend. ³ Enkel de brutovervangingsratio voor een loopbaan van 45 jaar of meer is bekend.

Bron: berekeningen Kenniscentrum Pensioenen

2.2 Het rustpensioen

2.2.1 Historische evolutie van het pensioenbedrag

Over de laatste decennia zijn de rustpensioenbedragen in ieder pensioenstelsel gestegen. Tabel 2-5 geeft het gemiddelde en mediane brutomaandbedrag in nominale waarde weer voor de drie stelsels en de combinaties ervan. Het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen'). Voor de volledigheid wordt in Tabel 2-6 het aantal nieuwe ingangen per jaar en per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven. Zo heeft meer dan de helft van de ingangen in 2021 (55,9%) tijdens zijn volledige loopbaan enkel pensioenrechten opgebouwd in het werknemersstelsel. In dit verslag worden deze gepensioneerden infra aangeduid als 'werknemers met een zuivere loopbaan'. Resp. 2,6% en 7,9% van de ingangen zijn resp. zelfstandigen en ambtenaren met een zuivere loopbaan. De andere ingangen hebben pensioenrechten opgebouwd in meerdere stelsels ('gemengde loopbaan').

Tabel 2-5: Evolutie in nominale waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022)

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/zelfst/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/zelfst/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%

Noot: het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen').

Bron: FPD datawarehouse, compendium

Tabel 2-6: Evolutie van het aantal pensioeningangen (1/2013-1/2022)

	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	70.223	70.651	71.160	75.711	73.212	77.320	81.533	83.206	81.401	80.454	14,6%
zelfstandigen	4.549	4.970	4.250	3.291	3.884	3.861	3.811	3.332	3.571	3.674	-19,2%
werkn/zelfst	19.299	19.853	19.535	20.724	21.774	22.773	24.032	21.804	22.666	23.355	21,0%
werkn/ambt	14.353	14.337	14.465	13.767	13.516	14.400	15.787	17.020	20.263	21.948	52,9%
zelfst/ambt	334	351	291	295	275	292	258	281	261	243	-27,2%
wn/zelfst/ambt	1.586	1.645	1.615	1.664	1.866	1.910	2.158	2.240	2.674	3.029	91,0%
ambtenaren	9.292	9.449	10.644	12.724	13.827	11.942	12.368	10.872	10.063	11.320	21,8%

Bron: aanvullende informatie van de FPD

De hoogte van de rustpensioenen verschilt tussen de (gecombineerde) stelsels. In de zuivere loopbanen is het brutorustpensioen gemiddeld het hoogst bij de ambtenaren (€2.934,75 in jan 2022) en het laagst bij de zelfstandigen (€884,28 in jan 2022). Een kleine kanttekening is dat het gemiddelde een centrummaat is die onderhevig is aan outliers. Het gemiddelde is vertekend door het hoge aandeel zelfstandigen met een korte loopbaanperiode. Zo hebben onder de zuivere loopbanen 29,8% van de zelfstandigen een loopbaan van minder dan 15 jaar; bij de werknemers en ambtenaren is dit

resp. 8,5% en 4,1% (infra in 2.3). De mediaan is een betere centrummaat bij zulke scheve verdelingen. De verschillen in het mediane rustpensioen zijn kleiner geworden tussen de werknemers en zelfstandigen met een zuivere loopbaan. De decielverdeling van het rustpensioen wordt in 0 besproken.

De evolutie in nominale waarde is in de laatste decennia voor ieder stelsel positief. De zelfstandigen kennen een relatief sterkere stijging in het gemiddelde en het mediane rustpensioen (gecombineerde en zuivere loopbanen) en de ambtenaren een relatief zwakke stijging. Het mediane ambtenarenpensioen is in reële termen gedaald in deze periode (zie Tabel 2-7).

Tabel 2-7: Evolutie in reële waarde van het gemiddelde en mediane brutorustpensioen (1/2013-1/2022)

Tabel 3 Evolutie gemiddeld rustpensioen (nieuwe ingangen)

Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 = 100)

	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	1.186,88	1.197,27	1.207,69	1.253,87	1.219,18	1.239,00	6,7%
zelfstandigen	614,93	719,73	662,31	668,02	661,81	695,14	708,31	709,17	727,51	785,16	27,7%
werkn/zelfst	1.005,50	1.026,83	1.026,92	1.069,60	1.094,02	1.106,89	1.121,45	1.128,05	1.138,30	1.177,68	17,1%
werkn/ambt	2.291,30	2.293,85	2.364,95	2.422,16	2.802,21	2.742,75	2.935,27	2.781,14	2.871,08	2.623,94	14,5%
zelfst/ambt	2.349,40	2.514,52	2.565,69	2.961,90	2.293,39	2.329,87	2.298,49	2.415,12	2.398,53	2.419,34	3,0%
wn/zelft/ambt	1.931,41	1.926,75	1.951,86	2.068,03	1.963,81	1.979,64	1.946,75	1.984,65	1.919,11	1.925,32	-0,3%
ambtenaren	2.672,54	2.633,97	2.666,35	2.697,05	2.657,64	2.628,14	2.623,09	2.552,04	2.651,69	2.658,10	-0,5%

Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)

Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 = 100)

	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	1.214,91	1.214,89	1.235,54	1.276,14	1.265,26	1.282,50	7,7%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	763,88	845,09	940,13	901,62	932,31	1.068,75	61,1%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.153,84	1.173,44	1.173,41	1.193,32	1.224,92	1.275,37	21,7%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.101,64	2.218,37	2.378,31	2.279,70	2.371,61	2.101,75	-1,6%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.127,39	2.181,95	2.153,19	2.284,01	2.280,27	2.314,49	6,9%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.711,61	1.717,50	1.686,59	1.691,01	1.625,86	1.648,20	-0,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.642,88	2.556,35	2.569,50	2.546,28	2.618,78	2.612,26	-1,0%

Bron: aanvullende info van het Federaal Planbureau

Een belangrijke oorzaak van deze stijging in nominale termen in alle stelsels is de prijs-evolutie. Er is sprake van een toename van 12,6% als gevolg van zes spilindexoverschrijdingen⁷ in de periode van januari 2013 tot januari 2022.

De evolutie van de verschillen tussen de stelsels is toe te schrijven aan een lange reeks specifieke maatregelen die binnen ieder stelsel werden getroffen. Kader 2-1 geeft een kort overzicht van enkele belangrijke maatregelen per stelsel.

⁷ Het gaat om indexeringen van telkens 2% op de volgende tijdstippen: 01/06/2016, 01/06/2017, 01/09/2018, 01/03/2020, 01/09/2021 en 01/01/2022.

Kader 2-1: Enkele maatregelen per stelsel die de evolutie van het rustpensioenbedrag over de periode 2013-2022 beïnvloeden

Noot: dit is een niet-exhaustieve opsomming van de maatregelen in de laatste decennia. De informatie komt uit het compendium.

Transversaal

De optrekking van de wettelijke pensioenleeftijd en de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden van het vervroegd rustpensioen spelen voor alle stelsels een rol op het rustpensioenbedrag. In de toekomst zal de invloed groter worden, aangezien het aandeel van de loopbaan jaren in de pensioenberekening na de hervorming zal toenemen. De wettelijke pensioenleeftijd wordt in 2025 (ingangen vanaf 1 februari 2025) verhoogd tot 66 jaar en in 2030 (ingangen vanaf 1 februari 2030) tot 67 jaar. De voorwaarden van het vervroegd rustpensioen werden opgetrokken voor nieuwe ingangen naar een minimumleeftijd van 63 jaar met een minimum van 42 loopbaan jaren. Vervroegd pensioen op 60 of 61 jaar is mogelijk bij een minimum van resp. 44 en 43 loopbaan jaren.

Werknemersstelsel

De evolutie van het minimumpensioen heeft een positieve invloed op het rustpensioen. Over de periode 2013-2022 is het minimumpensioen meermaals verhoogd (infra in 2.2.3). In januari 2021 en 2022 besliste de regering om het minimumpensioen (vier verhogingen), het loonplafond en het plafond minimumjaarrecht te verhogen.

Recente maatregelen in het werknemersstelsel met impact op het pensioenbedrag zijn onder meer de hervormingen over gelijkstellingen (infra in 2.4.2) m.b.t. de invoering van een fictief loon voor bepaalde inactiviteitsperiodes. Een tweede hervorming is de aanpassing van het beginsel van de eenheid van loopbaan^{1,2} en ook de versoepeling van de regeling voor de regularisatie van de studieperiodes speelt een rol.

Zelfstandigenstelsel

In het zelfstandigenstelsel speelt ten eerste het steeds kleiner aandeel loopbaanjaren vóór 1984 in de pensioenberekening over de jaren heen een rol. In 2019³ werd het forfaitaire inkomen voor de loopbanen vóór 1984 verhoogd. Ten tweede zijn er maatregelen getroffen tot harmonisering in de pensioenregelingen en voornamelijk tussen het zelfstandigen- en werknemerspensioen. Ten derde hebben de meerdere hervormingen⁴ betreffende wijzigingen in de harmonisatiecoëfficiënt(en) een impact op het pensioenbedrag (infra in 2.2.2).

Net als in het werknemersstelsel, werd in de periode 2013-2022 het minimumpensioen meermaals verhoogd. De stijging is relatief iets sterker in het zelfstandigenstelsel (infra 2.2.3). Dit kadert in de maatregelen getroffen tot harmonisering in de pensioenregelingen.

Ambtenarenstelsel

De volgende maatregelen hebben een impact op het pensioenbedrag van ambtenaren: ten eerste de berekening op basis van de laatste 10 i.p.v. 5 jaar, ten tweede de afschaffing van de diplomabonificatie m.b.t. de berekening van het pensioen en ten derde de berekening van de tantièmes die voordeliger zijn dan 1/48ste aan het tantième 1/48^{ste}.

De invoering van het gemengd pensioen⁵ in de overheidssector zorgt voor een aanpassing in de pensioenuitgaven van het ambtenarenstelsel. Voor ingangen 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.

¹Voor de ingangen vanaf januari 2015 wordt de beperking op meerdere pensioenvoorden van dezelfde aard toegepast tot een maximum van 14.040 voltijdse dagequivalenten (vroeger was dat maximum 45 jaar).

² Voor de ingangen vanaf januari 2019 is er een garantie voor gewerkte dagen en wordt er geen gelijkstelling meer verleend aan dagen van volledige werkloosheid, (pseudo-)brugpensioen en werkloosheid met bedrijfstoeslag die na de 14.040^{ste} dag liggen.

³ Wet van 26 juni 2019 tot uitvoering van het ontwerp van interprofessioneel akkoord 2019-2020: een verhoging van 8.133,63 euro tot 8.329,75 euro met ingang van 1 juli 2019

⁴ De recente afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt heeft op de evolutie van pensioenbedrag weinig impact, het gaat om de andere aanpassingen in het verleden (infra Kader 2-3)

⁵ 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: het Federaal Planbureau berekende een impact op de totale pensioenuitgaven van - 0,02% van het bbp in 2060. Daarnaast zijn er twee verschillende mechanismen om de welvaart van het pensioen vast te houden, nl. de tweejaarlijkse welvaartsenveloppe voor werknemers en zelfstandigen en de tweejaarlijkse perequatie voor ambtenaren. Er kan worden opgemerkt dat sommige overheidssectoren sinds 2013 niet of nauwelijks geperequateerd zijn (infra Kader 2-2).

Kader 2-2: Perequatie in het ambtenarenstelsel

De tweejaarlijkse perequatie moet zorgen voor de welvaartsvastheid van de ambtenarenpensioenen. De aanpassing van de pensioenbedragen aan de evolutie van de bezoldigingen van de actieve ambtenaren gebeurt op basis van korven. Elk rust- of overlevingspensioen van het ambtenarenstelsel is verbonden aan één van de zestien perequatiekorven. De grootste korven zijn die van het onderwijs (korf 7 en 8), gevolgd door die van de federale overheid (korf 1). De korf van de federale overheid wordt ook als referentiecategorie beschouwd bij onduidelijkheden in de korftoewijzing van het pensioen.

Alle pensioenen van eenzelfde korf worden, telkens na een referentieperiode van twee jaar, automatisch verhoogd met een bepaald percentage. Indien dit percentage hoger is dan 5%, dan wordt de verhoging initieel beperkt tot 5% en wordt de resterende verhoging gespreid over de volgende jaren.

De beperkte mate waarin de verschillende perequatiekorven zijn geëvolueerd wordt weergegeven in Tabel 2-8. Enkel in het Brussel hoofdstedelijk gewest is een hoog perequatiepercentage op te merken in 2019 en 2021.

Tabel 2-8: De evolutie van de perequatiekorven 2013-2021

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%

Noot: bij een perequatie van meer dan 5% wordt de initiële verhoging beperkt tot 5% en wordt de resterende verhoging gespreid over de volgende jaren.

Bron: Federale Pensioendienst, compendium

2.2.2 De gevolgen van de afschaffing van de harmonisatie- (of correctie)coëfficiënten in het zelfstandigenstelsel

Het proportioneel pensioen van zelfstandigen wordt berekend op basis van het bruto beroepsinkomen na aftrek van de betaalde sociale bijdragen en de beroepskosten, dat vervolgens vermenigvuldigd wordt met één of twee harmonisatiecoëfficiënten zoals de correctiecoëfficiënt officieel noemt. Daardoor is de berekeningsbasis van het pensioen lager dan de berekeningsbasis voor de sociale bijdragen (bruto na aftrek van de betaalde sociale bijdragen en de beroepskosten). De harmonisatiecoëfficiënt vindt haar historische oorsprong in het verschil in percentuele pensioenbijdragen tussen werknemers en zelfstandigen (infra in Kader 2-3). Na toepassing van de harmonisatiecoëfficiënt wordt dezelfde berekening toegepast als in het werknemersstelsel⁸.

De historie van de harmonisatiecoëfficiënten wordt in Kader 2-3 weergegeven. Tijdens de hoorzitting van de heer Paul Roels, docent aan de KU Leuven, werd kort de discussie omtrent de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt weergegeven (zie Kader 2-4).

⁸ Jaar per jaar wordt een pensioenopbrengst berekend volgens de formule: inkomen of loon x 60% (of 75% voor het gezinspensioen) x 1/45. De som van de opbrengsten per loopbaanjaar is gelijk aan het jaarlijks proportioneel bruto pensioen. In de regeling van de ambtenaren wordt het pensioen berekend op basis van een referentiewedde (in principe het brutoloon van de laatste 10 jaar, soms korter) waarop een vervangingsratio van 75% wordt toegepast voor ambtenaren die een volledige loopbaan bereiken na 45 jaar (tantième 1/60).

Kader 2-3: Historie van de harmonisatiecoëfficiënten

De harmonisatiecoëfficiënt werd van 1984 tot 1997 bijna jaarlijks geactualiseerd. Hij drukte in die periode de verhouding uit tussen de pensioenbijdragevoeten in werknemersstatuut en het sociaal statuut der zelfstandigen (bv. in de periode 1984-1988 werd de pensioenbijdragevoet bij KB vastgesteld op 16,36% voor werknemers versus 8,28% voor zelfstandigen, wat voor deze loopbaan jaren een coëfficiënt van 0,506039 opleverde). Bij het vaststellen van deze coëfficiënt vertrok men in 1984 van het principe dat 1 frank sociale bijdrage, rekening houdend met de bijdragevoeten, hetzelfde pensioen moest opleveren voor de werknemers als voor de zelfstandigen.

Bij de invoering van het globaal beheer in de socialezekerheidsstelsels van werknemers en zelfstandigen in 1996, kon de harmonisatiecoëfficiënt niet meer op basis van concrete pensioenbijdragevoeten worden vastgesteld. Ook werden de inkomsten waarop het pensioen van zelfstandigen wordt berekend vanaf 1997 in twee schijven opgedeeld; op elke inkomstenschijf is vanaf dan een andere harmonisatiecoëfficiënt van toepassing.

De eerste coëfficiënt op de eerste inkomstenschijf moest nog steeds de verhouding tussen de bijdragen bestemd voor het pensioen bij de zelfstandigen en bij de werknemers uitdrukken. Hij werd als volgt bepaald: de verhouding tussen de pensioenuitgaven in het sociaal statuut der zelfstandigen en de totale uitgaven binnen dat statuut, vermenigvuldigd met het bijdragepercentage voor zelfstandigen in hoofdberoep (toen 16,7%), waarna het resultaat van deze verhouding (die een berekende pensioenbijdragevoet uitdrukt van 9,29% op 16,7%) afgezet werd tegen de pensioenbijdragevoet in het werknemersstelsel zoals die van toepassing was voor de invoering van het globaal beheer (deze pensioenbijdragevoet bedroeg 16,16%).

De tweede inkomstenschijf werd berekend door de oude harmonisatiecoëfficiënt van 0,611791 te vermenigvuldigen met de verhouding tussen de toepasselijke pensioenplafonds in het sociaal statuut zelfstandigen en het werknemersstelsel. Concreet betekent dit dat de inkomsten in de tweede inkomstenschijf minder pensioen opleveren dan de inkomsten in de eerste inkomstenschijf.

De in 1997 bepaalde coëfficiënt werd niet jaarlijks geactualiseerd. In 2003 was er wel een actualisatie naar aanleiding van hervormingen in het sociaal statuut der zelfstandigen en in 2019 werd, in het kader van de tweejaarlijkse welvaartsaanpassingen, opnieuw één enkele coëfficiënt ingevoerd, nl. 0,691542.

Tabel 2-9: Evolutie van de waarden van de correctiecoëfficiënt in de periode 1984 – 2018

Loopbaan jaren	Schijf 1	Schijf 2
1984-1988	0,506039	-
1989	0,578918	-
1990	0,556039	-
1991	0,566394	-
1992	0,562177	-
1993-1994	0,598844	-
1995-1996	0,611790	-
1997-2002	0,567851	0,463605
2003 – 2018	0,663250	0,541491

Bron: data RSVZ, geciteerd uit [advies nr. 2019/07](#) van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, p. 7

Vanaf loopbaanjaar 2021 werd de harmonisatiecoëfficiënt op 1 gebracht, waarmee hij de facto werd afgeschaft. Deze maatregel geldt enkel en alleen voor de loopbaan jaren vanaf 2021 en op voorwaarde dat het pensioen is ingegaan vanaf 1 januari 2022. Voor loopbaan jaren tot en met 2020 blijven de historische coëfficiënten van toepassing (bv. in de pensioenberekening van een zelfstandige die in 2023 met pensioen gaat, zal voor loopbaanjaar 1984 nog steeds de historische harmonisatiecoëfficiënt van 0,506039 worden toegepast).

Doordat de harmonisatiecoëfficiënt vanaf loopbaanjaar 2021 op 1 gebracht werd, i.p.v. 0,691542, stijgt de pensioenopbrengst voor de betrokken loopbaan jaren met 44,6%. De effecten laten zich geleidelijk voelen. Enkel bij zelfstandigen die hun loopbaan in 2021 gestart zijn zal de maatregel volledig voelbaar zijn. Bij zelfstandigen die vandaag met pensioen gaan is er alleen een impact wanneer ze hun loopbaan als zelfstandige eindigen en is die impact beperkt ($1/45^e \times 44,6\%$ per loopbaanjaar vanaf 2021)

Kader 2-4: Discussie omtrent de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt tijdens de hoorzitting met de heer Roels

In de verantwoording van de maatregel om de harmonisatiecoëfficiënten af te schaffen zonder aanpassing van de bijdragen, verwees de regering naar een aantal verschillen tussen het statuut van zelfstandige en loontrekkende zowel wat betreft de rechten en hun opname. Dit kreeg kritiek in sommige pers, maar ook van de OESO. Die merkt in haar rapport 20221 over België op dat de maatregel de financieringsdruk zal versterken en bovendien de verzelfstandiging van arbeid onnodig zal stimuleren.

Één van de argumenten om de correctiecoëfficiënt af te schaffen was dat de bijdrageniveaus van de werknemers en zelfstandigen doorheen de tijd naar elkaar toe zijn geëvolueerd. Paul Roels verwees daarvoor in zijn uiteenzetting naar het advies nr. 2019/07 van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen van 24 april 2019 betreffende de correctiecoëfficiënt in het pensioenstelsel voor zelfstandigen. Hij haalde uit dat advies aan dat als het principe van 1997 wordt gevolgd de coëfficiënten dan moeten worden aangepast naar 0,7919 voor de eerste inkomensschijf en naar 0,7676 voor de tweede inkomensschijf. Dat blijkt in het advies uit een berekening van het actuaariaat van de fod Sociale zekerheid in opdracht van het Algemeen Beheerscomité voor het Sociaal Statuut der Zelfstandigen (ABC). Twee van de bijkomende argumenten die de heer Roels uit het advies citeerde, is dat er naast de wettelijke bijdrageverhouding ook rekening moet worden gehouden met de verschillen tussen de stelsels inzake het aantal mogelijke vormen van bijdrageverminderingen² en het aantal dagen gelijkgestelde periodes. Het actuaariaat was van oordeel dat wanneer rekening wordt gehouden met de verschillen in het aandeel van gelijkgestelde periodes³ tussen de pensioenstelsels van de werknemers en de zelfstandigen, de geactualiseerde coëfficiënt nogmaals verhoogd moest worden met een factor tussen 1,42 en 1,44.

Noten: ¹ OECD (2022), OECD Economic Surveys: Belgium 2022, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/01c0a8f0-en>, p. 45

² Het ABC liet geen berekeningen maken van wat dit zou betekenen, maar formuleerde dit als een kanttekening bij de methodologie zoals die in 1997 werd toegepast en zoals die werd toegepast voor de actualisatie door het actuaariaat van de fod Sociale zekerheid.

³ Op basis van een studie van het Planbureau uit 2016 over het aandeel gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels.

De afschaffing van de correctiecoëfficiënten is voelbaar in de hoogte van het proportioneel pensioen van de zelfstandige en dat zal in de toekomst verder stijgen, aangezien het aandeel van de loopbaanjaren in de pensioenberekening na de hervorming zal toenemen.

De afschaffing van de correctiecoëfficiënt vergt een budgettaire inspanning. Het Actuarieel van de DG Zelfstandigen raamde de kostprijs van een afschaffing voor de toekomstige loopbaanjaren. Tabel 2-10 geeft de evolutie ervan voor de komende jaren weer.

Tabel 2-10: Evolutie van de kostprijs van een afschaffing van de correctiecoëfficiënt voor toekomstige loopbaanjaren

Jaar	Kost	Jaar	Kost
2020	661.458 EUR	2026	24.186.674 EUR
2021	2.050.988 EUR	2027	32.315.145 EUR
2022	4.264.569 EUR	2028	41.672.878 EUR
2023	7.450.693 EUR	2029	52.231.407 EUR
2024	11.727.561 EUR	2030	64.161.192 EUR
2025	17.315.135 EUR	2040	250.553.453 EUR

Bron: data Actuarieel DG Zelfstandigen, geciteerd uit [advies nr. 2019/07](#) van het Algemeen Beheerscomité voor het sociaal statuut der zelfstandigen, p. 17

Een ander gevolg van de afschaffing vindt men volgens de heer Roels terug in de fiscaliteit van het aanvullend pensioen. Zowel bij het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen (VAPZ) dat initieel werd ingevoerd om aan een zelfstandige de mogelijkheid te geven het lagere wettelijke pensioen t.o.v. een werknemer aan te vullen, als bij de individuele pensioentoezegging (IPT). Deze wordt beïnvloed in de mate waarin zelfstandigen vanaf 2021 nog een aanvullend pensioenkapitaal kunnen opbouwen, rekening houdend met de zogenaamde “80%-begrenzing”. Omdat het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen binnen deze ‘80%-begrenzing’ communicerende vaten zijn, kunnen zelfstandigen sinds 2021 minder grote aanvullende pensioenkapitalen opbouwen.

De fiscale aftrekbaarheid van de bijdragen voor het aanvullend pensioen wordt in enige mate bepaald door de toepassing van deze begrenzing. De som van het wettelijk en van het aanvullend pensioen kan namelijk niet meer bedragen dan 80% van de laatste 'normale' brutojaarbezoldiging van de zelfstandige bedrijfsleider⁹ of een

⁹ Het begrip bedrijfsleider wordt door de WAP bedrijfsleiders fiscaal gedefinieerd, met een verwijzing naar art. 32 WIB.

driejaarlijks gemiddeld belastbaar inkomen (het inkomen op basis waarvan het wettelijk pensioen en de sociale bijdragen berekend worden) van zelfstandigen actief in een eenmanszaak¹⁰ of als meewerkende echtgenoot in kwestie en dat over een loopbaan van 40 jaar. Om de 80%-begrenzing te berekenen, maakt de fiscus bij controle een inschatting van de hoogte van het wettelijk pensioen van de zelfstandige. De rekenregels voor de schatting van het wettelijk pensioen werden in verschillende fiscale circulaire herijkt naar aanleiding van de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënt en de verhoging van het pensioenplafond bij zelfstandigen. Deze nieuwe regels zijn van toepassing vanaf inkomstenjaar 2021.

De schatting van het wettelijk pensioen is voor de loopbaan jaren tot en met 2020 gelijk aan 25% van het inkomen (bruto bedrijfsleiders, gemiddeld belastbaar in eenmanszaak of als meewerkende echtgenoot), begrensd door het minimumpensioen en een maximumbedrag overeenkomstig 50% van het pensioenplafond bij werknemers. Vroeger gebeurde de begrenzing op basis van een specifiek pensioenplafond voor zelfstandigen.

Voor loopbaan jaren vanaf 2021 wordt het wettelijk pensioen op dezelfde manier geraamd als bij werknemers, met name op 50% van het bruto of het gemiddelde belastbare inkomen naar gelang het een bedrijfsleider betreft dan wel een zelfstandige actief in een eenmanszaak of een meewerkende echtgenoot. Het geschatte wettelijke pensioen wordt voor deze loopbaan jaren beperkt tot dezelfde minima en maxima als bij werknemers.

2.2.3 Evolutie van het minimumpensioen

Een van de verklaringen van de stijging van het rustpensioenbedrag in de laatste decennia lag in de evolutie van het (gewaarborgd) minimumpensioen, zowel qua aandeel als qua hoogte.

Het aandeel personen met een minimumpensioen in betaling binnen het werknemers- en het zelfstandigenstelsel groeide sterk in de laatste decennia. Onder de zuivere loopbanen gaat het in het werknemersstelsel om een stijging van 7,6% tot 26,4% (2013-2022). Bovendien is zeven op de tien een vrouw. In het zelfstandigenstelsel gaat het om een stijging van 56,0% tot 68,5% en is vier op de tien een vrouw. In het ambtenarenstelsel is het aandeel personen met een minimumpensioen niet sterk veranderd in de laatste decennia en schommelt het rond de 7%.

Een van de verklaringen van het toegenomen aandeel personen met een minimumpensioen in betaling ligt in de opeenvolgende verhogingen van het minimumpensioen

¹⁰ Het begrip zelfstandige actief in een eenmanszaak wordt fiscaal gedefinieerd als personen die winsten of baten aangeven.

doorheen de tijd (infra Tabel 2-11). Zo kan een persoon doorheen de tijd van een niet-minimumpensioen in betaling naar een minimumpensioen in betaling gaan doordat de berekening in functie van het minimumpensioen op een bepaald ogenblik voordeliger wordt dan de (oorspronkelijke) berekening in functie van de inkomsten.

Tabel 2-11 geeft de evolutie van het minimumpensioen voor een alleenstaande¹¹ met een volledige loopbaan¹² weer. Het gaat opnieuw om nieuwe ingangen. Er wordt hierbij een vergelijking gemaakt met het bedrag van het mediane rustpensioen voor een zuivere loopbaan in nominale waarde (supra Tabel 2-5). Bij deze vergelijking is het belangrijk om ermee rekening te houden dat de berekening van het mediane rustpensioen ook nieuwe ingangen bevat met een loopbaan die minder dan 14.040 voltijdse dagequivalenten telt. Om deze reden is er voor het werknemersstelsel een vergelijking gemaakt tussen enerzijds het minimumpensioenbedrag voor een alleenstaande met een volledige loopbaan en anderzijds het mediane rustpensioen van ingangen met een volledige loopbaan en zonder minimumpensioen in uitbetaling. Bij gebrek aan gegevens is deze oefening niet gemaakt voor het ambtenaren- en zelfstandigenstelsel.

¹¹ De vergelijking werd gemaakt o.b.v. het minimumpensioen voor een alleenstaande, aangezien dit de grootste groep is. Zo werd voor meer dan 9 op de 10 van de in 2021 nieuwe toegekende rustpensioenen in het werknemersstelsel, het bedrag van een alleenstaande uitbetaald.

¹² De Federale Pensioendienst spreekt van een volledige loopbaan als de loopbaan 14.040 voltijdse dagequivalenten telt of 45 jaar van 312 dagen.

Tabel 2-11: Vergelijking in nominale waarde van het mediane rustpensioen met het minimumpensioenbedrag voor de drie stelsels (1/2013-1/2022)

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%
Verschil (€)	399,79	418,65	418,09	422,50	409,64	398,60	389,71	418,36	376,06	402,46	
Verschil (%)	26,5%	27,1%	27,1%	26,9%	25,8%	24,6%	23,8%	24,8%	22,1%	21,8%	

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%
Verschil (€)	384,30	117,88	288,81	364,12	397,76	341,62	247,55	309,56	316,75	240,69	
Verschil (%)	36,7%	11,1%	27,2%	33,3%	33,8%	28,0%	19,9%	24,4%	23,9%	16,7%	

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%

Noten: het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen').

Bij deze vergelijking is het belangrijk om er mee rekening te houden dat de berekening van het mediane rustpensioen ook nieuwe ingangen bevat met een loopbaan die minder dan 14.040 voltijdse dag-equivalenten telt. Om deze reden is er voor het werknemersstelsel een vergelijking gemaakt tussen enerzijds het minimumpensioenbedrag voor een alleenstaande met een volledige loopbaan en anderzijds het mediane rustpensioen van ingangen met een volledige loopbaan en zonder minimumpensioen in uitbetaling. Bij gebrek aan gegevens is deze oefening niet gemaakt voor het ambtenaren- en zelfstandigenstelsel.

Bron: FPD datawarehouse, compendium

Het minimumpensioen voor een alleenstaande met een volledige loopbaan steeg met een percentage dat hoger ligt dan de prijsevolutie (12,6% voor 1/2013-1/2022) in de drie stelsels. Bovendien convergeerden de bedragen van het werknemers- en zelfstandigenstelsel naar dat van het ambtenarenstelsel, met anno 2022 een verschil van 55 euro.

Bij de ambtenaren bedraagt het minimumpensioen ongeveer de helft van het mediane rustpensioen.

Bij de zelfstandigen met een zuivere loopbaan ligt het mediane rustpensioen onder¹³ het minimumpensioenbedrag (verschil van 16,7% of 240 euro in 2022). Door de sterke stijging van het mediane rustpensioen verkleinde dit verschil in de laatste decennia (36,7% verschil in 2013, 16,7% in 2021). Hier speelt ongetwijfeld de hogere arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot (infra in Kader 2-5) een rol. De hervorming van de eenheid van loopbaan in 2019 zorgde er in algemene zin voor dat voor meer gewerkte dagen een pensioen werd toegekend. Ook de sterke sprong van het mediane rustpensioen in 2021 verkleinde het verschil sterk.

Kader 2-5: De rol van de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot in de zelfstandigenregeling en van het sui-generisstatuut voor onthaalouders in de werknemersregeling

Statuut van meewerkende echtgenoot in de zelfstandigenregeling

Het gaat om de programmawet (I) van 24 december 2002 ter invoering van het statuut van 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 moederschapsvergoeding, maar een eigen sociaal statuut ontbrak. Dat veranderde met de invoering van het statuut van meewerkende echtgenoot.

Concreet betekent dit dat de meewerkende echtgenoot van de zelfstandige zich (vrijwillig en vanaf 1 juli 2005 verplicht voor allen geboren na 1955) aansluit bij het 'maxistatuut' om een volwaardig eigen sociaal statuut te genieten. De meewerkende echtgenoot is bijgevolg verzekerd in geval van arbeidsongeschiktheid, invaliditeit en moederschap, pensioenen en kinderbijslag.

Vóór 2003 bouwde de helpende partner van een zelfstandige dus geen pensioenrechten op in zijn/haar hoedanigheid van "helpende of meewerkende". Dit heeft zijn impact op het aantal loopbaan jaren en de hoogte van het rustpensioen. Naarmate we verder in de toekomst gaan, zijn er

¹³ Verklaringen zijn reeds gekend: het relatief grote aandeel zelfstandigen met een minimumpensioen (50% van de nieuwe toekenningen in 2021) en het relatief grote aandeel zelfstandigen met een korte loopbaan (23,17% voldoet niet aan de voorwaarde voor toegang tot het minimumpensioen en het minimumpensioen neemt verhoudingsgewijs af met het aantal loopbaan jaren dat minder is dan een volledige loopbaan).

meer en meer mannen en vrouwen met geldige loopbaan jaren als meewerkende echtgenoot in hun carrière.

Bovendien zijn het merendeel van de meewerkende echtgenoten¹ vrouwen (87% in 2019, rapport [RSVZ 2019](#)). Het zelfstandigenstelsel kent een relatief groter aandeel personen met een zeer korte loopbaan en dat zijn vaker vrouwen. Bij de nieuwe toekenningen van een zelfstandigenpensioen met ingangsdatum in 2021, voldeed 23,17% van de zelfstandigen niet aan de 2/3^{de} voorwaarde van het minimumpensioen (of minder dan 30 loopbaan jaren). Hiervan is twee op de drie een vrouw (64,66%). Ter vergelijking, onder de nieuwe toekenningen in 2021 die wel aan deze voorwaarde voldoen is 30,07% een vrouw.

Merk hierbij op dat een recente wetswijziging² een overgangsregeling inzake de toegang tot het minimumpensioen voorziet voor de meewerkende echtgenoten geboren tussen 1 januari 1956 en 31 mei 1968 en minstens 1 kwartaal onderworpen aan het maxi-statuut tussen 1 januari 2003 en 30 september 2005. De 2/3^{de} loopbaanvoorwaarde wordt voor hen niet berekend op een standaardloopbaan van 45 jaar, maar wel op een specifieke referentieloopbaan, namelijk van 1 januari 2003 tot en met het kwartaal voorafgaand aan de ingangsdatum van het pensioen.

Het sui-generisstatuut voor onthaalouders in de werknemersregeling

Het gaat om de programmawet (II) van 24 december 2002 ter invoering van het sociaal sui-generisstatuut voor onthaalouders. Vóór 1 april 2003 werden geen eigen sociale rechten in de werknemersregeling opgebouwd voor onthaalouders die geen werknemer of zelfstandige zijn. Dat veranderde met de invoering van het sui-generisstatuut vanaf 1 april 2003.

Concreet betekent dit dat een onthaalouder in het sui-generisstatuut die dus geen werknemer of zelfstandige is, vanaf 1 april 2003 recht heeft op: een verzekering tegen ziektekosten en arbeidsongeschiktheid, een verzekering tegen arbeidsongevallen en beroepsziekten, een vervangingsinkomen voor moederschapsrust, een “opvanguitkering” en een rust- en overlevingspensioen.

Vóór 1 april 2003 kon de onthaalouder in het sui-generisstatuut dus geen sociale rechten opbouwen in de werknemersregeling. Net als wat de

problematiek van de meewerkende echtgenoten betreft, heeft dit zijn impact op het aantal loopbaanjaren en de hoogte van het rustpensioen.

Merk op dat een recente wetwijziging³ de toegangsvoorwaarde (de 2/3^{de} voorwaarde) tot het minimumpensioen versoepelt voor rustpensioenen van onthaalouders in het sui-generisstatuut. Deze wijziging geldt alleen als de betrokkene tussen 1 januari 2003 en 31 december 2032 perioden van minstens 156 voltijdse dagen per jaar gewerkt heeft als onthaalouder en met pensioen ging of gaat tussen 1 januari 2023 en 2 januari 2033. Voor hen wordt het aantal jaren met minstens 156 voltijdse dagen als onthaalouder tussen 1 januari 2003 en 31 december 2032 verhoogd. Die verhoging gebeurt door het aantal jaren van minstens 156 voltijdse dagen als onthaalouder te vermenigvuldigen met een breuk. De teller van deze breuk is gelijk aan 45, de noemer aan het aantal jaren tussen 1 januari 2003 en 31 december van het jaar voorafgaand aan het jaar waarin de wettelijke pensioenleeftijd wordt bereikt. Dat verhoogd aantal jaren bepaalt of er wordt voldaan aan de loopbaanvoorwaarden om toegang te krijgen tot het gewaarborgd minimumpensioen.

Noten: ¹Op 31 december 2019 noteerde het RSVZ 23.500 aangesloten meewerkende echtgenoten. Ten opzichte van het totaal aantal verzekeringsplichtigen in hoofdberoep gaat dit om 8,02% bij de vrouwen en 0,62% bij de mannen. Dit aandeel kent een dalende trend: in 2007 bijvoorbeeld berekende het RSVZ een aandeel van 18,48% bij de vrouwen en 0,98% bij de mannen ([RSVZ \(2019\)](#) en [RSVZ \(2009\)](#)).

²Wet 27 november 2022 tot wijziging van de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen voor wat betreft het minimumpensioen voor meewerkende echtgenoten, *BS* 27 december 2022.

³Wet 27 november 2022 tot wijziging van het koninklijk besluit van 28 september 2006 tot uitvoering van de artikelen 33, 33bis, 34 en 34bis van de herstellwet van 10 februari 1981 inzake pensioenen van de sociale sector en de wet 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, *BS* 4 januari 2023.

2.2.4 Decielverdeling van de pensioenen

In 2.2.1 werd gewezen op een scheve verdeling van het rustpensioen bij zelfstandigen. Tabel 2-12 toont de evolutie van de verdeling van het brutorustpensioen per deciel voor de drie stelsels¹⁴. Het gaat opnieuw om nieuwe ingangen.

Tabel 2-12: De evolutie van de verdeling van het rustpensioen per deciel voor de drie stelsels in nominale bedragen (1/2013 -1/2022)

Tabel 1 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere werknemers (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	114,65	543,41	956,79	1.109,41	1.191,02	1.331,90	1.515,09	1.719,92	1.931,15
2013 (bedrag 1/2014)	98,17	475,13	894,31	1.123,34	1.191,05	1.328,38	1.509,92	1.720,73	1.937,22
2014 (bedrag 1/2015)	96,95	464,48	898,67	1.123,34	1.191,07	1.335,76	1.513,04	1.729,07	1.952,75
2015 (bedrag 1/2016)	103,90	501,43	946,71	1.145,80	1.197,92	1.353,21	1.530,37	1.752,49	1.977,83
2016 (bedrag 1/2017)	124,67	562,57	1.010,11	1.176,91	1.239,19	1.390,46	1.563,87	1.788,19	2.023,33
2017 (bedrag 1/2018)	143,03	600,69	1.061,77	1.220,86	1.263,99	1.418,08	1.590,19	1.821,58	2.065,51
2018 (bedrag 1/2019)	172,94	662,99	1.137,99	1.245,28	1.311,17	1.444,53	1.610,50	1.840,68	2.102,14
2019 (bedrag 1/2020)	206,00	714,37	1.198,37	1.266,37	1.354,24	1.513,19	1.680,27	1.905,89	2.141,26
2020 (bedrag 1/2021)	171,86	648,12	1.149,13	1.325,92	1.369,58	1.498,35	1.661,58	1.893,38	2.164,47
2021 (bedrag 1/2022)	196,78	710,17	1.244,33	1.414,79	1.444,40	1.566,73	1.743,61	1.978,67	2.261,57
Evol	71,6%	30,7%	30,1%	27,5%	21,3%	17,6%	15,1%	15,0%	17,1%

Tabel 3 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - gemengd werknemer/zelfstandige (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	324,74	679,61	868,49	997,88	1.047,79	1.079,85	1.208,92	1.359,97	1.501,18
2013 (bedrag 1/2014)	321,62	686,93	924,62	1.031,64	1.060,94	1.105,09	1.245,14	1.400,59	1.534,89
2014 (bedrag 1/2015)	325,19	676,99	926,48	1.028,30	1.060,94	1.099,06	1.239,57	1.395,79	1.542,37
2015 (bedrag 1/2016)	368,39	763,34	991,31	1.082,14	1.092,36	1.149,37	1.269,09	1.431,80	1.578,72
2016 (bedrag 1/2017)	385,15	791,64	1.040,44	1.136,25	1.176,90	1.179,70	1.292,34	1.458,07	1.616,75
2017 (bedrag 1/2018)	410,98	849,38	1.076,18	1.173,10	1.220,86	1.220,87	1.314,53	1.489,72	1.656,37
2018 (bedrag 1/2019)	468,35	914,39	1.135,90	1.211,53	1.245,23	1.245,29	1.342,08	1.518,87	1.694,80
2019 (bedrag 1/2020)	459,60	886,06	1.135,45	1.231,18	1.266,36	1.266,37	1.344,35	1.524,81	1.706,74
2020 (bedrag 1/2021)	459,81	911,57	1.171,23	1.279,12	1.325,91	1.325,92	1.376,70	1.559,33	1.740,70
2021 (bedrag 1/2022)	487,38	987,97	1.265,20	1.386,41	1.436,37	1.444,40	1.473,66	1.661,56	1.851,12
Evol	50,1%	45,4%	45,7%	38,9%	37,1%	33,8%	21,9%	22,2%	23,3%

¹⁴ De tabel dient te worden gelezen als volgt: voor de nieuwe ingangen 2021 bij de werknemers met een zuivere loopbaan ontvangt 10% van de nieuwe begunstigen in januari 2022 een maandelijks brutorustpensioen van 196,78 euro of minder (PR_d1); de mediaan (PR_d5) bedraagt 1.444,40 euro en ten slotte bedraagt 10% van de nieuwe ingegane rustpensioenen 2.261,57 euro of meer.

Tabel 5 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere zelfstandigen (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	26,67	59,62	119,52	227,49	663,48	925,57	1.024,54	1.140,40	1.363,23
2013 (bedrag 1/2014)	26,83	65,58	140,73	367,15	943,06	1.037,36	1.060,94	1.310,15	1.403,73
2014 (bedrag 1/2015)	25,33	58,94	116,01	240,03	772,13	990,21	1.060,94	1.247,76	1.403,73
2015 (bedrag 1/2016)	23,85	59,62	118,98	240,93	728,24	989,19	1.075,54	1.185,21	1.407,94
2016 (bedrag 1/2017)	24,33	56,25	112,51	218,93	779,15	1.064,84	1.167,18	1.191,19	1.444,21
2017 (bedrag 1/2018)	24,81	64,73	127,97	283,77	879,24	1.118,06	1.205,62	1.220,86	1.506,55
2018 (bedrag 1/2019)	28,17	69,60	145,65	295,45	997,68	1.147,29	1.222,86	1.245,28	1.507,05
2019 (bedrag 1/2020)	26,08	68,15	140,93	308,02	956,81	1.160,84	1.239,18	1.266,37	1.520,92
2020 (bedrag 1/2021)	27,42	69,40	148,71	319,64	1.009,17	1.230,16	1.296,45	1.325,92	1.564,83
2021 (bedrag 1/2022)	34,97	84,59	177,39	496,10	1.203,67	1.348,11	1.404,28	1.444,40	1.703,70
Evol	31,1%	41,9%	48,4%	118,1%	81,4%	45,7%	37,1%	26,7%	25,0%

Tabel 7 Decielverdeling bruto bedrag rustpensioen - zuivere en gemengde ambtenaren (nieuwe ingangen)

Année de pc	PR_d1	PR_d2	PR_d3	PR_d4	PR_d5	PR_d6	PR_d7	PR_d8	PR_d9
2012 (bedrag 1/2013)	977,13	1.513,34	1.844,80	2.023,72	2.348,08	2.660,09	2.920,08	3.162,74	3.830,55
2013 (bedrag 1/2014)	1.046,19	1.573,80	1.901,95	2.091,89	2.431,74	2.706,26	2.932,74	3.208,38	3.833,40
2014 (bedrag 1/2015)	1.086,20	1.614,60	1.930,93	2.122,51	2.449,74	2.706,26	2.942,53	3.187,73	3.795,25
2015 (bedrag 1/2016)	1.024,11	1.577,56	1.915,77	2.117,93	2.458,21	2.706,26	2.939,90	3.180,19	3.819,99
2016 (bedrag 1/2017)	990,03	1.569,65	1.926,39	2.133,85	2.435,19	2.701,17	2.925,44	3.172,15	3.848,06
2017 (bedrag 1/2018)	860,48	1.432,55	1.870,39	2.096,97	2.391,70	2.664,52	2.955,19	3.207,46	3.938,05
2018 (bedrag 1/2019)	836,38	1.443,57	1.870,93	2.133,08	2.419,23	2.702,84	2.970,36	3.244,65	3.945,16
2019 (bedrag 1/2020)	612,44	1.284,85	1.762,31	2.097,92	2.356,13	2.686,07	2.929,64	3.174,30	3.909,44
2020 (bedrag 1/2021)	380,68	1.081,88	1.700,31	2.097,67	2.389,78	2.721,43	3.012,55	3.297,26	4.006,66
2021 (bedrag 1/2022)	357,67	1.045,12	1.699,98	2.126,02	2.423,97	2.757,77	3.067,16	3.396,97	4.097,88
Evol	-63,4%	-30,9%	-7,9%	5,1%	3,2%	3,7%	5,0%	7,4%	7,0%

Noten: het betreft de betaling in januari van de pensioenen die het voorgaande jaar zijn ingegaan (i.e. 'nieuwe ingangen').

Met 'zuivere werknemers' duidt de FPB op de werknemers met een zuivere loopbaan. Idem voor de termen 'zuivere/gemengde zelfstandigen/ambtenaren'.

Een vergelijking tussen de tabellen wordt bemoeilijkt omwille van een compositie-effect. Dit verwijst naar het feit dat over de tijd het aandeel personen met een zuivere of gemengde loopbaan verandert. Tabel 2-6 geeft de evolutie van het aantal nieuwe ingangen weer volgens (gecombineerd) pensioenstelsel.

Bron: FPD datawarehouse, compendium

De relatief sterke toename in de laagste decielen bij de werknemers kan worden verklaard door een afname van het aandeel zeer korte loopbanen (14 jaar of minder)¹⁵.

Bij de zelfstandigen met een zuivere loopbaan is een scheve verdeling te vinden met zeer lage bedragen tot het vijfde deciel. Zo'n 31,19% van de nieuwe toekenningen in

¹⁵ Van 9,4% voor de nieuwe toekenningen in 2012 tot 8,5% voor 2021 (zie infra 2.4.1).

2021 voldoet niet aan de 2/3^{de} voorwaarde van het minimumpensioen. Het gaat vaak om zeer korte loopbanen¹⁶. Evoluties in de laagste decielen (PR_d1 t.e.m. PR_d4) en het hoogste deciel (PR_d9) hebben betrekking op het proportionele inkomen¹⁷; voor de decielen 5 t.e.m. 8 spelen daarnaast ook de maatregelen die betrekking hebben op de evolutie van het minimumpensioen. Voor het hoogste deciel speelt ook de plafonnering van het minimumpensioen een rol.

In de decielverdeling van het rustpensioen van de ambtenaren (let op: zowel ambtenaren met zuivere als met gemengde loopbanen) is de afgelopen drie jaar een relatief sterke daling op te merken in de laagste decielen. Hier speelt hoogstwaarschijnlijk de aanpassing van de wetgeving¹⁸ die in werking trad op 1 mei 2019 en een einde¹⁹ maakte aan de voorwaarde van een minimum van vijf loopbaanjaren om pensioenrechten op te bouwen in het ambtenarenstelsel.

2.2.5 Vooruitzichten

De vooruitzichten uit het compendium komen uit de vooruitzichten van de Studiecommissie voor de Vergrijzing van juli 2022²⁰ over het rustpensioen (Figuur 2-6). Het gaat telkens om de evolutie van het gemiddelde rustpensioen van nieuw gepensioneerden. De grafische uitschieters in 2025 en 2030 zijn toe te schrijven aan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. Hierdoor worden deze jaren gekenmerkt door relatief weinig nieuwe intredes en diegenen die wel hun pensioen kunnen opnemen hebben relatief hoge pensioenen (voldoen aan voorwaarden vervroegd pensioen).

¹⁶ 29,8% van de nieuwe toekenningen in 2021 heeft een loopbaan van 14 jaar of minder.

¹⁷ Aangezien het bedrag te laag is voor het minimumpensioen tegen de 2/3^{de} voorwaarde en te hoog voor het minimumpensioen voor een volledige loopbaan.

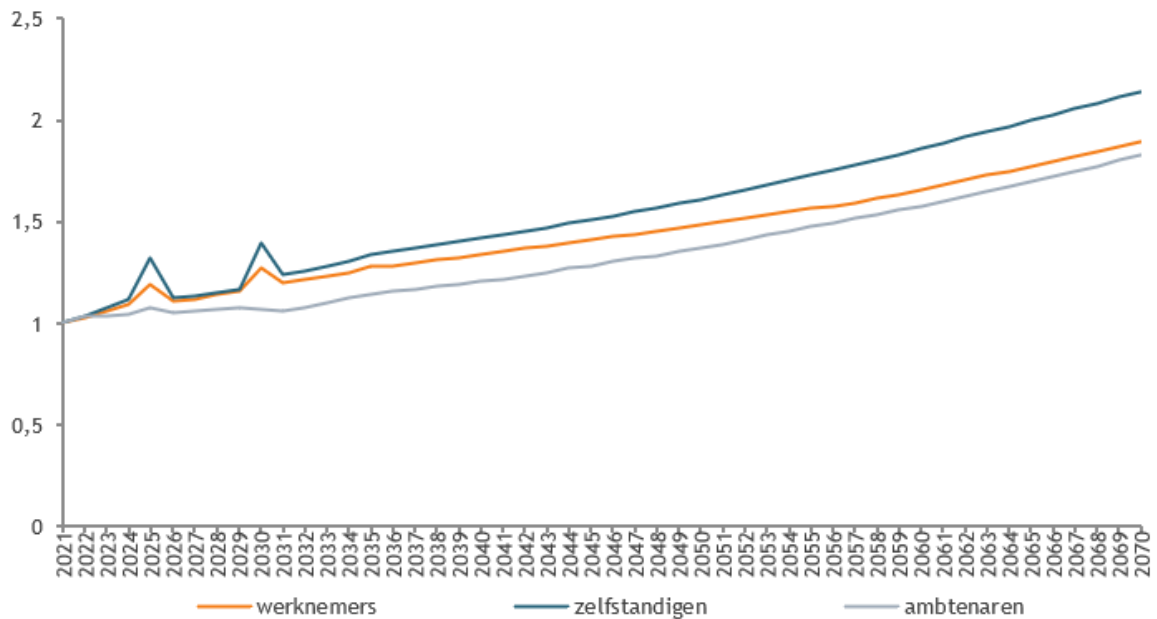
¹⁸ NI. de wet van 30 maart 2018 m.b.t. het niet in aanmerking nemen van diensten gepresteerd als niet vastbenoemd personeelslid voor een pensioen van de overheidssector, tot wijziging van de individuele responsabilisering van de provinciale en lokale overheden binnen het Gesolidariseerde pensioenfonds, 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.

¹⁹ Voordien werden deze jaren opgenomen in de berekening van het werknemerspensioen en werd er geen ambtenarenpensioen uitbetaald aan de betrokkene.

²⁰ Hoge Raad van Financiën (2022), Jaarlijks Verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. Hier vindt u ook de hypothesen van de voorspellingen terug.

Figuur 2-6: Vooruitzichten tot 2070 van het rustpensioen voor de drie stelsels

Figuur 1 Evolutie van het rustpensioen van nieuwe gepensioneerden naar stelsel
2021 = 1



Bron: aanvullende info van het Federaal Planbureau

De groei van het gemiddelde rustpensioen is relatief sterker in de vooruitzichten van de zelfstandigenregeling. In 2.2.3 werd reeds aangegeven dat de recente afschaffing van de correctiecoëfficiënt alsook de aanzienlijke verhoging van het minimumpensioen de evolutie van het rustpensioen verder zullen beïnvloeden. Er wordt verwacht dat het aandeel gerechtigden van een minimumpensioen op korte termijn zal toenemen en dat na midden 2030 een daling zal worden ingezet omdat meer en meer pensioenen op basis van werkelijke prestaties boven het minimum komen te liggen.

Voor alle stelsels is de groei van het gemiddelde rustpensioen sterker voor vrouwen dan voor mannen (zie figuren in het compendium²¹). Dit impliceert een inhaalbeweging, maar in het werknemers- en zelfstandigenstelsel blijft het toekomstig pensioen van vrouwen voor de hele periode 2020-2070 lager liggen dan dat van mannen. In de vooruitzichten van het ambtenarenstelsel zou het gemiddeld pensioen van vrouwen na 2040 hoger komen te liggen dan dat van mannen. Een verklaring is het gestegen gewicht van vrouwen in het onderwijs, de groep met het hoogste pensioen onder de nieuw gepensioneerde ambtenaren.

²¹ Compendium deel 2, vraag 22, vanaf p. 119

2.3 Het rustpensioen met de aanvulling van het tweedepijlerpensioen

2.3.1 Opzet oefening Sigedis

In samenwerking met de Federale Pensioendienst en het RSVZ, heeft Sigedis verschillende gegevensbronnen aan elkaar gekoppeld op het niveau van het individu om de pensioenuitkeringen uit de eerste pijler te kunnen koppelen aan die van de tweede pijler.

Deze oefening houdt natuurlijk enkele restricties in. De oefening werd gemaakt voor de nieuwe ingangen van 2021 en bij de individuen die meerdere rustpensioenen hebben opgebouwd in verschillende stelsels wordt gekeken naar de laatst bekende ingangsdatum in de databank²². Daarnaast zijn alle individuen die naast hun eigen rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie²³. Het gaat om 113.736 rustgepensioneerden. Tabel 2-13 geeft de verdeling van de specifieke populatie volgens stelsel.

Tabel 2-13: De verdeling van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

Pure salaríé	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salaríé indépendant	Mixte salaríé fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire	Mixte 3	Grand Total
62.155 54,65%	3.125 2,75%	11.434 10,05%	16.381 14,40%	18.401 16,18%	213 0,19%	2.027 1,78%	113.736 100,00%

Noot: de categorie (1,78%) die in de drie stelsels pensioenrechten heeft opgebouwd werd achterwege gelaten in de tabellen met de bruto- en nettobedragen.

Bron: Sigedis, compendium

Het gaat dus om de nieuwe ingangen van 2021. Deze pensioenen werden berekend op basis van de pensioenreglementering van het verleden. De hervorming in zowel het ambtenaren- als het zelfstandigenstelsel komen in de cijfers dus nog niet volledig tot uiting. Voorbeelden zijn de wijziging van de referentiewedde bij ambtenaren (supra in Kader 2-1) en de afschaffing van de harmonisatiecoëfficiënten bij zelfstandigen (supra in Kader 2-3).

De Federale Pensioendienst kent zowel de bruto- als de nettobedragen van de uitbetaalde rustpensioenen. Sigedis heeft uit zijn eigen database db2p de opgebouwde rechten van het tweedepijlerpensioen op het moment van pensionering of van opname van de rechten gehaald. Om deze gegevens te kunnen koppelen en om het totaal

²² Bijvoorbeeld het volgende individu wordt in de specifieke populatie opgenomen: gepensioneerd als werknemer in 2019, maar werkte ook als zelfstandige en nam dit laatste pensioen op in 2021. Het is dus ook mogelijk dat er individuen worden opgenomen die reeds gepensioneerd zijn in 2021 in het ene stelsel en hun pensioen nog niet hebben opgenomen in een ander stelsel.

²³ Van de nieuwe ingangen in 2021 ontvangt 16% bijkomend afgeleide rechten; 84% ontvangt dus enkel zijn eigen rustpensioen.

pensioen in bruto- en nettobedragen te kunnen berekenen, is het belangrijk dat de pensioeninkomsten uit beide pijlers op een vergelijkbare basis kunnen worden geplaatst. Sigedis heeft om die redenen het tweedepijlerpensioen omgezet in een 'fictieve' maandelijkse rente met een gelijkaardige omzettingscoëfficiënt²⁴ als in de Wijninckxbijdrage (2021). In de wetgeving bestaan andere coëfficiënten die het maandelijks bedrag hoger inschatten (infra in 3.4). Voor de berekening van de nettobedragen werkt Sigedis voor het tweedepijlerpensioen met de schatting dat 15% wordt ingehouden.

Bij de interpretatie van de gemiddelde en mediane pensioenbedragen dient erop te worden gelet dat de profielen van de 'mediane' ambtenaar, zelfstandige en werknemer niet volledig vergelijkbaar zijn. Deze oefening werd niet aangevuld met de bruto en netto vervangingsratio's.

2.3.2 Totaal brutopensioen

Tabel 2-14 geeft een overzicht per (gecombineerd) pensioenstelsel weer van het gemiddelde en de mediaan van de brutobedragen van het totaal pensioen of het pensioen dat het rustpensioen en het aanvullend pensioen combineert. Voor de volledigheid wordt ook de decielverdeling van het totaal brutopensioen per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven in Figuur 2-7.

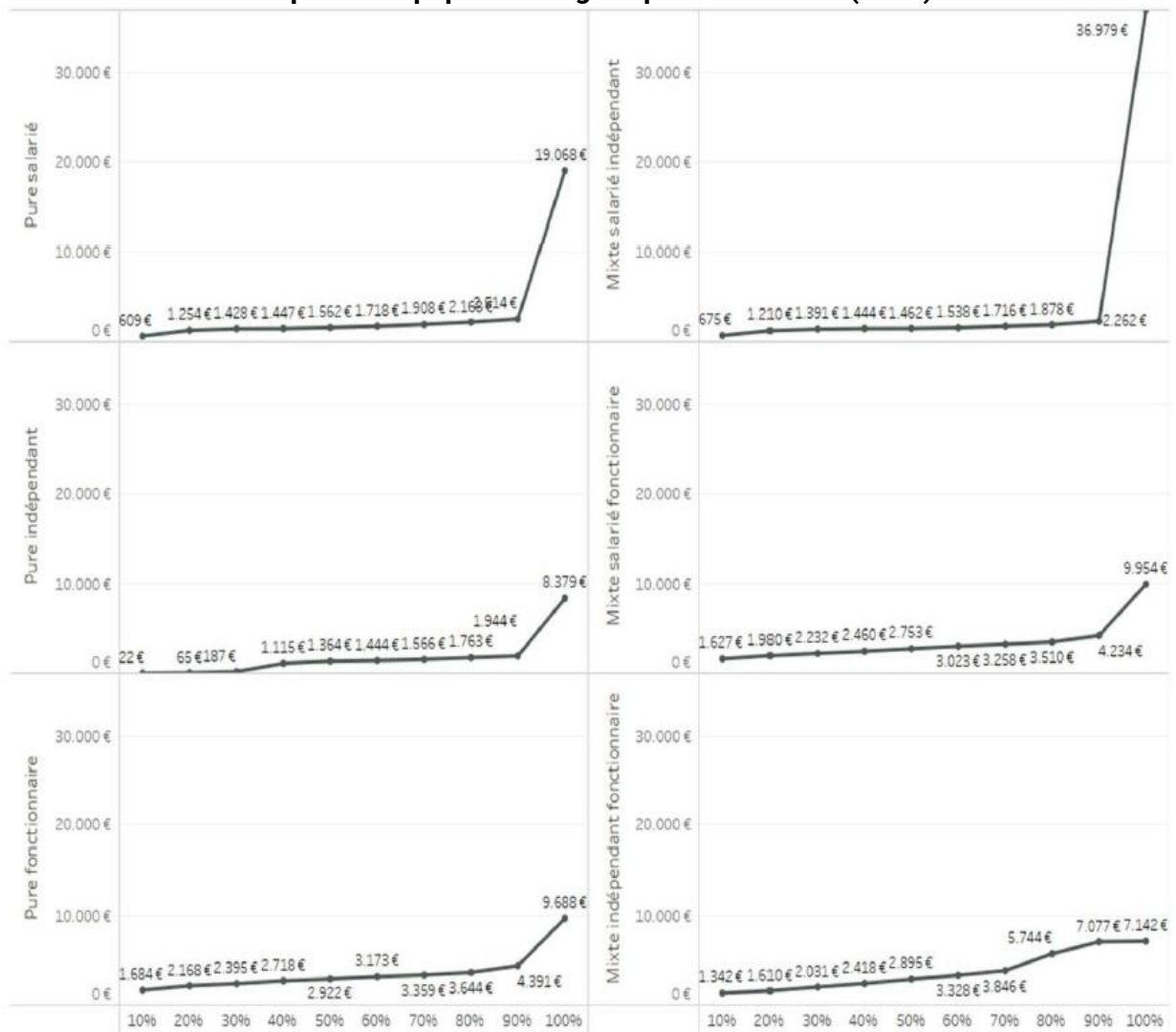
²⁴ Het enige puntje van verschil met deze Wijninckxbijdrage is dat er in de opbouwfase van wordt uitgegaan dat het pensioen wordt opgenomen op 65 jaar. In de data van Sigedis is de pensioenleeftijd bekend en deze wordt in rekening gebracht.

Tabel 2-14: De brutobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.645 €	1.103 €	2.980 €	1.555 €	2.846 €	3.443 €
Médiane	1.562 €	1.364 €	2.922 €	1.462 €	2.753 €	2.895 €

Bron: Sigedis, compendium

Figuur 2-7: De decielverdeling van het totaal brutopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)



Noot: de relatief grote afwijking in het tiende deciel werd toegeschreven aan outliers.

Bron: Sigedis, compendium

Tabel 2-14 geeft aan dat, ook na toevoeging van het tweedepijlerpensioen voor werknemers en zelfstandigen, de gemiddelde en de mediane brutorustpensioenen van ambtenaren hoger komen te liggen. In vergelijking met Tabel 2-15, die de brutorustpensioenen per stelsel weergeeft, stijgt het totale pensioen gemiddeld met 84 euro bij de werknemers met een zuivere loopbaan en met 149 euro bij de zelfstandigen door de aanvulling van het tweedepijlerpensioen. Uit verdere analyse blijkt dat, enerzijds, niet ieder rustpensioen wordt aangevuld met een tweedepijlerpensioen en, anderzijds, grote verschillen in de verdeling van het opgebouwde kapitaal voorkomen. Deze verschillen in het tweedepijlerpensioen worden in het volgende hoofdstuk verdiept.

Tabel 2-15: De brutobedragen van het rustpensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.561 €	954 €	2.980 €	1.417 €	2.830 €	3.422 €
Médiane	1.541 €	1.308 €	2.922 €	1.444 €	2.727 €	2.875 €

Noot: de bedragen zijn niet volledig dezelfde als die uit Tabel 2-5 aangezien dit om een specifieke populatie gaat (supra restricties in 2.3.1).

Bron: Sigedis, compendium

In punt 2.1, werden de brutovervangingsratio's volgens pensioenstelsel weergegeven. Het Kenniscentrum Pensioenen heeft in dezelfde oefening²⁵ ook de brutovervangingsratio's berekend met inbegrip van de tweedepijlerpensioen (Tabel 2-16). Opnieuw gaat het om een specifieke populatie, nl. de nieuwe ingangen van 2015 met een zuivere loopbaan van minstens 25 jaar. Daarnaast zijn alle nieuwe ingangen die naast een rustpensioen afgeleide rechten ontvangen niet inbegrepen in de specifieke populatie. Bovendien wordt de specifieke populatie verder ingeperkt omwille van de afwezigheid van een aanvullend pensioen bij heel wat nieuwe ingangen (infra in 3.2). De vervangingsratio wordt berekend als de verhouding tussen het gemiddelde rustpensioen op de ingangsdatum en het referentie-inkomen²⁶ van de laatste vijf jaren.

²⁵ Het verslag uit 2017 is niet gepubliceerd; de gemengde subcommissie heeft de toestemming om met enige voorzichtigheid de cijfers te gebruiken in dit verslag.

²⁶ In de werknemersregeling worden de brutolonen van de laatste vijf referentie jaren in aanmerking genomen, ongeacht of het gaat om werkelijke inkomsten voor perioden van activiteit of om fictieve inkomsten voor perioden die als zodanig worden behandeld. In de zelfstandigenregeling worden de netto beroepsinkomens die als basis dienen voor de berekening van de sociale bijdragen in aanmerking genomen en in de ambtenarenregeling het gemiddelde loon van de laatste vijf dienstjaren. Er wordt geen rekening gehouden met een eventuele pensioenbonus.

Tabel 2-16: Brutovervangingsratio incl. de tweede pijler van de nieuwe ingangen per stelsel (2015)

	Aantal ingangen in de specifieke populatie		Brutovervangingsratio zonder 2 ^{de} pijler		Brutovervangingsratio met 2 ^{de} pijler	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
Werknemer	17.089	7.782	43,71%	46,80%	51,30%	54,39%
bij 45 jaar loopbaan	2.897	1.632	42,25%	47,33%	50,88%	53,88%
Zelfstandige	372	115	-	-	-	-
bij 45j loopbaan	183	37	- ¹	- ¹	65%	70%
Ambtenaar	7.468	5.349	-	-	-	-
bij 45j loopbaan	1.985 ²	814 ²	73,3% ³	73,04% ³	-	-

Noot: ¹ Voor de specifieke populatie uit Tabel 2-4, werd een brutovervangingsratio voor zelfstandigen met een loopbaan van 45 jaar van 53% en 58% (resp. man en vrouw) berekend. ² Enkel de aantallen voor een loopbaan van 40 jaar of meer is bekend. ³ Enkel de brutovervangingsratio voor een loopbaan van 45 jaar of meer is bekend.

Bron: berekeningen Kenniscentrum Pensioenen

2.3.3 Totaal nettopensioen

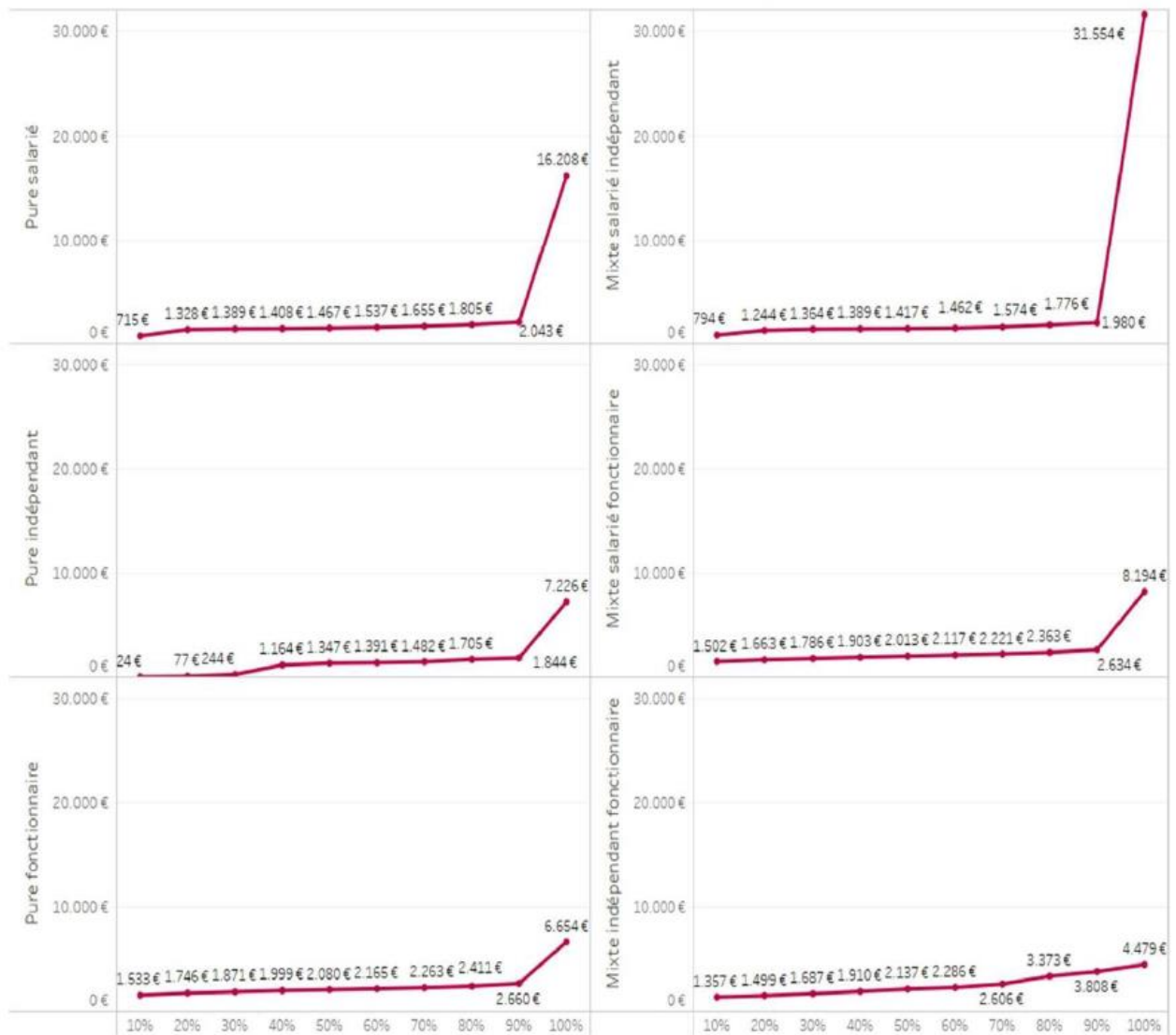
Ter herinnering uit de opzet van de oefening (supra in 2.3.1): de nettobedragen van het rustpensioen zijn gekend en voor de nettobedragen van het tweedepijlerpensioen werd een afhouding van 15% geschat. Tabel 2-17 geeft een overzicht van de nettobedragen van het totaal pensioen per pensioenstelsel. Voor de volledigheid wordt ook de decielverdeling van het totaal nettopensioen per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven in Figuur 2-8.

Tabel 2-17: De nettobedragen van het totaal pensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)

	Pure salarí	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarí indépendant	Mixte salarí fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.486 €	1.074 €	2.084 €	1.467 €	2.043 €	2.294 €
Médiane	1.467 €	1.347 €	2.080 €	1.417 €	2.013 €	2.137 €

Bron: Sigedis, compendium

Figuur 2-8: De decielverdeling van het totaal nettopensioen van de rustgepensioneerden uit de specifieke populatie volgens pensioenstelsel (2021)



Noot: de relatief grote afwijking in het tiende deciel werd toegeschreven aan outliers.

Bron: Sigedis, compendium

Tabel 2-17 bevat geen informatie over de netto vervangingsratio per pensioenstelsel. Om zo'n netto vervangingsratio te berekenen, moet het pensioen afgezet worden tegenover het netto inkomen voor pensionering.

2.4 De loopbaan voor pensionering

2.4.1 Evolutie van de loopbanen²⁷

Tabel 2-18 heeft betrekking op de werknemers. Het aandeel van de pensioenen op basis van korte loopbanen (1-14 jaar) gingen achteruit van 2012 tot 2019, waarna ze weer toenamen vanaf 2020. Het aandeel van de werknemers met een zeer lange loopbaan (45 jaar en meer) kende een constante stijging van 2012 tot 2019, maar liep nadien terug.

Tabel 2-18: Verdeling volgens de loopbaanduur, werknemers met een zuivere loopbaan, 2012-2021

Tabel 2 Verdeling volgens loopbaanduur (uitgedrukt in jaren) - zuivere werknemers (nieuwe ingangen)						
Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	9,4%	4,4%	5,1%	33,6%	47,5%	100,0%
2013	10,2%	4,6%	5,4%	32,0%	47,9%	100,0%
2014	9,9%	4,4%	5,5%	30,8%	49,4%	100,0%
2015	9,5%	4,3%	4,9%	26,7%	54,6%	100,0%
2016	8,8%	4,2%	5,1%	26,6%	55,4%	100,0%
2017	8,5%	4,4%	5,0%	26,7%	55,5%	100,0%
2018	7,9%	4,3%	4,8%	28,1%	55,0%	100,0%
2019	7,5%	4,4%	4,4%	25,2%	58,4%	100,0%
2020	8,6%	5,2%	4,6%	29,6%	52,0%	100,0%
2021	8,5%	5,1%	4,7%	33,3%	48,4%	100,0%

Noten: met 'zuivere werknemers' duidt het FPB op de werknemers met een zuivere loopbaan.

Bij de vergelijking met Tabel 2-19 is het belangrijk om ermee rekening te houden dat het aantal personen met een zuivere of gemengde loopbaan over de tijd verandert (infra Tabel 2-6 voor de aantallen).

Bron: FPB, compendium

Tabel 2-19 bevat de gegevens voor de gemengde loopbanen werknemer/zelfstandige. We vinden er vrij gelijkaardige tendensen als voor de werknemers, zoals de uitgesproken stijging van het aandeel lange loopbanen van 45 jaar of meer.

²⁷ De loopbaanduur wordt hier bepaald o.b.v. de loopbaanbreuk zoals bekend in de betalingsgegevens van de Federale Pensioendienst. Het gaat hier om zowel effectieve als gelijkgestelde werkperiodes.

Tabel 2-19: Verdeling volgens de loopbaanduur, gemengde loopbaan werknemer/zelfstandige, 2012-2021

Tabel 4 Verdeling volgens loopbaanduur (uitgedrukt in jaren) - gemengd werknemer/zelfstandige (nieuwe ingangen)

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	4,8%	5,4%	9,0%	41,0%	39,8%	100,0%
2013	4,7%	5,2%	8,3%	38,2%	43,7%	100,0%
2014	4,4%	5,9%	8,9%	40,1%	40,7%	100,0%
2015						
2016	4,1%	4,8%	8,2%	35,6%	47,3%	100,0%
2017	4,2%	4,7%	7,6%	36,7%	46,9%	100,0%
2018	3,6%	4,3%	7,5%	36,6%	48,0%	100,0%
2019	3,7%	5,3%	8,4%	34,4%	48,3%	100,0%
2020	3,8%	5,2%	8,8%	37,1%	45,2%	100,0%
2021	3,8%	5,3%	8,8%	37,9%	44,2%	100,0%

Noten: de cijfers van 2015 werden niet mee opgenomen vanwege een probleem met de datakwaliteit voor deze categorie in dat jaar.

Met 'gemengde werknemer/zelfstandige' duidt het FPB op personen met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige.

Bron: FPB, compendium

Tabel 2-20 heeft betrekking op de zuivere loopbanen van zelfstandigen. We constateren een opvallende daling van het aandeel zeer lange loopbanen (45 jaar of meer) na 2019, maar wel een stijging van het aandeel loopbanen van 35-44 jaar. Beide elementen hebben in globo tot gevolg dat het aandeel loopbanen van 35 jaar en meer stijgt van 52% voor de nieuwe ingangen in 2012 tot 58% voor de nieuwe ingangen in 2021. Ten slotte had tijdens de beschouwde periode ongeveer 30% van de zelfstandigen een zeer korte loopbaan van minder dan 15 jaar.

Tabel 2-20: Verdeling volgens de loopbaanduur, zelfstandigen, 2012-2021

Tabel 6 Verdeling volgens loopbaanduur (uitgedrukt in jaren) - zuivere zelfstandigen (nieuwe ingangen)

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	33,2%	8,4%	6,4%	31,1%	20,9%	100,0%
2013	30,1%	5,6%	4,5%	31,8%	28,1%	100,0%
2014	33,4%	7,0%	5,6%	31,5%	22,5%	100,0%
2015	34,1%	8,0%	7,2%	30,8%	19,9%	100,0%
2016	35,1%	7,5%	5,4%	29,9%	22,1%	100,0%
2017	33,3%	7,1%	6,3%	30,4%	22,9%	100,0%
2018	31,1%	7,3%	6,0%	36,1%	19,5%	100,0%
2019	31,7%	7,1%	6,8%	36,6%	17,8%	100,0%
2020	31,7%	6,8%	6,6%	39,2%	15,7%	100,0%
2021	29,8%	6,2%	6,0%	43,7%	14,3%	100,0%

Noot: met 'zuivere ambtenaren' duidt het FPB op de ambtenaren met een zuivere loopbaan

Bron: FPB, compendium

Ten slotte bevat Tabel 2-21 de gegevens voor de ambtenaren (let op bij de vergelijking: opnieuw zijn de ambtenaren met zuivere en gemengde loopbanen samengenomen). In de loop der jaren constateren we een stijgende trend van kortere loopbanen. We merken ook dat het personeelsbestand vooral is geconcentreerd in de schijf van 35-44 jaar, met meer dan 65% van de ambtenaren (zuivere ambtenarenloopbanen of gemengde loopbanen) met een loopbaan van die duur.

Tabel 2-21: Verdeling volgens de loopbaanduur, ambtenaren, 2012-2021

Tabel 8 Verdeling volgens loopbaanduur - zuivere en gemengde ambtenaren (nieuwe ingangen)

Année de pc	1-14 an	15-24 an	25-34 an	35-44 an	45 an et +	Total
2012	3,0%	6,9%	19,2%	67,4%	3,5%	100,0%
2013	2,7%	6,4%	18,0%	69,6%	3,3%	100,0%
2014	2,7%	6,7%	17,2%	70,3%	3,1%	100,0%
2015	2,6%	6,8%	17,8%	69,6%	3,2%	100,0%
2016	2,8%	6,9%	16,9%	69,9%	3,6%	100,0%
2017	3,2%	8,0%	16,9%	67,8%	4,1%	100,0%
2018	3,6%	8,2%	18,1%	66,3%	3,8%	100,0%
2019	3,4%	8,6%	18,3%	66,0%	3,6%	100,0%
2020	3,5%	8,7%	18,7%	65,9%	3,2%	100,0%
2021	4,1%	8,7%	18,8%	65,8%	2,6%	100,0%

Noot: met 'zuivere en gemengde ambtenaren' duidt het FPB op de ambtenaren met een zuivere of gemengde loopbaan.

Bron : FPB, compendium p10

2.4.2 Gelijktellingen

Hoe zijn de gelijktellingen verdeeld?

Voor de werknemers²⁸ heeft de verdeling betrekking op 57.899 werknemers met een zuivere loopbaan van wie het rustpensioen ingegaan is in 2018, en nog in betaling was in januari 2019. Ze hadden gemiddeld een loopbaan van 11.791 zowel gelijkgestelde als effectieve werkdagen (Tabel 2-22).

Tabel 2-22: Loopbaan en gelijkgestelde periodes, werknemers

Tabel 71 Aantal personen en gemiddeld aantal dagen loopbaan - verdeling man/vrouw

	Vrouwen	Mannen	Totaal
Aantal personen	29.209	28.690	57.899
Gemiddeld aantal dagen gewerkt + gelijkgesteld	10.101	13.511	11.791

Bron: FPB, compendium

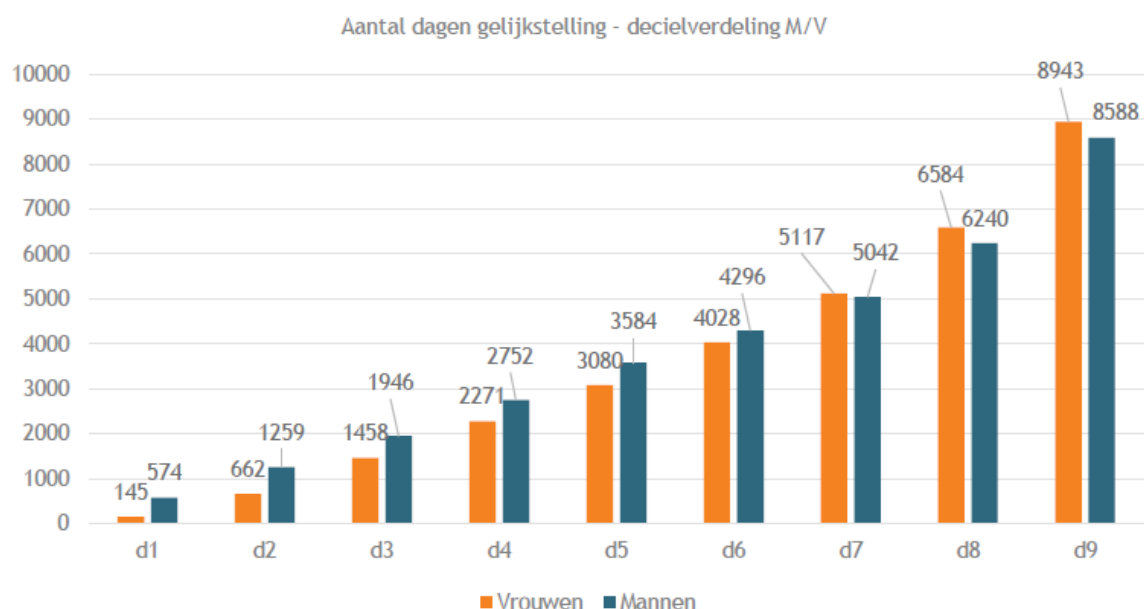
Figuur 2-9 toont aan dat 50% (d5) van de vrouwen minder dan 3.080 gelijkgestelde dagen heeft. 50% (d5) van de mannen heeft minder dan 3.584 gelijkgestelde dagen in hun loopbaan. 10% (d1) van de vrouwen heeft minder dan 145 dagen gelijkstelling en

²⁸ De oefening kon (wegens ontbrekende loopbaaninfo bij andere categorieën) enkel worden gemaakt voor zuivere werknemers voor wie voldoende details van de pensioenberekening aanwezig zijn in de databanken, en gebeurde voor de nieuwe ingangen 2018. Pensioenen o.b.v. een (gedeeltelijke) buitenlandse loopbaan, gemengde loopbanen met een deel als zelfstandige of als ambtenaar, echtscheidingspensioenen, speciale regimes ... werden om die reden uitgesloten. De loopbaan die in aanmerking komt voor de berekening van het pensioen is in het algemeen korter voor deze categorieën.

10% (d9) van hen heeft meer dan 8.943 dagen gelijkgestelde periodes. 10% van de mannen telt minder dan 574 dagen gelijkstelling en 10% van hen heeft meer dan 8.588 dagen gelijkgestelde periodes.

Figuur 2-9: Verdeling gelijkgestelde dagen naar deciel en geslacht, werknemers

Figuur 2 Zuivere werknemers - decielverdeling aantal gelijkgestelde dagen

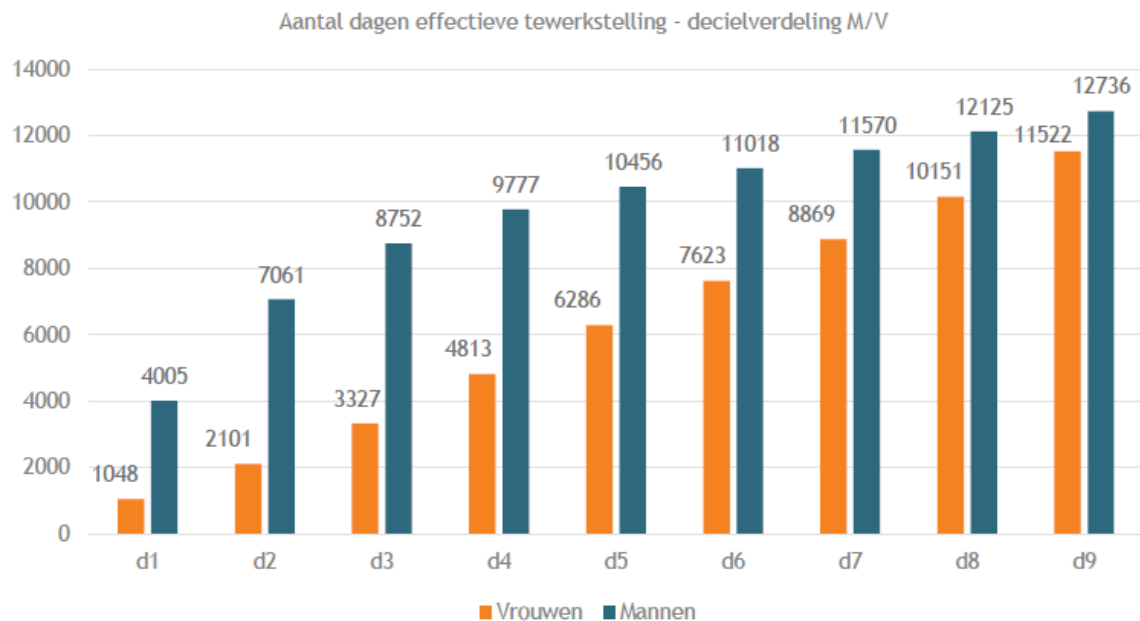


Bron: FPB, compendium

Voor het aantal effectieve werkdagen toont Figuur 2-10 aan dat 50% van de vrouwen minstens 6.286 effectieve werkdagen telt. 50% van de mannen telt minstens 10.456 effectieve werkdagen in hun loopbaan. 10% van de vrouwen telt minder dan 1.048 effectieve werkdagen en 10% van hen heeft meer dan 11.522 dagen effectief gepresteerd. 10% van de mannen telt minder dan 4.005 effectieve werkdagen en 10% van hen heeft meer dan 12.736 dagen effectieve prestaties.

Figuur 2-10: Verdeling effectieve werkdagen naar deciel en geslacht, werknemers

Figuur 3 Zuivere werknemers - decielverdeling aantal dagen effectieve tewerkstelling



Bron: FPB, compendium

Wat is nu gemiddeld het aandeel van de gelijkgestelde periodes in de loopbaan van een werknemer met een zuivere loopbaan die recent op pensioen ging?²⁹

In Tabel 2-23 vindt u, voor de onderzochte populatie van werknemers met een zuivere loopbaan, het percentage gelijkstelling berekend op basis van de verhouding tussen de gepresteerde dagen en de gelijkgestelde dagen, voor het stelsel van de werknemers (verdeling mannen/vrouwen).

²⁹ De rustpensioenen van de werknemers met een zuivere loopbaan zijn hier gebaseerd op de pensioenen die ingegaan zijn in 2018 en nog in betaling zijn op 1 januari 2019. Er werd geen rekening gehouden met werknemers die enkel rechten opbouwden in de bijzondere stelsels (mijnwerkers, luchtvaart, zeevarenden) of rechten toegewezen kregen van hun partner in het kader van pensioenen van uit de echt gescheidenen. De loopbaangegevens als werknemer die gebruikt werden, komen voort uit de detailgegevens van de pensioenberekening. De loopbaan die in aanmerking werd genomen om dit percentage te bepalen, omvat alle jaren waarin ten minste één in België gewerkte of gelijkgestelde dag in het stelsel voor werknemers werd geregistreerd, maar na de eventuele schrapping van bepaalde jaren in het kader van de eenheid van loopbaan. Er dient te worden opgemerkt dat het jaar dat voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen in de meeste gevallen volledig wordt gelijkgesteld: voor deze analyse hebben we deze ambtshalve gelijkstelling gecorrigeerd door de dagen van het jaar dat voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen te verdelen volgens de verdeling die werd vastgesteld in het voorgaande jaar. Het ingangsjaar van het pensioen werd niet in rekening gebracht bij deze verdeling.

Tabel 2-23: Aandeel gelijkgestelde periodes naar geslacht en woonplaats

Tabel 72 Ingangsjaar 2018 - verdeling per geslacht en per gewest (o.b.v. woonplaats)

Regio/geslacht	Mannen	Vrouwen
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	38,02%	38,33%
Vlaams Gewest	26,61%	36,30%
Waals Gewest	34,54%	41,42%
Buitenland	30,26%	34,91%
Totaal	29,57%	37,92%

Bron: FPB, compendium

Hoe zit het dan met de verdeling volgens type gelijkstelling? Welke types van gelijkstelling komen het meest voor?

Tabel 2-24 geeft voor de werknemers de verdeling van de gelijkgestelde periodes volgens het type van gelijkstelling weer, weliswaar onafhankelijk van de duur van de periodes, en dit voor het laatst bekende jaar voorafgaand aan de pensionering (voor zover de betrokkene minstens 30 gelijkgestelde dagen telt in het betrokken jaar voor de berekening van het pensioen).

Tabel 2-24: Verdeling naar type gelijkstelling, werknemers, ingangsjaar 2018

Tabel 73 Ingangsjaar 2018 - verdeling per type gelijkstelling (laatst gekend loopbaanjaar)

Type gelijkstelling/geslacht	Mannen	Vrouwen
Ziekte - invaliditeit	27,04%	28,89%
SWT - brugpensioen	35,90%	20,15%
Werkloosheid	22,74%	28,07%
Loopbaanonderbreking	12,71%	16,27%
Andere/onbepaald	1,61%	6,61%

Bron: FPB, compendium

Het feit dat deze cijfers enkel betrekking hebben op het einde van de loopbaan (met name het laatst bekende loopbaanjaar voorafgaand aan de pensionering) maakt dat hier geen uitspraken kunnen worden gedaan over de volledige loopbaan, en verklaart tevens het relatief grote aandeel van SWT-brugpensioen.

Het geeft interessante info over in welk type gelijkstelling werknemers zich bevinden op in het laatst bekende loopbaanjaar. Bij mannen blijkt dat het vaakst SWT-brugpensioen te zijn, gevolgd door ziekte/invaliditeit; bij vrouwen voornamelijk in ziekte/invaliditeit of werkloosheid.

In het laatst bekende loopbaanjaar voorafgaand aan de pensionering bevond 65% van deze onderzochte populatie van werknemers met een zuivere loopbaan zich in volledige gelijkstelling.

Van degenen die op pensioen gaan op de wettelijke pensioenleeftijd bevond, volgens onze gegevens, zich maar liefst 84% in volledige gelijkstelling. Voor degenen die vroegd (<65 jaar) op pensioen gingen, was dat 38%.

Voor de zelfstandigen hebben alle gegevens betrekking op de loopbaan van degenen wier rustpensioen als zelfstandige is ingegaan in 2019, in voltijdsequivalenten (VTE's) of dagen als zelfstandige vóór eventuele toepassing van de eenheid van loopbaan. Onder "loopbaan" wordt begrepen: alle dagen (VTE's) die het recht op pensioen kunnen openen (dus alle VTE's waarvoor sociale bijdragen zoals voor een hoofdberoep betaald werden of daarmee gelijkgesteld).

Op een totaal aantal ingangen van 27.654 voor 2019, hebben 4.186 (15,14%) zelfstandigen minimum 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan. De totale loopbaan als zelfstandige voor alle ingangen 2019 telt 150.025.980 VTE's, waarvan 5.467.566 (3,64%) gelijkgestelde VTE's.

Tabel 2-25: Verdeling gelijkgestelde periodes, zelfstandigen, totale loopbaan

Tabel 74 Verdeling van gelijkgestelde VTE per type van gelijkstelling + aandeel type gelijkstelling binnen totaal aantal VTE

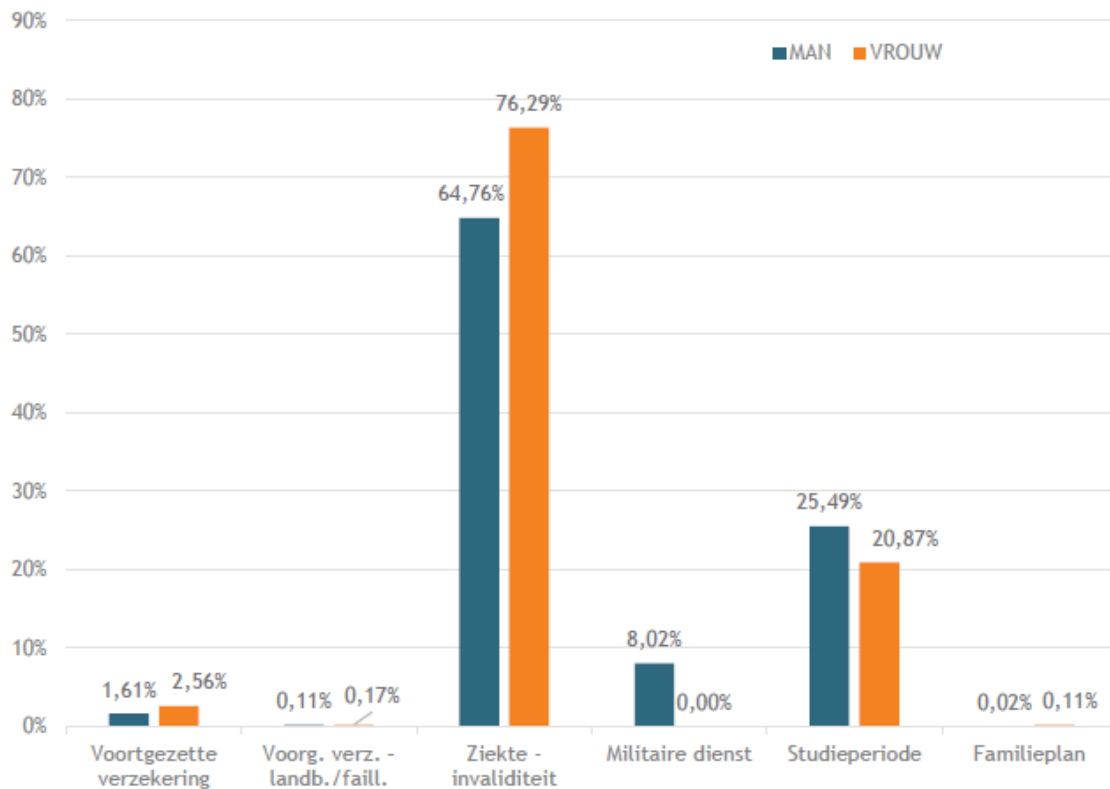
Type gelijkstelling	Aantal VTE gelijkgesteld (% op totaal aantal gelijkgestelde VTE)	Aandeel type gelijkstelling op totaal aantal VTE (= 150.025.980 VTE)
Voortgezette verzekering	103.584 (1,89%)	0,06904%
Voorgezette verzekering - landbouwsaneringsfonds of faillissementsverzekering tussen 1/7/1995 en 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%

Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Van het totale aantal VTE's (150.025.980) is 74,17% (111.266.922) van mannen, waarvan 3,43% gelijkgestelde VTE's (3.819.660) zijn. Vrouwen tellen 25,83% (38.757.966) van het totale aantal VTE's, waarvan 4,25% gelijkgestelde VTE's (1.647.906) zijn. Vrouwen hebben relatief meer gelijkgestelde VTE's en de verdeling ervan per type is ook anders. Vrouwen hebben relatief meer ziekte-invaliditeitsgelijkstellingen.

Figuur 2-11: Verdeling naar type gelijkgestelde periode, zelfstandigen

Figuur 5 Verdeling gelijkstellingen (per type) naar geslacht

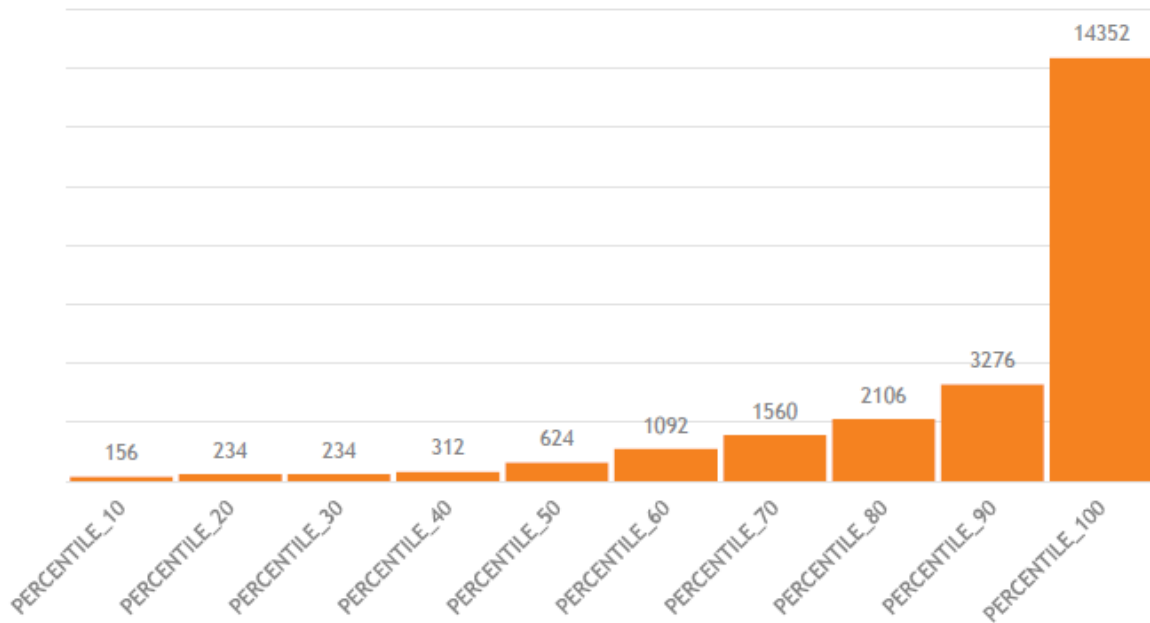


Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Figuur 2-12 betreft de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan (N= 4.186).

Figuur 2-12: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel, zelfstandigen

Figuur 6 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling



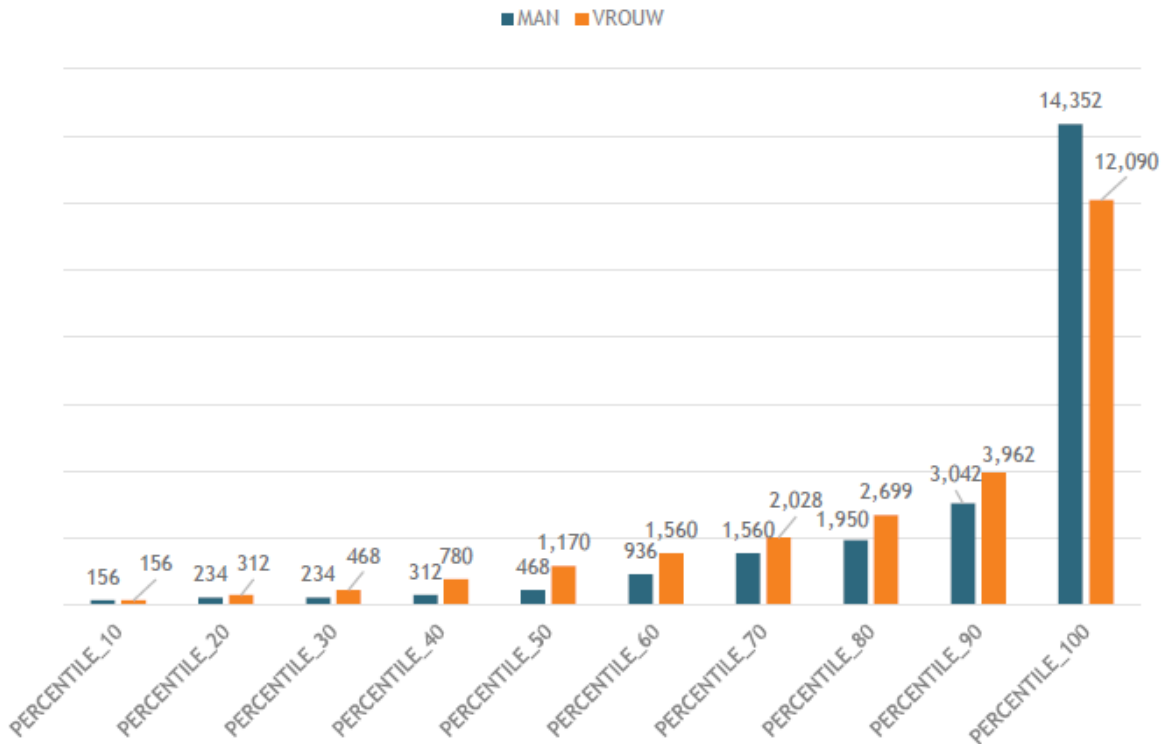
Noot: voor het tiende deciel speelt waarschijnlijk de toepassing van de wet van eenheid van loopbaan een rol.

Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Figuur 2-13 betreft de decielverdeling van het aantal dagen gelijkstelling binnen de subgroep met min. 1 kwartaal gelijkstelling in de loopbaan (N= 4.186). Vrouwen tellen meer dagen gelijkstelling, behalve in het laatste deciel.

Figuur 2-13: Verdeling gelijkgestelde periodes naar deciel en geslacht

Figuur 7 Decielverdeling aantal dagen gelijkstelling naar geslacht



Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Projecties voor de werknemers³⁰

De evolutie van het gemiddelde aandeel van de loopbaan dat wordt gevaloriseerd door gelijkgestelde periodes volgt een algemeen dalende curve over de verschillende pensioengroepen tussen 2019 en 2070. Deze evolutie vertoont kleine verschillen voor mannen en vrouwen.

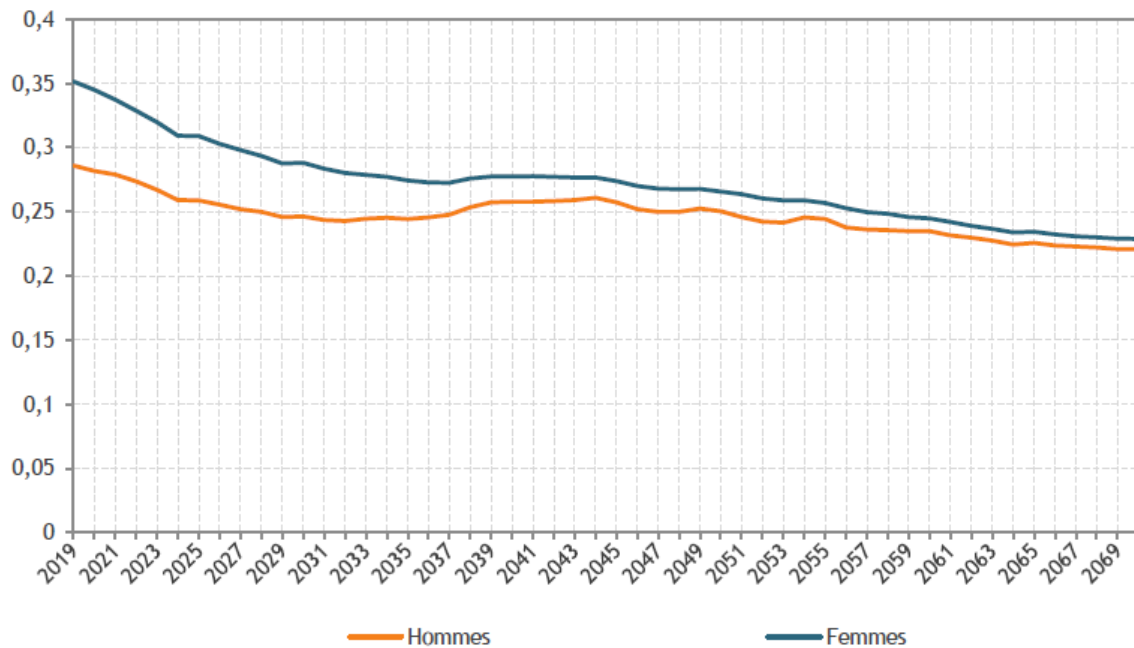
Wat de mannen betreft, daalt het geheel van gelijkgestelde periodes over de volledige loopbaan tot aan de pensioengroepen van 2035. Daarop volgt een lichte stijging van het aandeel van de gelijkgestelde periodes tot aan de pensioengroepen van 2045. Na die datum neemt het aandeel van de loopbaan dat wordt gevaloriseerd door gelijkgestelde periodes af.

Wat de vrouwen betreft, daalt het aandeel van de gelijkgestelde periodes sterker dan bij de mannen voor de pensioengroepen voor 2035 en na 2045. De lichte stijging tussen de pensioengroepen van 2035 en 2045 lijkt voor vrouwen nauwelijks merkbaar.

³⁰ Analyse van het Federaal Planbureau, compendium.

Figuur 2-14: Evolutie van het gemiddelde aandeel van de door gelijkgestelde periodes gevaloriseerde loopbaan, per pensioenjaar, 2019-2070

Graph 8 Évolution de la proportion moyenne de la carrière valorisée par des périodes assimilées, par année de prise de retraite



Bronnen: FPB, RSZ, compendium

Deze evolutie wordt verklaard door de evolutie van de belangrijkste drie soorten van gelijkgestelde periodes (werkloosheid, invaliditeit en werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)) in de loopbanen van de verschillende cohorten.

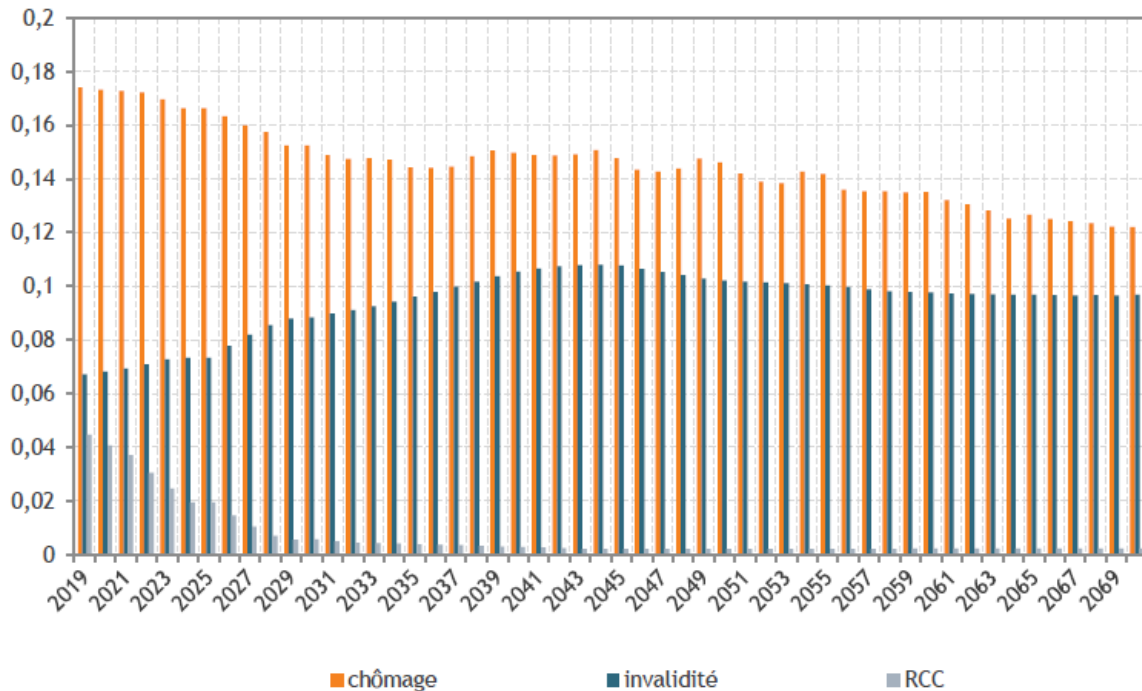
Voor de mannen (Figuur 2-15) wordt de daling van de gelijkgestelde periodes in de loopbaan van de cohorten tot in 2035 verklaard door de daling van de werkloosheid en van de SWT's, ook al wordt die getemperd door de toename van de invaliditeitsperiodes. De lichte stijging die daarop volgt voor de pensioencohorten tot in 2045 resulteert uit de toename van de invaliditeitsperiodes en daarnaast uit de stijging van het aandeel van de werkloosheidsperiodes. Na die datum geven zowel het aandeel van de werkloosheidsperiodes als dat van de invaliditeitsperiodes een trage en geleidelijke daling te zien.

Deze evolutie resulteert zelf uit de evolutie van deze soorten van gelijkgestelde periodes over de levenscyclus van de verschillende beschouwde cohorten. De daling van de werkloosheid voor de pensioencohorten van 2019 tot 2035 resulteert hoofdzakelijk uit de daling van de werkloosheidsgraad bij de 50-jarigen en ouder in de periode 2005-2020 en bij de jongeren van 1975 tot 1990. De lichte toename van de werkloosheidsperiodes voor de pensioencohorten van 2035 tot 2045 vloeit voort uit de werkloosheidsstijging voor de jongeren van 1990 tot 2000. De toename van de invaliditeitsperiodes resulteert uit de toename van de invaliditeit bij de 45- tot 60-jarigen van 2010

tot 2035. Het aandeel van de SWT-periododes daalt van zijn kant snel ingevolge de versterking van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden.

Figuur 2-15 : Evolutie van de belangrijkste drie soorten van gelijkgestelde periodes, per pensioenjaar, mannen, 2019-2070

Graph 9 Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de prise de retraite - hommes



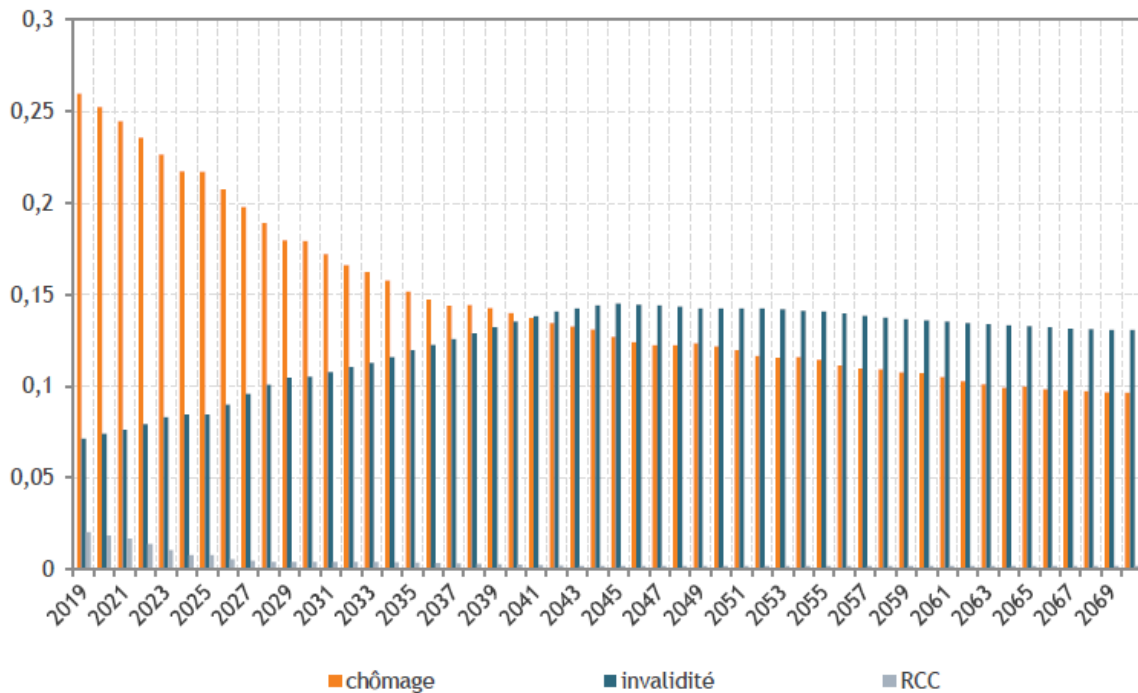
Bron: FPB, compendium

Wat de vrouwen betreft (Figuur 2-16), daalt het aandeel van de werkloosheidsperiodes in de loopbaan weliswaar sterker en gestager dan voor de mannen, maar is de stijging van het aandeel van de invaliditeitsperiodes ook groter. Daaruit resulteert dat, vanaf de pensioencohorte van 2040, het aandeel van de invaliditeitsperiodes groter wordt dan dat van de werkloosheidsperiodes.

De analyse van de levenscyclus van de verschillende cohorten brengt aan het licht dat, net zoals voor de mannen, de werkloosheidsgraad van de vrouwen daalt bij de 50-jarigen en ouder in de periode 2005-2020. Maar in tegenstelling tot bij de mannen, daalt de werkloosheidsgraad van de andere leeftijdscategorieën ook. De toename van de invaliditeitsperiodes resulteert hoofdzakelijk uit de toename van de invaliditeit bij de 45- tot 60-jarigen van 2010 tot 2035. Wat de SWT-periododes voor de vrouwen betreft, waarvan het niveau aan het begin al ruim onder dat van de mannen ligt, heeft de snelle daling - als gevolg van de versterking van de toelatingsvoorwaarden - maar weinig invloed op de totale evolutie.

Figuur 2-16 : Evolutie van de belangrijkste drie soorten van gelijkgestelde periodes, per pensioenjaar, vrouwen, 2019-2070

Graph 10 Évolution des trois grands types de périodes assimilées, par année de prise de retraite - femmes



Bron: FPB, compendium

Projecties voor de zelfstandigen³¹

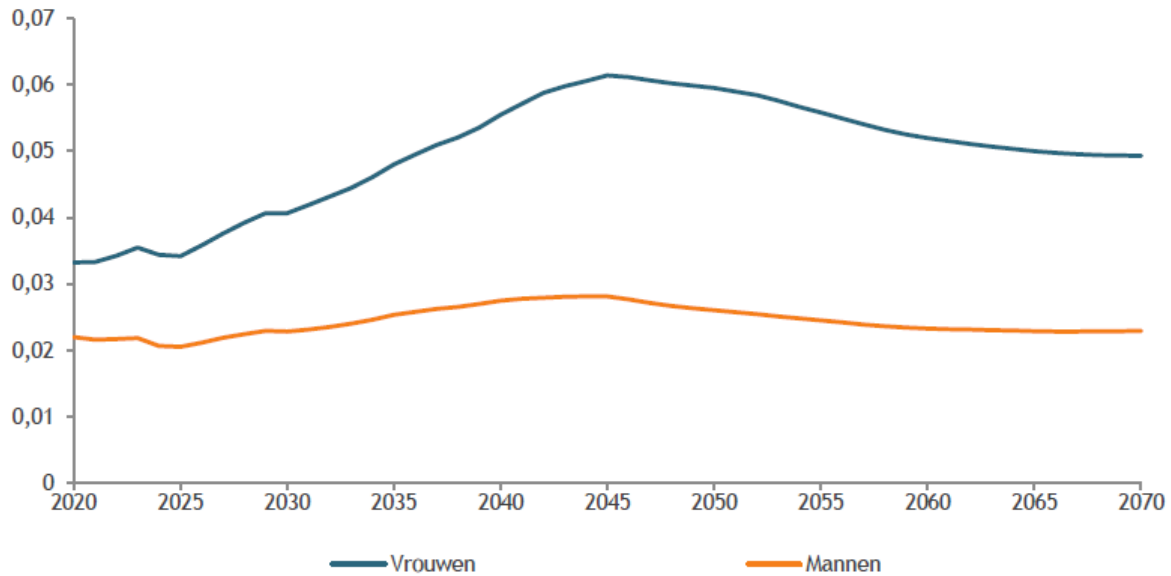
In 2019 bedroeg, bij de nieuw gepensioneerden van dat jaar, het aandeel gelijkgestelde dagen in het totaal van de dagen die in aanmerking komen voor de pensioenberekening van zelfstandigen 3,43% bij mannen en 4,25% bij vrouwen. Het overgrote deel van deze gelijkgestelde dagen zijn dagen van ziekte en invaliditeit. Bij mannen gaat het bij de nieuw gepensioneerden van 2019 om 64,76% van het totaal van de in aanmerking genomen gelijkgestelde dagen, bij vrouwen om 76,29%.

Voor mannen en vrouwen wordt verwacht dat dit aandeel doorheen de hele projectiehorizon zal stijgen tot het midden van de jaren 2040, waarna het opnieuw zal dalen. Zowel de initiële stijging als de latere daling is bij vrouwen veel meer uitgesproken dan bij mannen. Aan het einde van de projectiehorizon ligt het aandeel voor mannen niet hoger dan het niveau van 2020. Voor vrouwen ligt het aandeel finaal wel aanzienlijk hoger (Figuur 2-17).

³¹ Analyse van het Federaal Planbureau, compendium

Figuur 2-17 : Evolutie gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit, 2020-2070

Figuur 11 Evolutie aandeel gelijkgestelde dagen wegens ziekte en invaliditeit in het totaal van de in aanmerking genomen dagen voor de berekening van het zelfstandigenpensioen van nieuwe pensioengerechtigde zelfstandigen



Bron: FPB, compendium

2.4.3 Projecties loopbanen³²

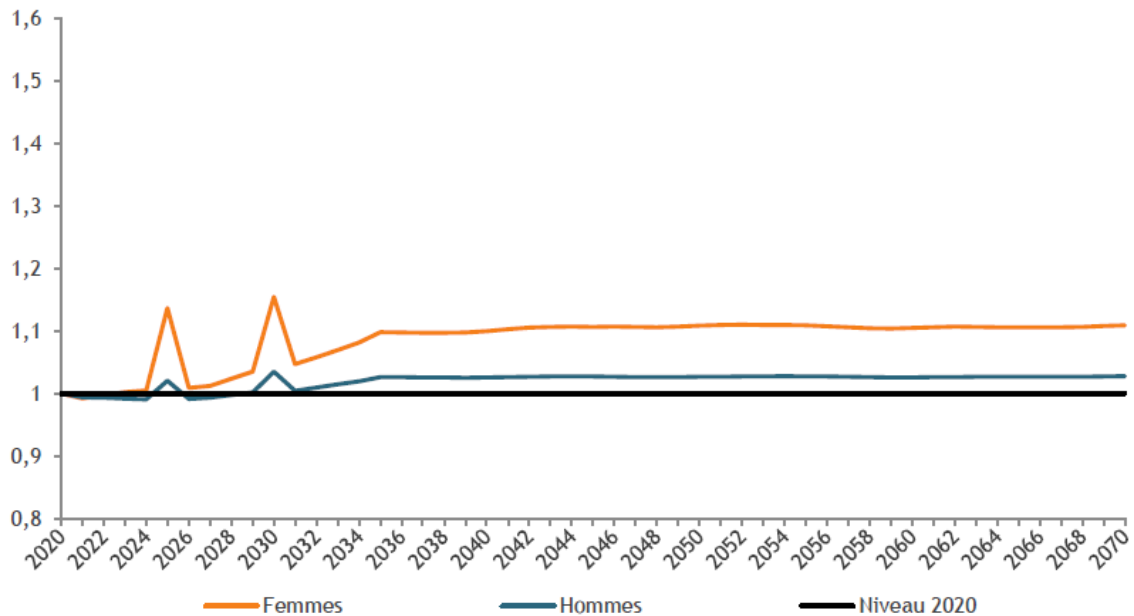
Per stelsel en per geslacht geven we hieronder de geraamde evolutie van het gemiddelde rustpensioen en van de loopbaanduur van nieuwe gepensioneerden. De grafische uitschieters in 2025 en 2030 zijn toe te schrijven aan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030. Hierdoor worden deze jaren gekenmerkt door relatief weinig nieuwe intredes. Diegenen die wel hun pensioen kunnen opnemen voldoen immers aan de voorwaarden voor vervroegd pensioen en hebben relatief lange loopbanen en bijgevolg relatief hoge pensioenen.

Hoewel de loopbaanduur van vrouwen veel sterker toeneemt dan die van mannen, blijft het niveau van de gemiddelde loopbaanduur van vrouwen onder dat van mannen, zelfs aan het einde van de simulatieperiode. Deze evolutie is een van de verklarende factoren van de sterkere stijging van het gemiddeld pensioen van vrouwen dan van mannen.

³² Analyse van het Federaal Planbureau, compendium.

Figuur 2-18 : Evolutie van de loopbaanduur als werknemer volgens geslacht, 2020-2070

Graph 17 Évolution de la durée de carrière des nouveaux pensionnés du régime salarié
2020 = 1

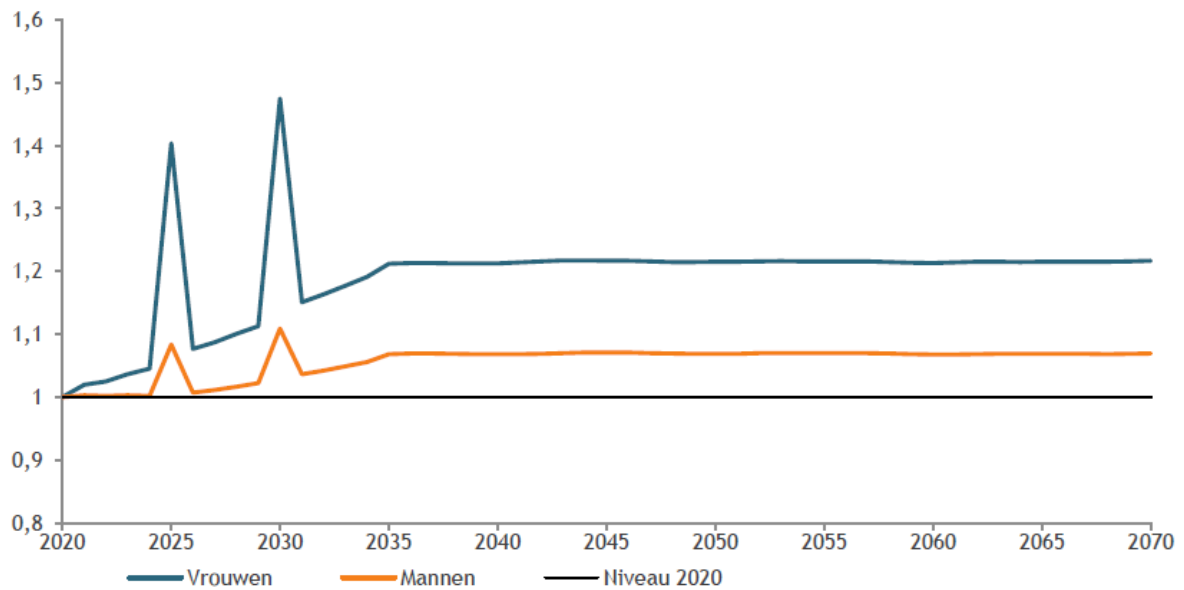


Bron: FPB, compendium

Figuur 2-19 bevat de geraamde evolutie van de gemiddelde loopbaanduur van nieuwe gepensioneerde zelfstandige mannen en vrouwen. Zowel voor mannen als voor vrouwen wordt een aangroei van de loopbaanlengte verondersteld. De loopbanen van vrouwen worden wel verondersteld meer te groeien dan die van mannen. Dit heeft tot gevolg dat de proportionele pensioenen zullen stijgen en dat meer vrouwen het recht op een gewaarborgd minimum openen.

Figuur 2-19 : Evolutie van de loopbaanduur als zelfstandige volgens geslacht, 2020-2070

Figuur 19 Evolutie van de loopbaan als zelfstandige: totaal en naar geslacht
2020 = 1

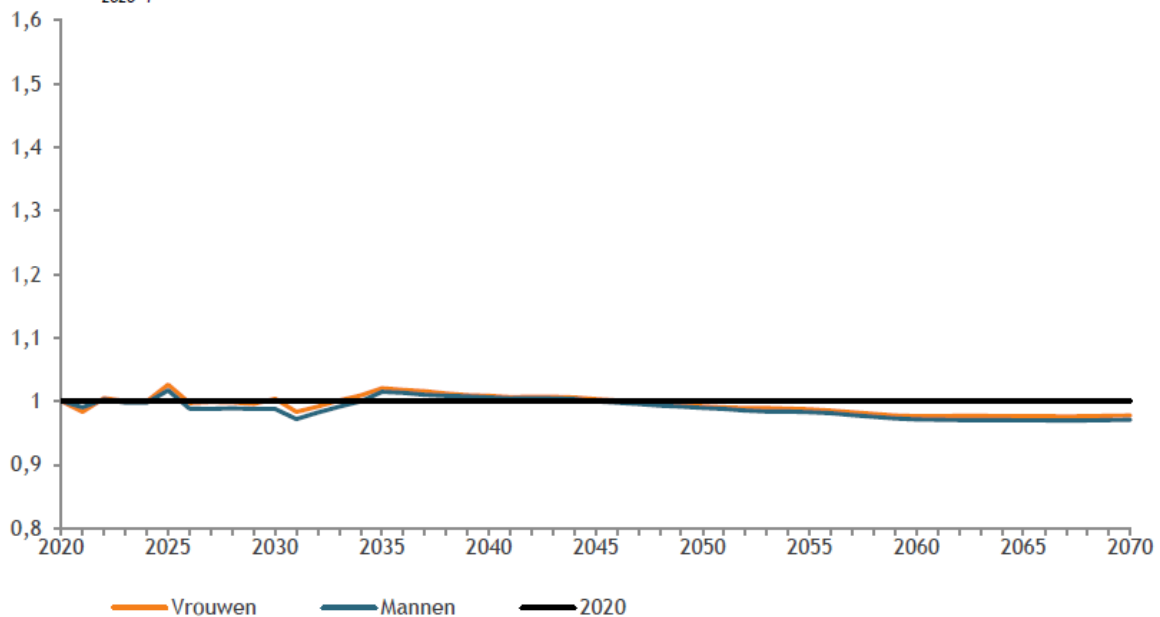


Bron: FPB, compendium

De loopbaanlengte kent zowel bij mannen als bij vrouwen een negatieve trend op lange termijn (Figuur 2-20). Deze daling in de projectie wordt verklaard door de afschaffing van de gratis diplomabonificaties in de loopbaanduur voor ambtenaren.

Figuur 2-20 : Evolutie van de loopbaan als ambtenaar volgens geslacht, 2020-2070

Figuur 21 Evolutie van de loopbaanduur als ambtenaar: totaal en naar geslacht
2020=1



Bron: FPB, compendium

2.5 De pensioenkeuze

2.5.1 De effectieve pensioenleeftijd

Om de effectieve pensioenleeftijd te berekenen werd zowel een macro-economische benadering van het Federaal Planbureau (o.b.v. de OESO- indicator) als een micro-economische benadering van de Federale Pensioendienst (o.b.v. de nieuwe ingangen) aangereikt.

Tabel 2-26 geeft de evolutie weer van de effectieve pensioenleeftijd³³ volgens de macro-economische benadering. De OESO-indicator³⁴ berekent het aandeel van alle uitredingen uit de beroepsbevolking per vijf jaar en tussen een leeftijd van 40 tot 80 jaar³⁵. De OESO-indicator mengt hiervoor het gedrag van verschillende generaties met diverse loopbanen. Het Federaal Planbureau heeft een alternatieve berekeningswijze uitgewerkt waarin de uitredingen van een generatie gedurende 15 jaar (50 t.e.m. 65 jaar) worden gevolgd³⁶.

³³ Het Federaal Planbureau veronderstelt dat de effectieve pensioenleeftijd gelijk is aan de uittredingsleeftijd op de arbeidsmarkt.

³⁴ De methodologie van de indicator 'Average age of labour market exit (AALME)' is [via deze link](#) te vinden.

³⁵ Bijvoorbeeld voor de leeftijdsklasse 35-39 jaar wordt gekeken naar de uitredingen op de leeftijd van 40 jaar. Voor de leeftijdsklasse 40-45 jaar naar 45 jaar... (9 leeftijdsgroepen).

³⁶ De indicator in 2021 geeft het gemiddelde weer van de uittredingsleeftijden van de laatste vijftien jaar van de generatie die 65 jaar is in 2021.

Tabel 2-26: Evolutie van de effectieve pensioenleeftijd volgens geslacht (2010-2021)

Tableau 10 Age effectif de retrait de la population active (selon la méthodologie de l'OCDE)

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	57,4	58,2	59,7	59,3	59,6	60,0	60,4	60,7	61,3	61,5	61,7	62,1
Hommes	59,0	59,0	59,7	59,9	60,3	60,5	60,9	61,2	61,4	61,7	62,2	62,6
Total	58,4	58,7	59,7	59,7	60,0	60,3	60,6	61,0	61,4	61,7	62,0	62,4

Tableau 11 Age effectif de retrait de la population active entre 50 et 65 ans (indicateur calculé selon une méthodologie alternative à celle de l'OCDE)

génération ayant 65 ans en...	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Femmes	60,6	60,8	61,1	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6
Hommes	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,4	61,5	61,6	61,8
Total	60,8	61,0	61,2	61,3	61,3	61,4	61,5	61,6	61,7

Noot: pas vanaf 2013 wegens de niet-beschikbaarheid van betrouwbare gegevens.

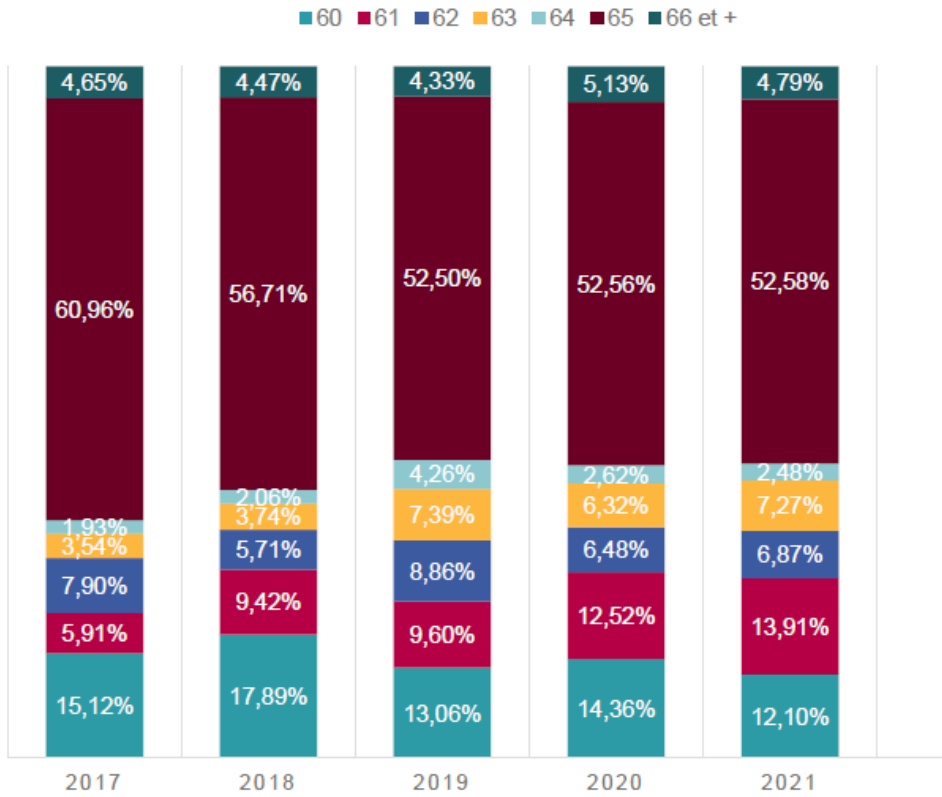
Bron: Federaal Planbureau, compendium

In beide berekeningen is er een positieve evolutie van de gemiddelde uittredingsleeftijd op te merken; ook is de uittredingsleeftijd iets hoger bij de mannen dan bij de vrouwen. De generatie die 65 jaar werd in 2021, treedt gemiddeld een klein jaar later uit dan de generatie die 65 jaar werd in 2013 (61,7 jaar in 2021).

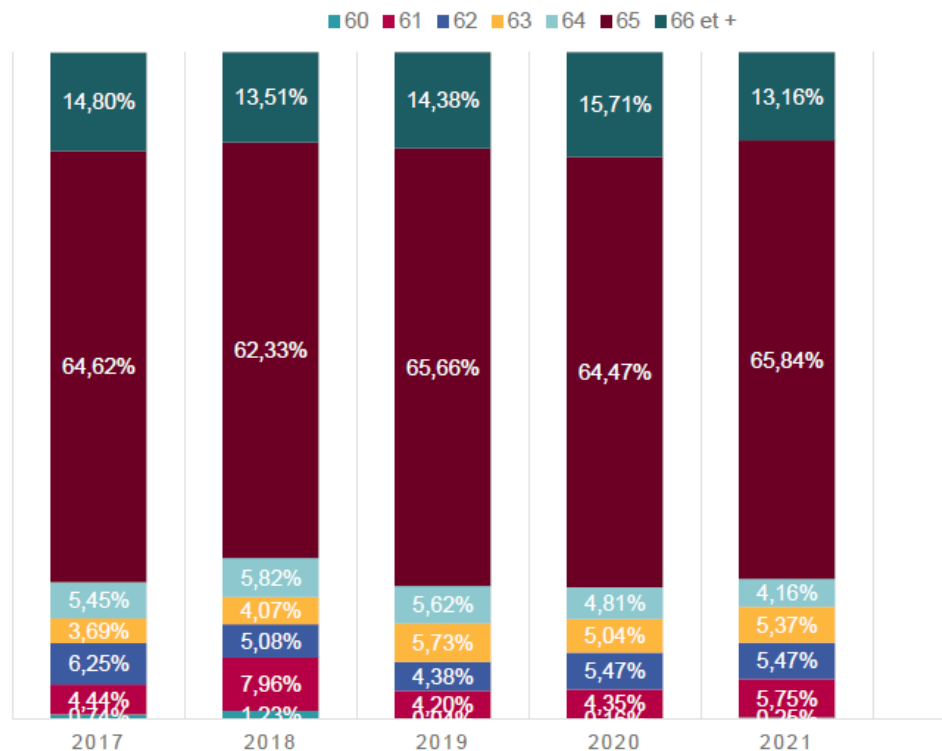
De micro-economische benadering van de Federale Pensioendienst maakt een vergelijking tussen de stelsels mogelijk (Figuur 2-21). Het gaat over de opnameleeftijd van het rustpensioen en niet over de effectieve uittredeleeftijd. Figuur 2-21 deelt de nieuwe ingangen in volgens leeftijd.

Figuur 2-21: Ingangleeftijd pensioen volgens de stelsels (2017-2021)

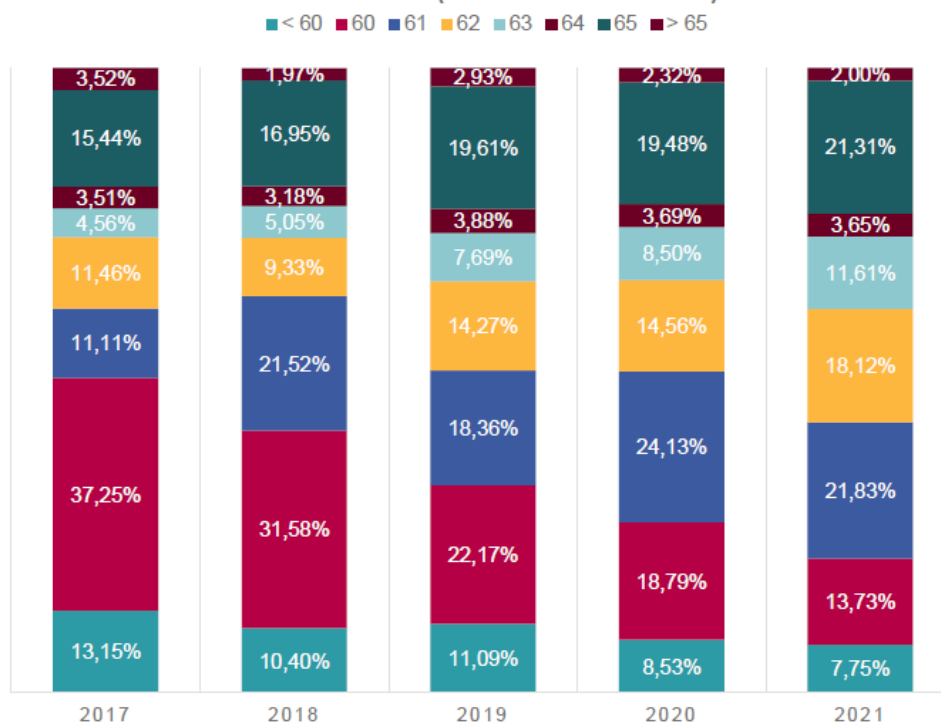
GRAFIEK 1: EVOLUTIE VOLGENS DE LEEFTIJD OP HET MOMENT VAN DE PENSIONERING ZUIVERE LOOPBAAN WERKNEMERS



GRAFIEK 2: EVOLUTIE VOLGENS LEEFTIJD OP MOMENT PENSIONERING ZUIVERE LOOPBAAN ZELFSTANDIGEN



GRAFIEK 5: EVOLUTIE VOLGENS LEEFTIJD OP MOMENT VAN DE PENSIONERING AMBTENAREN (EXCL. LICH ONG)



Bron: FPD datawarehouse, compendium

Voor de nieuwe ingangen in 2021 is de leeftijd van de pensioeningang 65 jaar voor de meerderheid van de werknemers en zelfstandigen met zuivere loopbanen (resp. 52,6% en 65,8%). Bij de ambtenaren³⁷ is dit slechts 21,3%. Driekwart van de ambtenaren gaat vóór 65 jaar op pensioen.

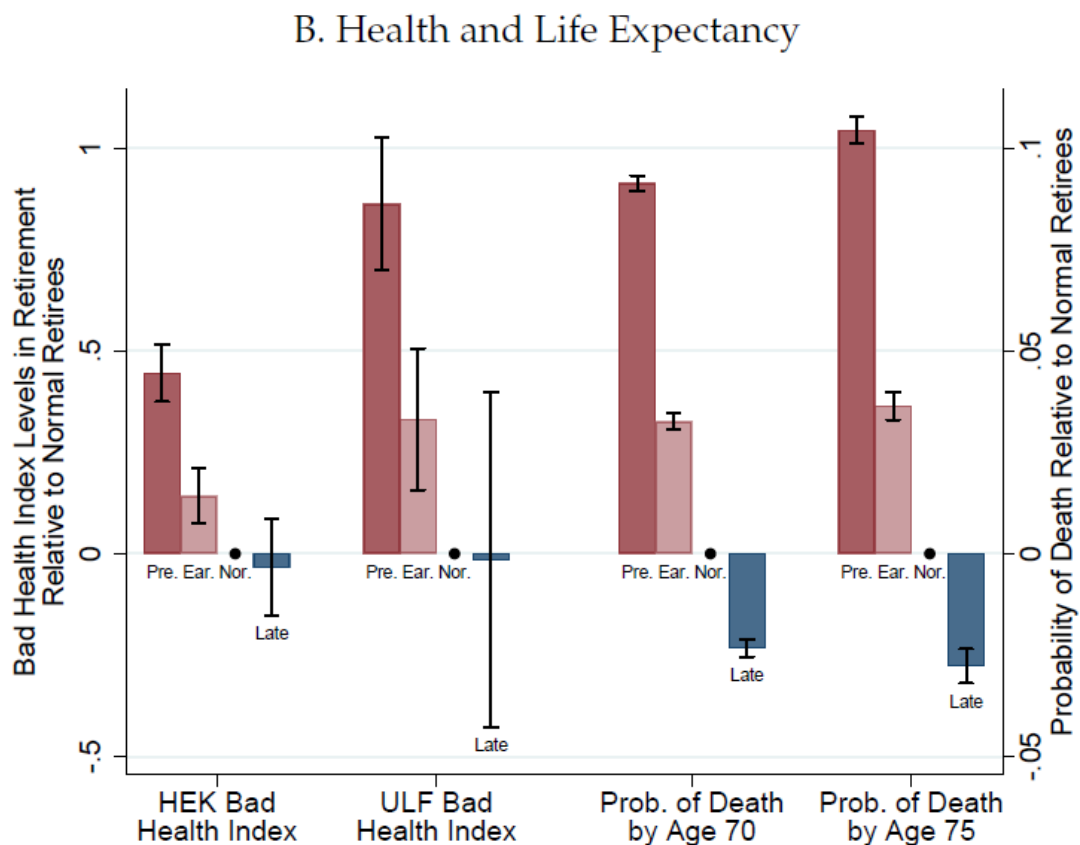
In vergelijking met de nieuwe ingangen in 2017, daalde het aandeel werknemers die op de wettelijke leeftijd op pensioen gaan. Ondanks de verstrenging van de pensioenleeftijd en van de loopbaanvoorwaarden is er een toename van de heel jong gepensioneerden (60 of 61 jaar) in de laatste vijf jaar merkbaar. De evolutie volgens pensioenleeftijd van de zelfstandigen is vrij stabiel. Bij de ambtenaren is er wel een toename naar de wettelijke leeftijd merkbaar. Onder de jong gepensioneerden is er eveneens een verschuiving van pensionering op 60 jaar of minder naar pensionering op 62 en 63 jaar.

³⁷ Exclusief de pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid

2.5.2 Pensioenjaren in goede gezondheid

Een belangrijke kanttekening bij het analyseren van de verschillen in uittredingsleeftijd heeft betrekking op het aantal pensioenjaren in goede gezondheid. Tijdens de hoorzitting van prof. dr. J. Spinnewijn werd de pensioenleeftijd gekoppeld aan de gezondheid voor en tijdens de pensionering. Hij staafde de stelling dat heel jonge uitreders (60 jaar of minder³⁸) vaak uitreden om gezondheidsredenen. Bovendien hebben deze mensen gemiddeld een lagere levensverwachting na hun uittreding. Figuur 2-22 komt uit eigen onderzoek van prof. dr. Spinnewijn met Zweedse data (Kolsrud et al. 2022³⁹) en stelt deze vaststellingen grafisch voor.

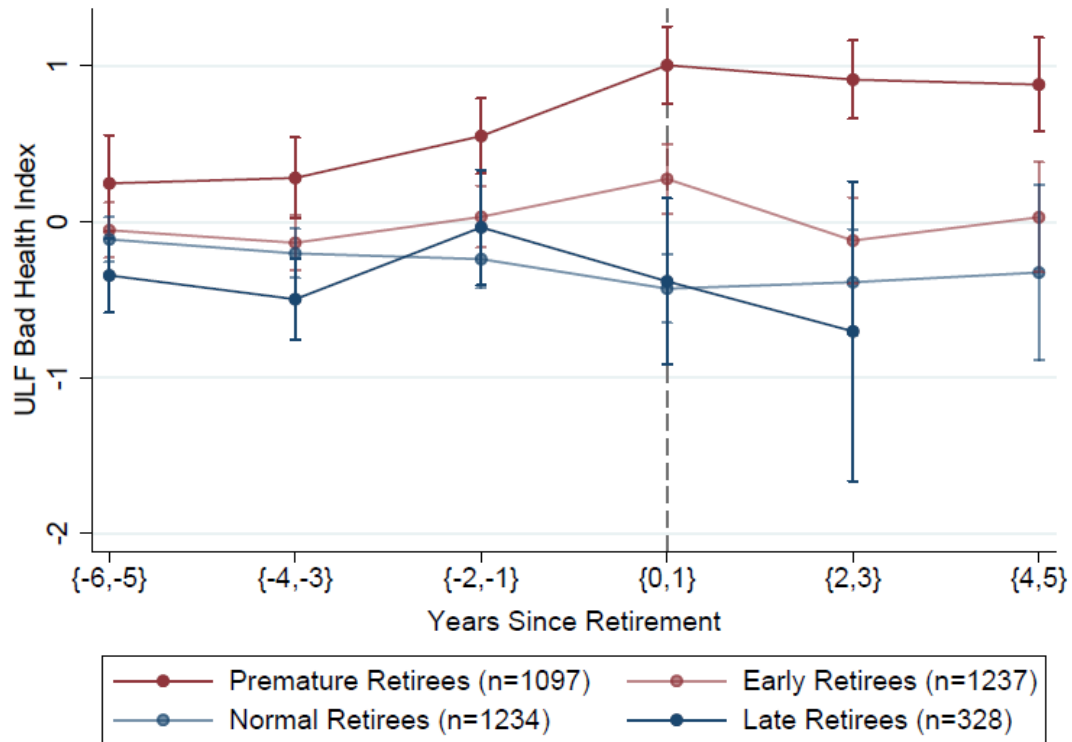
Figuur 2-22: Vaststellingen Kolsrud et al. (2022) over de correlatie tussen gezondheid en uittredingsleeftijd (Zweedse data)



³⁸ Het gaat om Zweedse data; de heel jonge uitreders treden tussen de leeftijd van 56 en 60 jaar uit.

³⁹ KOLSRUD, J., LANDAIS, C., RECK, D., en J. SPINNEWIJN (2021), Retirement Consumption and Pension Design, Working paper, beschikbaar [via deze link](#).

A. ULF Health Index



Noot: 'pre' zijn de heel jonge uittreeders (tussen 56 en 60 jaar), 'ear' de jonge uittreeders (tussen 61 en 63 jaar), 'nor' de uittreeders rond de wettelijke leeftijd (64 of 65 jaar) en 'late' de uittreeders na 65 jaar (66 tot 69 jaar).

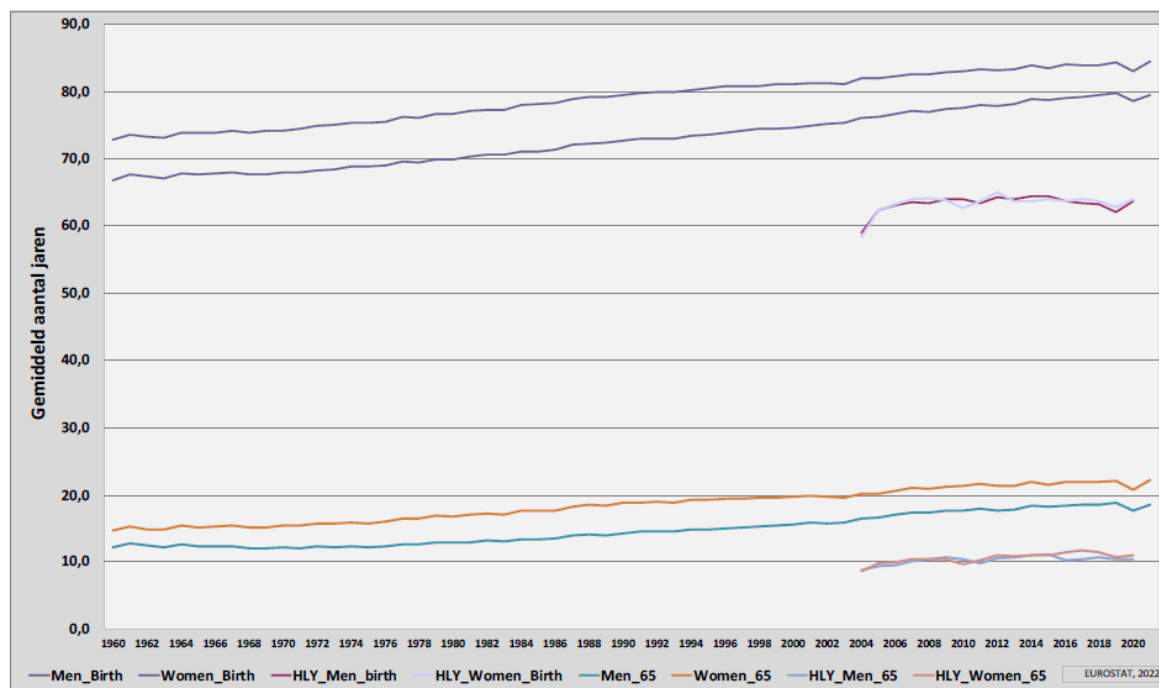
Bron: Kolsrud et al. (2022), p. 51 en p. 109

Ook prof. dr. C. Vanroelen ging tijdens zijn hoorzitting verder in op de verschillen in levensverwachting na de pensionering. In Figuur 2-23 is een gestage stijging van de levensverwachting⁴⁰ in de laatste zes decennia op te merken. De notie "gezonde levensjaren" verwijst naar de levensverwachting vrij van beperkingen⁴¹.

⁴⁰ De levensverwachting is het gemiddelde aantal jaren dat een persoon van leeftijd X nog kan verwachten te leven indien hij wordt blootgesteld aan de huidige sterftecondities.

⁴¹ Het aantal gezonde levensjaren wordt gemeten aan de hand van de vraag "Bent u de afgelopen 6 maanden of langer wegens een gezondheidsprobleem beperkt geweest in activiteiten die mensen gewoonlijk doen?" (GALI data) of, als alternatief, op basis van zelf-gerapporteerde gezondheid.

Figuur 2-23: De evolutie van de levensverwachting en gezonde levensjaren in België (1960-2021)



Noot: de levensverwachting voor mannen en vrouwen bij de geboorte en op de leeftijd van 65 jaar. HLY stelt de gezonde levensjaren voor.

Bron: hoorzitting C. Vanroelen, 26 oktober 2022

In tegenstelling tot de gestage stijging van de levensverwachting, neemt het aantal jaren in gezonde levensverwachting niet toe. Prof. dr. Vanroelen verduidelijkte de cijfers en gaf aan dat mensen gemiddeld tussen 60 en 65 jaar beginnen te lijden aan functionele beperkingen. Dit betekent niet dat iedereen vanaf die leeftijd arbeidsongeschikt wordt, maar wel dat sommigen niet langer in staat zijn om na 60 jaar arbeid te verrichten en voor anderen aanpassingen nodig zijn op het vlak van de beroepssituatie. Prof. dr. Vanroelen onderstreept dat het gemiddelde abstractie maakt van categorieën en illustreert vervolgens de sociaal-economische verschillen in levensverwachting en gezonde levensverwachting.

Prof. dr. Vanroelen belichtte in zijn hoorzitting tevens verschillen in de beroepen, opleidingsniveaus en arbeidsomstandigheden die de ongelijkheid in de (gezonde) levensverwachting kunnen verklaren.

De doctoraatsstudie van Vandendorre (2018)⁴² analyseert beroepsgebonden verschillen in sterfte in een longitudinale opvolging voor de volledige Belgische beroepsbevolking (3,1 miljoen personen tussen 25 en 60 jaar in 1991) over een periode van twintig

⁴² VANDENDORRE, L. (2018), Occupation, Health & Mortality. A longitudinal study of the Belgian workforce. Doctoraatsthesis, Vrije Universiteit Brussel

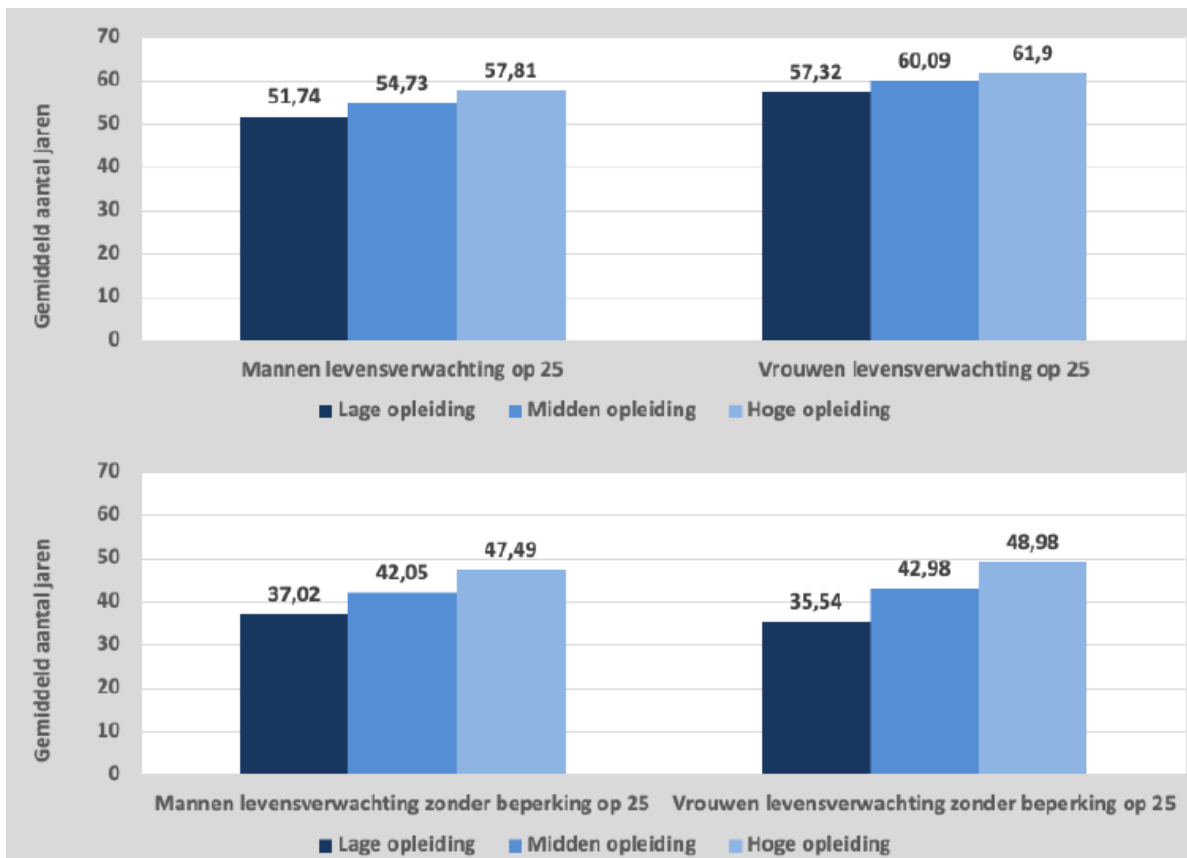
jaar (1991 tot 2011). De hoogste sterftekans bevindt zich voornamelijk bij manuele en routinearbeid⁴³.

Inzake opleidingsgebonden verschillen verwijst prof. dr. Vanroelen naar het werk van Renard et al. (2019)⁴⁴ op basis van Belgische data. Figuur 2-24 toont aan dat hogeschoolde mannen een levensverwachting hebben die 6 jaar hoger ligt dan kortgeschoolde mannen. Bij de vrouwen bedraagt de kloof 4,5 jaar. In gezonde levensjaren is de kloof voor beide genders nog meer uitgesproken: 10,5 jaar voor de mannen en 13,5 jaar voor de vrouwen. Laagopgeleide mannen hebben slechts een gezonde levensverwachting tot 62 jaar. De gezonde levensverwachting bij laag opgeleide vrouwen is 60,5 jaar.

⁴³ De grootste hazard ratio's voor algemene sterfte (t.o.v. de referentiegroep 'teachers') zijn voor personen uit de volgende beroepsgroepen: 'agricultural, fishery and related labourers', 'services elementary occupations', 'labourers in mining, construction, manufacturing and transport', 'drivers and mobile plant operators' en 'personal and protective services workers'. De top vijf met de hoogste sterftekans uit de studie Deboosere en Gadeyne (2009) o.b.v. dezelfde dataset (enkel mannen) zijn 1) zaalknechten, kelners en soortgelijken, 2) hotel-, restaurant- en caféhouders (horeca), 3) koks, 4) schoonmakers van burelen en soortgelijken, 5) andere bestuurders van motorvoertuigen (behalve autobussen).

⁴⁴ RENARD F., B. DEVLEESSCHAUWER, H. OYEN, S. GADEYNE en P. DEBOOSERE (2019), Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 en 2011: a census-based study, Archives of Public health, 77(1), p. 1-10

Figuur 2-24: Opleidingsgebonden verschillen in (gezonde) levensverwachting



Bron: hoorzitting C. Vanroelen, 26 oktober 2022

Uit dezelfde studie blijkt dat, bij een vergelijking tussen de situatie in 2001 en 2011, de kloof tussen de laagst- en de hoogstopgeleiden toeneemt met de tijd, vooral in termen van gezonde levensjaren⁴⁵.

Prof. dr. Vanroelen haalt in zijn hoorzitting verschillende aspecten van de arbeidsomstandigheden aan. Zo speelt de fysieke zwaarte van de job minstens een even belangrijke rol als stress en psychosociale risico's⁴⁶. De sterfte op relatief jonge leeftijd van mannen met fysiek zwaar werk is bijvoorbeeld groter dan die van mannen met zittend werk (Mikkola et al, 2019)⁴⁷. Ook de stabiliteit of instabiliteit van de loopbaan heeft een invloed op arbeidsongeschiktheid omwille van mentale problemen (Balogh et al., 2022)⁴⁸. Figuur 2-25 geeft de geschatte effecten van deze Belgische studie weer.

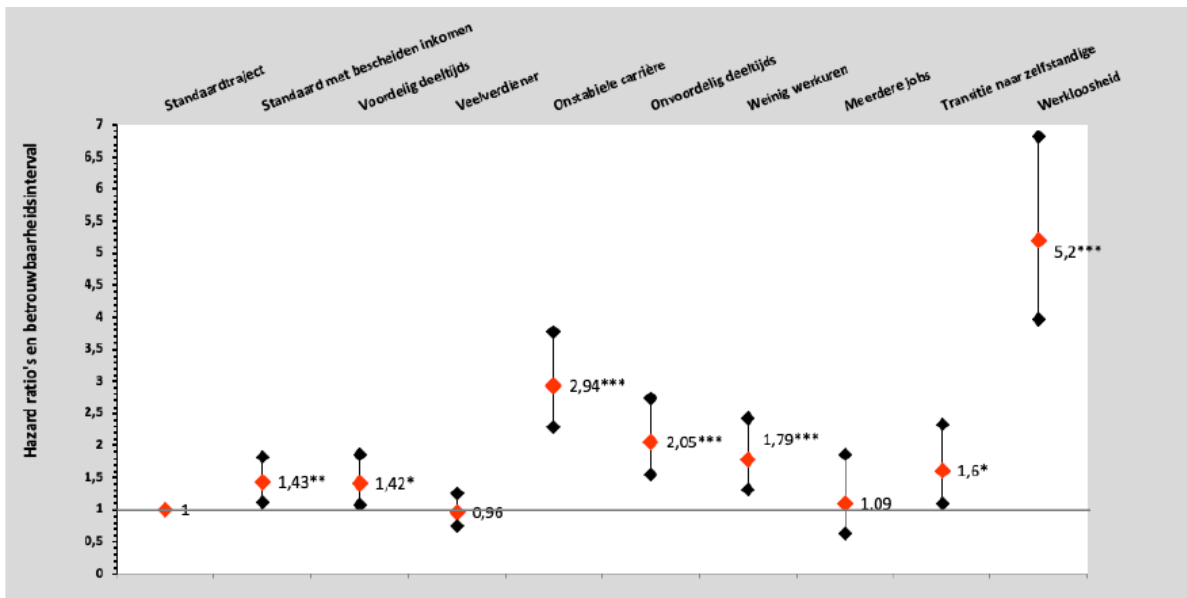
⁴⁵ Een toename van de kloof met ongeveer 4 jaar bij zowel de mannen als de vrouwen. De toename van de kloof in de levensverwachting is ongeveer 0,8 jaar.

⁴⁶ In de Franse studie van [Niedhammer et al. \(2021\)](#) wordt de impact van meerdere psychosociale risico's op de mortaliteit geschat. Er wordt gebruik gemaakt van het Karasek job strain model.

⁴⁷ Studie uit Finland: MIKKOLA, T. M., M.B. VON BONSDORFF, ... en J. G. ERIKSSON (2019), Physical heaviness of work and sitting at work as predictors of mortality: a 26-year follow-up of the Helsinki Birth Cohort Study, *BMJ open*, 9(5), p 1-9

⁴⁸ BALOGH, R., S. GADEYNE, J. JONSSON,, ... en C. VANROELEN (2022), Employment trajectories and mental health-related disability in Belgium, *International Archives of Occupational and Environmental Health*, p. 1-18

Figuur 2-25: Vaststellingen uit Balogh et al. (2022) over de relatie tussen het loopbaantraject en arbeidsongeschiktheid door mentale problemen



Noot: de geschatte effecten (hier voor vrouwen) van verscheidene loopbaantrajecten tijdens de periode 2006-2009 (t.o.v. het standaardtraject) op latere arbeidsongeschiktheid tijdens de periode 2010-2016. Een standaardtraject is een loopbaan met weinige job- en inkomensveranderingen, een voltijdse job met een relatief hoog loon.

Bron: Balogh et al. (2022), p. 13

Voor vrouwen houdt een loopbaantraject met verscheidene werkloosheidsperiodes, deeltijds werk met een laag inkomen, meerdere kleine jobs en de transitie naar zelfstandige arbeid een hogere kans in om arbeidsongeschikt te worden wegens mentale problemen. Bij de mannen is er een verhoogde kans (t.o.v. het standaardtraject) bij een onstabiele loopbaan met een laag inkomen, bij hoge inkomensmobiliteit en bij verscheidene werkloosheidsperiodes.

Kader 2-6: Prof. dr. Vanroelen: Prevalentie van de beroepsrisico's om te kunnen differentiëren inzake uittredingsleeftijd

Prof. dr. Vanroelen beëindigde zijn hoorzitting met een pleidooi om de prevalentie van beroepsrisico's in kaart te brengen. Het is belangrijk om aandacht te besteden aan de monitoring van de risico's die mensen lopen op het werk. Werkbaarheid is de eerste factor waarnaar wordt gekeken bij de preventie van aandoeningen en bovenvermelde problemen. Figuur 2-26 toont een prevalentie van belastend werk in België (Lamberts et al., 2016).

Figuur 2-26: Vaststellingen uit Lamberts et al. (2016) over prevalentie van belastend werk in België



Bron: Lamberts et al. (2016), p. 124

In deze analyse wordt 45 à 50% van de jobs in België gekenmerkt door een combinatie van minder gunstige arbeidskwaliteiten. De studie toont verder aan dat deze jobs vooral voorkomen bij personen met een lagere sociaal-economische positie.

Prof. dr. Vanroelen pleit voor een 'herverdelende rechtvaardigheid' tijdens en ook na het arbeidsleven in de context van pensionering. De verwachtingen rond een verlaagd aantal levensjaren of jaren in minder goede gezondheid dienen gedeeltelijk te worden gecompenseerd door gunstigere uittredingsregimes bij werknemers met een hoger blootstellingsrisico.

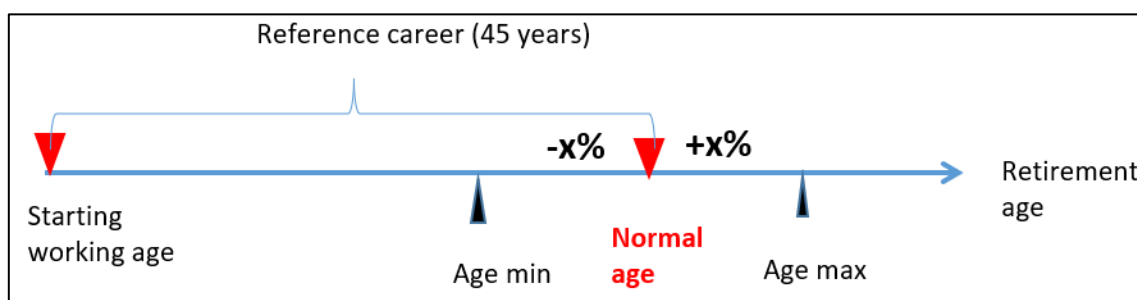
Hierbij is het belangrijk dat prevalentie van de beroepsrisico's in kaart wordt gebracht. Dit zorgt voor een wetenschappelijke evidentie over welk risico zich voordoet en wat de typische gezondheidsproblemen zijn waar de beroepsbeoefenaars op een bepaalde leeftijd mee te maken krijgen. En dit zou volgens prof. dr. Vanroelen een wetenschappelijk correcte manier zijn om te differentiëren in termen van uittrekking en leeftijd.

Bron: LAMBERTS, M., SZEKÉR L... en P. VENDRAMIN (2016), Jobkwaliteit in België in 2015. Analyse aan de hand van de European Working Conditions Survey EWCS 2015, in opdracht van fod Waso, p. 1-344

2.5.3 Actuariële correcties

Actuariële correcties passen het bedrag van het maandelijkse pensioen aan volgens het gekozen tijdstip van pensionering: hetzij op de normale leeftijd (wettelijke leeftijd of na een bepaalde loopbaanduur), hetzij meerdere maanden eerder, hetzij meerdere maanden later. Als iemand eerder vertrekt dan de wettelijke leeftijd, wordt een aftrek toegepast op zijn pensioenuitkering. Omgekeerd wordt, als deze persoon later vertrekt, een toeslag op zijn pensioenuitkering toegepast.

Figuur 2-27: Pensioen en actuariële correcties



Bron: hoorzitting J. Hindriks, 12 oktober 2022

Bij een constante levensverwachting zal een persoon die een jaar eerder dan de normale leeftijd met pensioen gaat, 12 extra maanden pensioen ontvangen dan een persoon die op de normale leeftijd met pensioen gaat. De actuariële correctie vermindert het maandelijkse pensioen van de persoon die een jaar eerder dan de normale leeftijd vertrekt, opdat een budgettaire nuloperatie ontstaat. Omgekeerd zal een persoon die 12 maanden pensioen opgeeft door een jaar later dan de normale leeftijd uit te treden, recht hebben op een hoger maandelijks pensioen, aangezien deze persoon bij een constante levensverwachting minder lang met pensioen zal zijn. Het doel van de actuariële correcties is dus de budgettaire impact van vervroegde pensionering of van uitstel van pensioen te neutraliseren. Deze mogen niet worden verward met de pensioenbonus.

Sommige landen corrigeren niet, bv. België, Hongarije, Polen, Luxemburg en Malta. Andere landen corrigeren wel, bv. Oostenrijk, Cyprus, de Tsjechische republiek, Estland, Frankrijk, Griekenland, Italië, Letland, Nederland, Roemenië, Spanje, Zweden. Nog andere landen corrigeren enkel voor bepaalde beroepen: Bulgarije, Kroatië, Denemarken, Finland, Duitsland, Ierland, Litouwen, Portugal, Slowakije, Slovenië. De niet-gecorrigeerde beroepen betreffen doorgaans het leger en sommige zware beroepen. Zilvere actuariële correcties – die de budgettaire impact dus perfect neutraliseren – zijn zeldzaam (dat is het geval in Italië). Vaak werden arbitraire percentages overeengekomen. In het algemeen gaat het om 0,3-0,4% per maand vroegere pensionering dan de 'normale' pensioendatum (4% per jaar). Er zijn veel specifieke kenmerken per land. Sommige passen een niet-lineaire vermindering toe volgens het aantal maanden, d.w.z. een lagere vermindering per maand naarmate men meer de normale pensioenleeftijd nadert en een sterkere vermindering naarmate men er verder van verwijderd is. Een ander voorbeeld is een verschillende vermindering naargelang van het aantal bijdragejaren, met Letland als extreem geval, dat het pensioen met 50% vermindert bij vervroegde pensionering.

Tijdens de hoorzitting haalde prof. dr. Spinnewijn aan dat aangezien de actuariële vergoeding voor een extra jaar werken en daarna je pensioen claimen in België minder is dan 3%⁴⁹, de Belgen volgens hem worden gestimuleerd om zo snel mogelijk hun pensioen te claimen. Het aandeel nieuwe toekenningen op de minimumleeftijd is, vooral onder de ambtenaren, groot (supra in 2.5.1).

2.5.4 Financiële pensioenprikkelers zoals de pensioenbonus

In tegenstelling tot actuariële correcties, is de pensioenbonus niet budgettair neutraal. Het doel is om langere loopbanen aan te moedigen en te belonen. Men wil mensen aanmoedigen om langer te werken en pas op latere leeftijd hun pensioen te claimen. Uit de hoorzitting van prof. dr. J. Hindriks blijkt dat heel wat Europese landen een soort van pensioenbonus aanbieden met een mediaan van 5% per jaar en een variatie tussen 1,8% (Kroatië) en 8% (Litouwen). Dit wordt vaak gecombineerd met een pensioenmalus.

Tijdens zijn hoorzitting staaft prof. dr. J. Spinnewijn met Duits onderzoek dat financiële prikkelers een relatief beperkte impact hebben op de pensioenkeuze en dat statutaire leeftijden frequenter de pensioenleeftijd bepalen. Figuur 2-28 geeft de resultaten van het onderzoek van Seibold (2021)⁵⁰ weer en vergelijkt de verdeling van de uittrekkers volgens uittredingsleeftijd (Panel A) en volgens loopbaanjaren (Panel B). De minimumpensioenleeftijd heeft een relatief grotere invloed op het uittredingsgedrag van

⁴⁹ Door 1/45ste langer werken, stijgt het pensioenbedrag met 2,22%.

⁵⁰ SEIBOLD, A. (2021), Reference points for retirement behavior: Evidence from German pension discontinuities, *American Review*, 111(4), p. 1126-65

Duitse vrouwen dan de financiële prikkel. De financiële prikkel was gekoppeld aan een minimum van 15 jaar bijdragen.

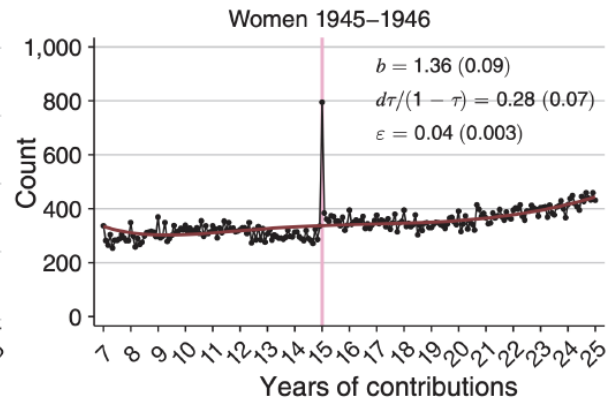
Figuur 2-28: Vaststellingen uit het Duitse onderzoek van Seibold (2021)

Panel A. Statutory age versus pure financial incentive notch

A1. Early retirement age



A2. Pure financial incentive notch



Noot: de financiële prikkel was gekoppeld aan een minimum van 15 jaar bijdragen.

Bron: Seibold (2021), p. 38

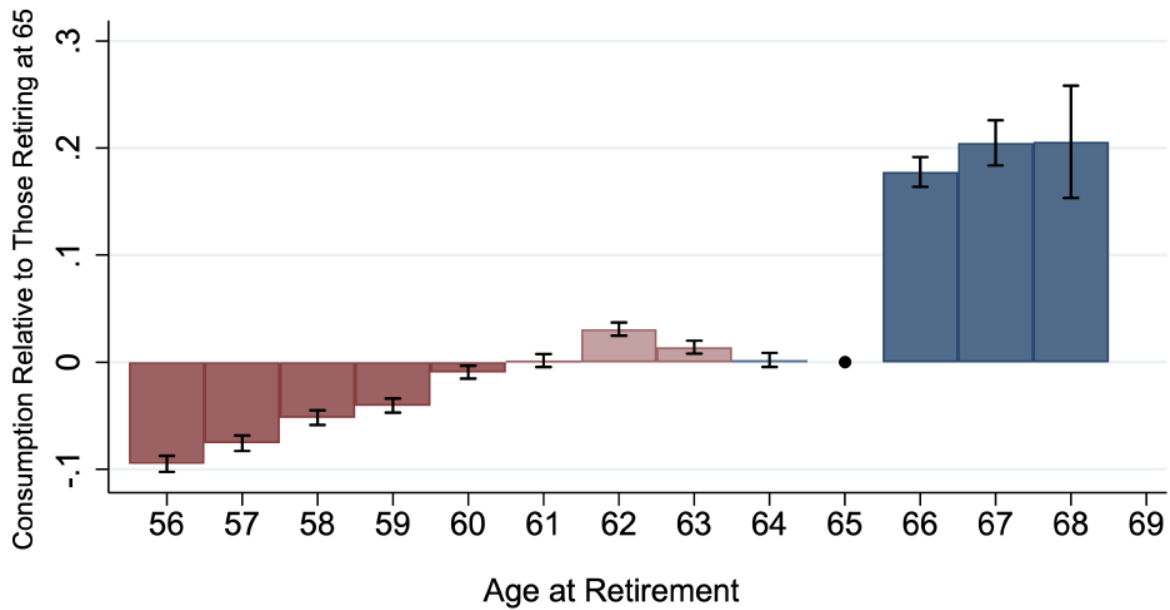
Bovendien werpt prof. dr. Spinnewijn op dat de herverdeling die de pensioenbonus maakt (nl. van degenen die vroeger op pensioen gaan naar iets extra voor degenen die later op pensioen gaan) niet wenselijk is. In 2.5.2 werd reeds aangegeven dat heel jonge uittreeders vaak om gezondheidsredenen vervroegd uittraden en dat hun levensverwachting ook na hun uittrading korter is dan van uittreeders op latere leeftijd.

In dezelfde Zweedse studie (Kolsrud et al., 2022)⁵¹ wijst prof. dr. Spinnewijn op ongelijkheden in het consumptieniveau. Hij toont aan dat mensen die vroegtijdig uittraden een lager consumptieniveau (tot 10% lager) hebben dan mensen die op de 'normale' pensioenleeftijd de arbeidsmarkt hebben verlaten. De pensioenbonus versterkt net het consumptieniveau van zij die reeds een hoger consumptieniveau hebben. Figuur 2-29 geeft deze vaststellingen grafisch weer.

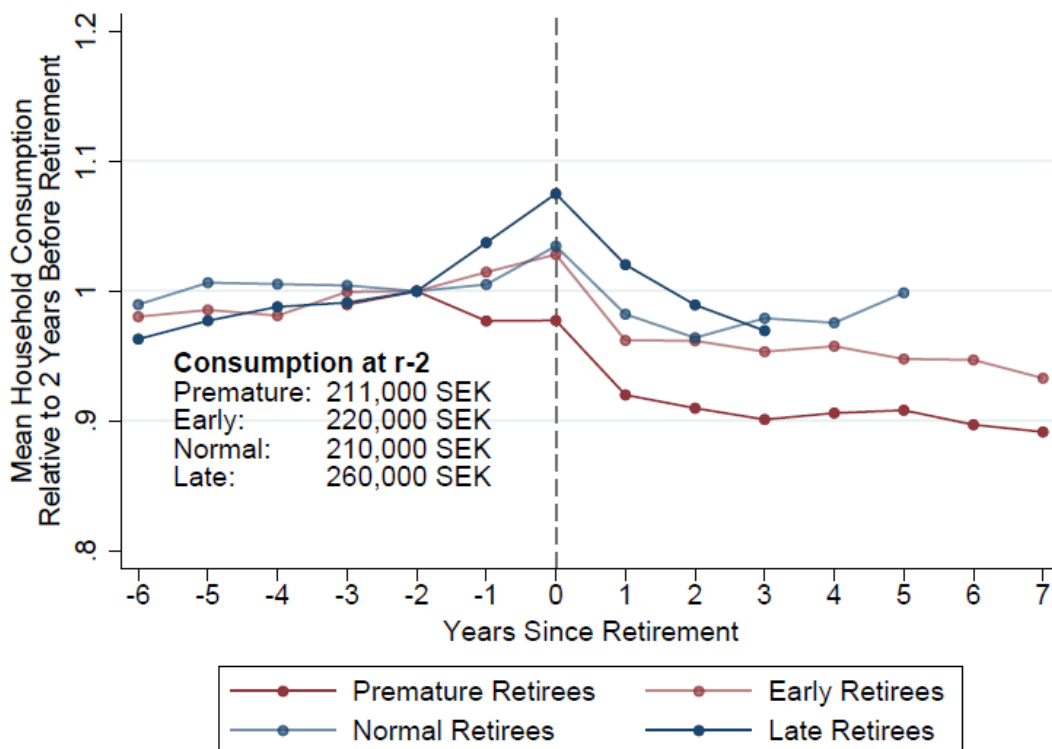
⁵¹ KOLSRUD, J., C. LANDAIS, D. RECK, en J. SPINNEWIJN (2021), Retirement Consumption and Pension Design, Working paper, beschikbaar [via deze link](#)

Figuur 2-29: Vaststellingen uit het Zweedse onderzoek van Kolsrud et al. (2022) over de relatie tussen het consumptieniveau en de pensioenleeftijd

FIGURE C-1: CONSUMPTION DIFFERENCES BY RETIREMENT AGE



A. Consumption Profiles - Event Studies Around Retirement



Noot: 'Premature retirees' zijn de heel jonge uittreeders (uitgetreden tussen 56-60 jaar), 'early retirees' de jonge uittreeders (tussen 61-63 jaar), 'normal retirees' de uittreeders rond de wettelijke leeftijd (64-65 jaar) en 'late retirees' de uittreeders na 65 jaar (66-69 jaar).

Bron: Kolsrud et al. (2022), p. 53 en p. 85

In dezelfde studie wordt verder aangetoond dat het inkomen en het opleidingsniveau gemiddeld hoger liggen voor mensen die laat uittreden in vergelijking met de heel jonge uittreders. Bovendien heeft de groep heel jonge uittreders relatief een lager financieel vermogen en het zijn nu net de weinig vermogende gepensioneerden die een sterkere daling van het consumptieniveau na hun pensionering kennen dan de vermogende gepensioneerden. Prof. dr. Spinnewijn concludeert dat de keuze van vroeg versus laat pensioen vooral een verhaal is van kwetsbaar versus vermogend. Concreet is er dus een afweging nodig tussen het geven van financiële prikkels en het al dan niet bewerkstelligen van een herverdeling.

Kader 2-7: Prof. dr. Spinnewijn: financiële prikkels om verder te werken tussen 60 en 65 jaar

In het pleidooi van prof. dr. Spinnewijn in 2.5.4 wordt voornamelijk gekeken naar de heel jonge uittreeders (60 jaar of minder) en de laat gepensioneerden (66 jaar of meer). Uit het Zweeds onderzoek blijkt dat de groep uittreeders tussen 61 en 64 jaar vaak financieel vermogend zijn en een hoger consumptieniveau hebben dan de heel jonge uittreeders. Bovendien zijn ze op het vlak van gezondheid wel nog inzetbaar op de arbeidsmarkt.

Voor prof. dr. Spinnewijn is het belangrijk dat wordt vermeden om negatieve financiële prikkels te geven. Op dit moment zijn de financiële prikkels om in België op pensioen te gaan op de vroegst mogelijke datum vrij gunstig. Er wordt te weinig actuariael gecompenseerd om het pensioen op latere leeftijd op te nemen.

Het identificeren van een wenselijke herverdeling die langer werken het minst ontmoedigt, vormt volgens prof. dr. Spinnewijn één van de meest cruciale vragen in heel dit verhaal. Hij geeft het voorbeeld van het koppelen van het maximumpensioen aan de pensioenleeftijd of de loopbaan. Zo kan het maximumpensioen van mensen die vervroegd met pensioen gaan bijvoorbeeld worden verlaagd indien ze zeer vermogend zijn. Op deze manier kunnen aan mensen incentives worden gegeven om langer te werken zonder de minder vermogenden negatief te beïnvloeden.

2.5.5 Simulaties

De simulaties geven de impact van de loopbaankeuze op het rustpensioenbedrag weer. De Federale Pensioendienst en het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen hebben meerdere simulaties gemaakt voor zowel werknemers als zelfstandigen met een zuivere loopbaan.

Simulaties voor werknemers met een zuivere loopbaan

De Federale Pensioendienst heeft meerdere simulaties gemaakt voor een alleenstaande die 60 jaar werd in 2021:

- Simulatie 1: gestart als werknemer en gewerkt tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)
- Simulatie 2: gestart als werknemer, gewerkt tot de leeftijd van 60 jaar en werkloos met bedrijfstoelage⁵² (SWT) tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)
- Simulatie 3: gestart als werknemer, gewerkt tot de leeftijd van 62 jaar en werkloos met bedrijfstoelage (SWT) tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028)

Voor iedere simulatie wordt er gedifferentieerd in het loonniveau en in de lengte van de loopbaan:

- Het gemiddelde maandloon
- 75% van het gemiddelde maandloon
- 125% van het gemiddelde maandloon
- Een loopbaan van 45 jaar en dus de loopbaan gestart op 21-jarige leeftijd
- Een loopbaan van 48 jaar en dus de loopbaan gestart op 18-jarige leeftijd

In het compendium⁵³ wordt een uitgebreidere beschrijving van de opzet van de oefening gegeven. Tabel 2-27 geeft het rustpensioenbedrag weer volgens de bovenvermelde simulaties. Het gaat om brutobedragen op jaarbasis.

⁵² Bron RVA [via deze link](#): Het Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT) is een bijzonder systeem van werkloosheid. Een oudere werknemer die in de private sector wordt ontslagen, heeft onder voorwaarden recht op werkloosheidsuitkeringen die niet zullen verminderen in de tijd. Daarnaast heeft hij recht op een bedrijfstoelage die wordt betaald door de ex-werkgever of door een fonds voor bestaanszekerheid.

⁵³ Compendium deel 1, vanaf p.17

Tabel 2-27: Simulaties van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande werknemer met een zuivere loopbaan

Tabel 12 Simulaties persoon werkt tot wettelijke pensioenleeftijd (66 jaar)

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	26.986,04	28.528,72
75% van gemiddeld loon	20.239,53	21.396,54
125% van gemiddeld loon	33.732,55	35.660,90

Tabel 14 Simulaties persoon neemt SWT op 60 jaar

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	25.273,57	25.652,49
75% van gemiddeld loon	19.537,05	19.530,30
125% van gemiddeld loon	31.010,08	31.774,67

Tabel 15 Simulaties persoon neemt SWT op 62 jaar

	45 jaar LB	48 jaar LB
Gemiddeld loon	25.844,39	26.223,31
75% van gemiddeld loon	19.771,21	19.764,46
125% van gemiddeld loon	31.917,57	32.682,16

Noot: in geen enkele simulatie diende het uiteindelijke pensioenbedrag te worden opgetrokken tot het bedrag van het gewaarborgd minimum noch diende het loon in de pensioenberekening te worden beperkt tot het loonplafond.

Bron: FPD, compendium

Het brutorustpensioen is het hoogst in de simulatie waarin de alleenstaande werknemer werkt tot de officiële pensioenleeftijd.

Simulaties voor zelfstandigen met een zuivere loopbaan

Het Rijksinstituut voor Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen heeft een gelijkaardige simulatie gemaakt voor een alleenstaande met een zuivere loopbaan van 48 jaar⁵⁴ tot de wettelijke pensioenleeftijd (op 66-jarige leeftijd en dus ingang op 1 januari 2028). Het SWT heeft enkel betrekking op de werknemersregeling.

In het compendium⁵⁵ wordt een uitgebreidere beschrijving van de opzet van de oefening gegeven. Het RSVZ maakte drie hoofdvarianten op de inkomsten van een zelfstandige in hoofdberoep:

⁵⁴ De loopbaan van een zelfstandige kan pas starten op 18-jarige leeftijd.

⁵⁵ Compendium deel 2, vanaf p.20

- De gemiddelde inkomsten: voor de loopbaan jaren vóór 1984 gelden forfaitaire inkomsten, voor de loopbaan jaren vanaf 1984 tot 2021 gelden de gemiddelde inkomsten als zelfstandige in hoofdberoep en voor de loopbaan jaren vanaf 2022 werden de gemiddelde inkomsten als zelfstandige in hoofdberoep gesimuleerd.
- De minimuminkomsten: het minimumbedrag waarop de sociale bijdragen voor een zelfstandige in hoofdberoep worden berekend wordt als inkomsten gebruikt.
- De maximuminkomsten: het maximumbedrag dat in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het pensioen wordt als inkomsten van jaar x gebruikt.

In Tabel 2-28 wordt het brutorustpensioen gesimuleerd voor een zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar volgens de drie inkomensvarianten.

Tabel 2-28: Simulatie van het brutorustpensioen op jaarbasis voor een alleenstaande zelfstandige met een zuivere loopbaan van 48 jaar

Tabel 17 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 18 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 19 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

Bron: RSVZ, compendium

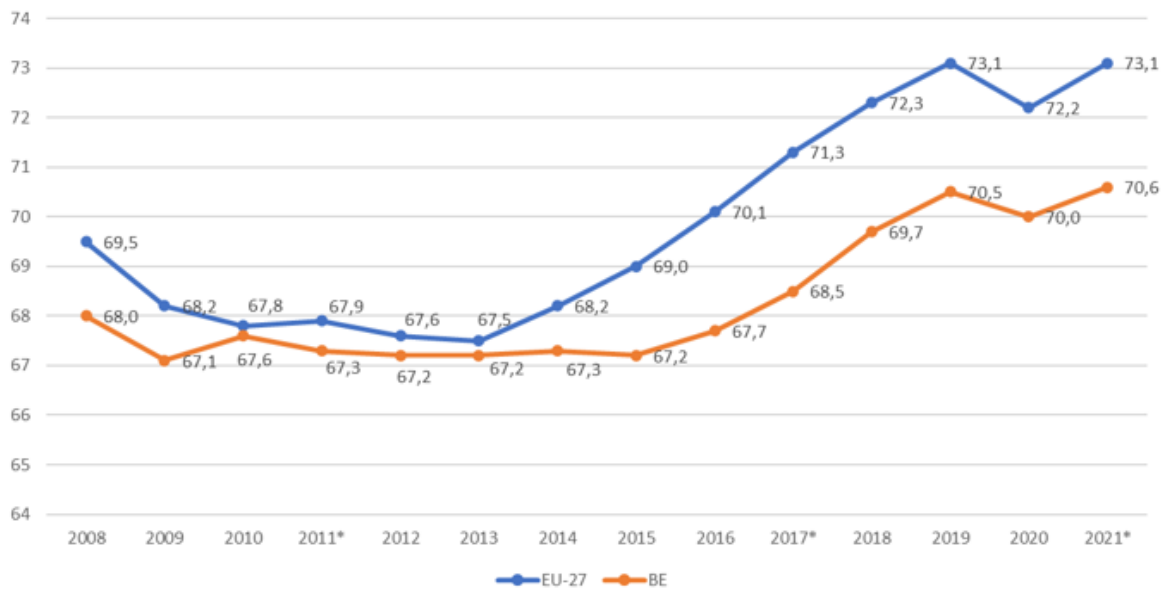
2.6 De werkzaamheidsgraad

2.6.1 Evolutie en hoogte van de werkzaamheidsgraad⁵⁶

De werkzaamheidsgraad en de evolutie ervan zijn belangrijke variabelen voor de financiering van de huidige mechanismen van sociale solidariteit. Algemeen gesproken kent de werkzaamheidsgraad van de 20- tot 64-jarigen de laatste jaren zowel in België als in de EU-27 een positieve evolutie. In 2021 bedroeg deze graad 70,6% in België en 73,1% in de EU-27 (Figuur 2-30).

⁵⁶ Analyse van de fod Waso, hoorzitting van 17 januari 2023

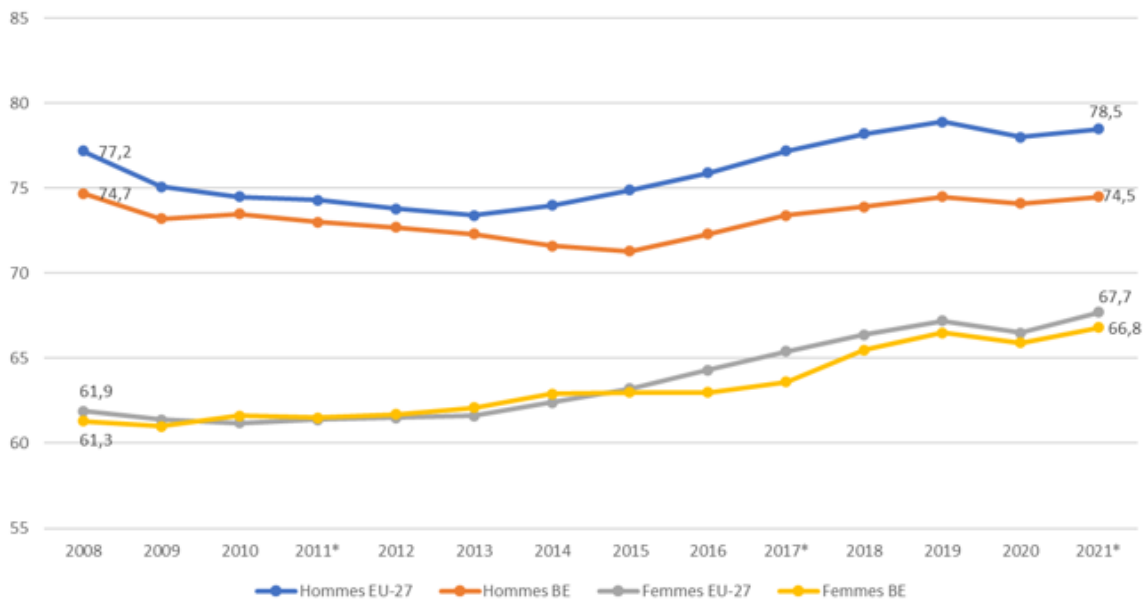
Figuur 2-30: Evolutie van de werkzaamheidsgraad, België en EU-27, 2008-2021



Bron: Eurostat, EAK (hoorzitting met de fod Waso, 17 januari 2023)

Er blijven binnen de populatie aanzienlijke verschillen bestaan volgens verschillende sociaal-economische variabelen: geslacht, leeftijd, onderwijsniveau en afkomst.

Figuur 2-31: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens geslacht, 20-64 jaar, 2008-2021

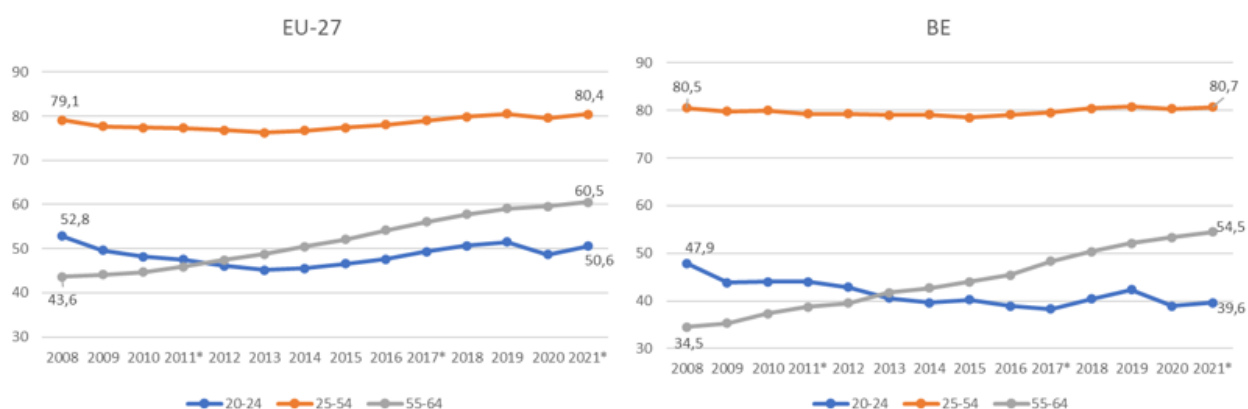


Bron: Eurostat, EAK (hoorzitting met de fod Waso, 17 januari 2023)

Wat de geslachtsdimensie betreft, nemen we de afgelopen jaren een uitgesproken opwaartse tendens van de werkzaamheidsgraad van vrouwen waar. Deze evolutie werd niet echt onderbroken door de financiële crisis van 2008 of door de sanitaire en

sociaal-economische crisis van 2020, doordat de werkzaamheidsgraad van vrouwen minder conjunctuurgevoelig is dan die van mannen, wegens het sectorale verschil van de arbeidsplaatsen. Niettemin blijft er een substantiële kloof bestaan tussen de werkzaamheidsgraad van vrouwen en die van mannen. In 2021 bedroeg de werkzaamheidsgraad in België 66,8% voor de vrouwen, tegenover 74,5% voor de mannen.

Figuur 2-32: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 20-64 jaar, 2008-2021

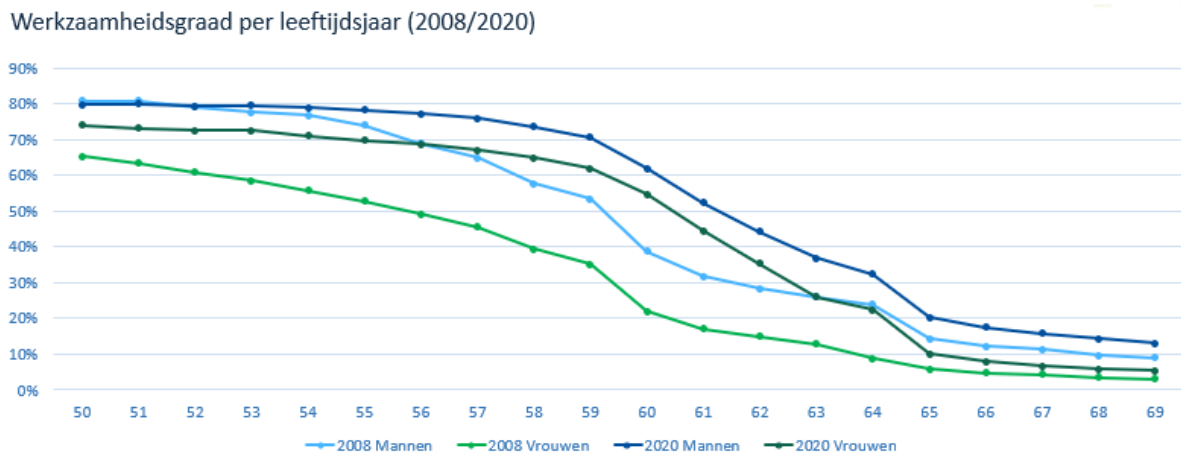


Bron: Eurostat, EAK (hoorzitting met de fod Waso, 17 januari 2023)

Zoals blijkt uit Figuur 2-32, is de werkzaamheidsgraad van de 55- tot 64-jarigen in België sinds 2008 onophoudelijk gestegen. Ook hier nemen we geen onderbrekingseffect als gevolg van de crisis van 2008 of van de sanitaire en sociaal-economische COVID-19-crisis waar. De 25- tot 54-jarigen, van hun kant, kenden de laatste jaren een groei van de werkzaamheidsgraad van bijna nul, maar deze graad is al heel wat hoger dan in de andere leeftijdscategorieën. De kloof in de werkzaamheidsgraad tussen de 55- tot 64-jarigen en de 25- tot 54-jarigen is dus kleiner geworden, maar blijft groot. Tot slot hebben, nog steeds in België, de 20- tot 24-jarigen, die zwaar werden getroffen door de financiële crisis van 2008-2009 en tot de zwaarst getroffen behoren door de sanitaire en sociaal-economische COVID-19-crisis, hun werkzaamheidsgraad tijdens de beschouwde periode zien dalen.

Wat specifiek de personen ouder dan 55 jaar betreft, merken we tussen 2008 en 2020 een verandering in de tendens op (Figuur 2-33). Zoals hierboven al werd aangegeven, is de werkzaamheidsgraad van deze leeftijdscategorie gestegen, in het bijzonder voor de vrouwen. Voorts wordt in 2008 een daling van de werkzaamheidsgraad waargenomen vanaf de leeftijd van 55 jaar, maar handhaaft de werkzaamheidsgraad zich in 2020 langer en begint deze op de latere leeftijd van 58 jaar sneller te dalen. Mensen blijven dus langer aan het werk. Tot slot is de kloof tussen vrouwen en mannen kleiner geworden dan in 2008.

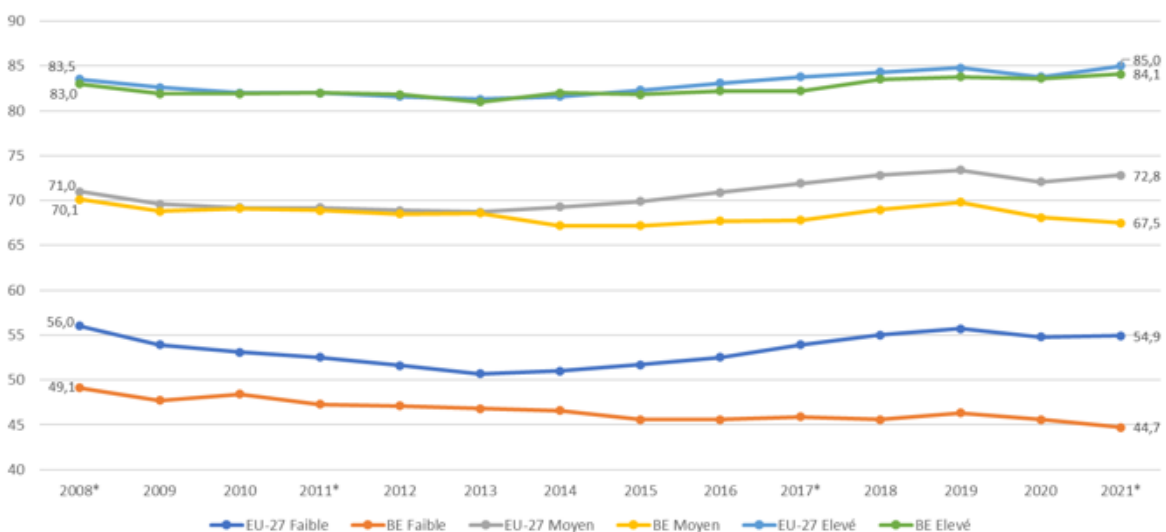
Figuur 2-33: Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd, 2008 en 2020



Bronnen: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking fod Waso (hoorzitting met de fod Waso, 17 januari 2023)

Naast het geslacht en de leeftijd spelen ook het onderwijsniveau en de afkomst een rol in de toegang tot werk, in de werkzaamheidsgraad en in de evolutie ervan.

Figuur 2-34: Evolutie van de werkzaamheidsgraad volgens onderwijsniveau, 20-64 jaar, 2008-2021

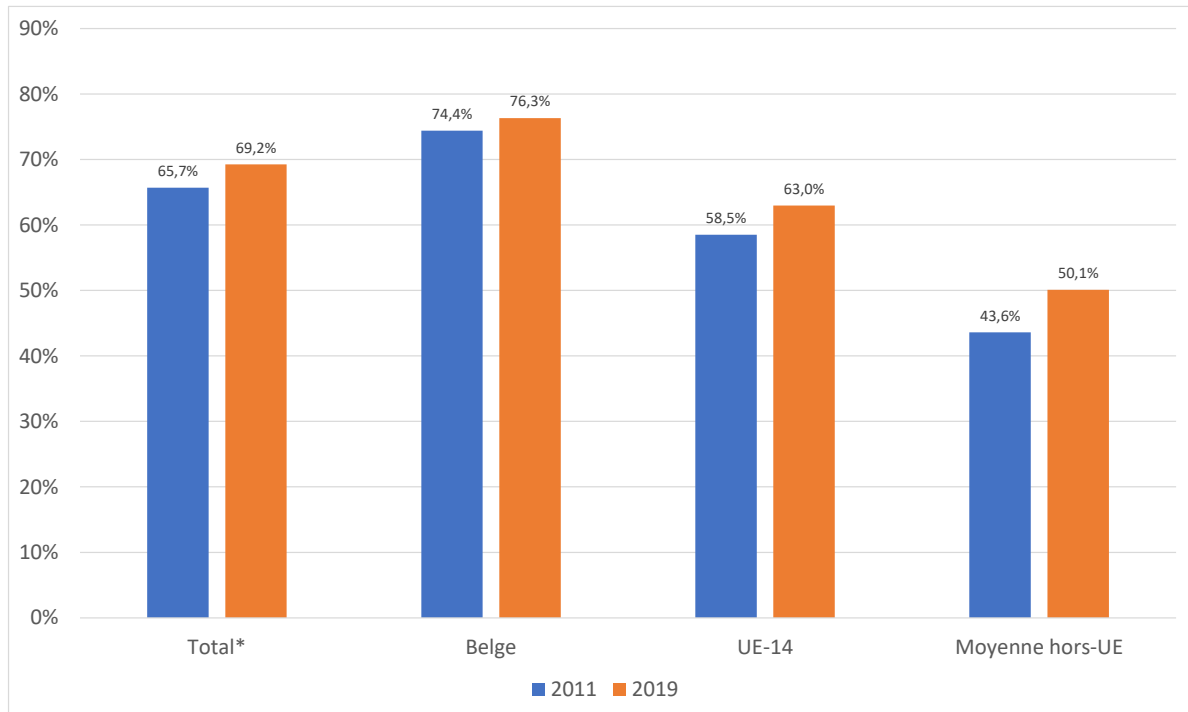


Bron: Eurostat, EAK (hoorzitting met de fod Waso, 17 januari 2023)

In België is de werkzaamheidsgraad van laaggeschoolde personen heel wat lager dan die van de gemiddeld en de hooggeschoolde personen. De lage werkzaamheidsgraad van de laaggeschoolden loopt ook terug, van 49,1% in 2008 tot 44,7% in 2021. De werkzaamheidsgraad van de gemiddeld geschoolden is ook lichtjes gedaald. Die van de hooggeschoolde personen is tijdens de beschouwde periode echter gestegen. Hier speelt het compositie-effect een rol, dat verklaart waarom de totale werkzaamheidsgraad van de populatie van 20-64 jaar is gestegen, ondanks de daling van deze graden

in de twee lagere categorieën: er zijn steeds meer hooggeschoolde personen in de werkende bevolking.

Figuur 2-35: Werkzaamheidsgraad volgens afkomst, 20-64 jaar, 2011-2019



Bronnen: gegevens van de sociaal-economische monitoring (fod Waso) en berekeningen van de secretariaten voor het gemiddelde buiten de EU

Ten slotte toont Figuur 2-35 aan dat de werkzaamheidsgraad van 2011 tot 2019 weliswaar voor alle afkomsten is gestegen, maar dat deze nog steeds hoger is voor de personen van Belgische afkomst dan voor de anderen.

2.6.2 Rol arbeidsproductiviteit

De evolutie van de arbeidsproductiviteit laat zich sneller voelen op het bbp (de noemer) dan op de sociale uitgaven (de teller). Vooral in de pensioenen van de werknemers- en de zelfstandigenregeling weerspiegelt de variatie in de groei van de lonen of het inkomen en van de productiviteit zich zeer langzaam⁵⁷ in het pensioenbedrag. Voor de pensioenen uit het ambtenarenstelsel is de impact van een veranderde

⁵⁷ Aangezien het bedrag van de nieuwe rustpensioenen in die regelingen afhankelijk is van het geheel van de lonen of het hele inkomen van de volledige loonbaan. Bovendien worden de pensioenen die al in uitbetaling zijn niet beïnvloed door variatie in de loongroei.

productiviteitsgroei op het gewicht van de pensioenuitgaven in procenten van het bbp veel kleiner en stabiliseert die zich vlugger⁵⁸.

De rol van de productiviteitsgroei in de betaalbaarheid van de pensioenen komt aan bod in het Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing. In dit verslag worden de budgettaire kosten van de vergrijzing gemeten, nl. de verandering van alle sociale uitgaven tussen twee jaren, uitgedrukt in procentpunten van het bbp. In de projecties resulteert de bbp-groei of economische groei op lange termijn uit de groei van de werkgelegenheid en de arbeidsproductiviteit (aanbodmodel). Er wordt verondersteld dat de groei van het gemiddelde loon de productiviteitsgroei volgt.

In het verslag 2022⁵⁹ wordt in het referentiescenario op lange termijn uitgegaan van een geleidelijke herneming van de productiviteitsgroei, met vanaf 2045 een groei van 1,5% per jaar⁶⁰. Over de volledige projectieperiode bedraagt de gemiddelde jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit 1,2% tussen 2020 en 2070⁶¹. In het referentiescenario (groei van 1,5% op lange termijn) bedragen de budgettaire kosten van de vergrijzing 5 procentpunt van het bbp tussen 2019 en 2070. In het scenario met een lagere productiviteitsgroei (groei van 1% op lange termijn) bedragen deze kosten 7,3 procentpunt van het bbp.

2.6.3 Werkende gepensioneerden

In België is een onbeperkte cumul tussen het rustpensioen en het inkomen uit arbeid mogelijk voor zij die bij de ingang van het rustpensioen hetzij de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben (65 jaar of ouder zijn), hetzij een volledige loopbaan hebben (45 jaar GHT⁶²). In alle andere gevallen wordt er gewerkt met een inkomensgrens die afhankelijk is van verscheidene factoren⁶³. 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

⁵⁸ Aangezien, in het ambtenarenstelsel, enerzijds, het bedrag van de nieuwe rustpensioenen wordt berekend op basis van de lonen van de laatste tien jaar (of de laatste vijf jaar voor de personen geboren vóór 1962). Anderzijds worden de pensioenen in uitbetaling geherwaardeerd volgens het perequatiemechanisme waarbij het gemiddeld pensioen stijgt in hetzelfde tempo als het gemiddeld loon.

⁵⁹ Hoge Raad van Financiën (2022), Jaarlijks verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing

⁶⁰ Het jaarverslag 2022 van de Nationale Raad voor de Productiviteit geeft ons aan dat het gemiddelde jaarlijkse groeipercentage van de productiviteit per uur tussen 2000 en 2021 0,8% bedroeg.

⁶¹ Ook rekening houdend met de groei van 2019 tot 2020

⁶² Een loopbaan met gewoonlijke en hoofdzakelijke tewerkstelling (GHT). Voor werknemers en ambtenaren houdt dit een tewerkstelling met een intensiteit van 1/3de van een voltijdse activiteit (104 VTE's) in en voor zelfstandigen een minimumverzekering van 2 kwartalen met volledige bijdragebetaling.

⁶³ Bron Federale Pensioendienst via [deze link](#): uw leeftijd (of die van uw huwelijkspartner die bijverdient als u een gezinspensioen ontvangt); het aantal jaren dat u voor uw pensioen werkte; het stelsel waarin u een pensioen ontvangt (werknemer, ambtenaar of zelfstandige); de reden van uw pensionering (enkel in het ambtenarenstelsel); de aard van uw pensioen (rust- of overlevingspensioen); de (eventuele) kinderlast; het kalenderjaar waarin u bijverdiende; de aard van de beroepsactiviteit; de ingangsdatum van uw pensioen.

betreffende inkomstenjaar. De grenzen voor het inkomensjaar 2022 variëren tussen 6.907 euro⁶⁴ en 25.127 euro⁶⁵.

Een vergelijking van de regelgeving inzake toegelaten arbeid voor rustgepensioneerden in België en in onze buurlanden leert dat de regels zeer vergelijkbaar zijn in de verschillende landen. Een onbeperkte cumul is mogelijk vanaf de wettelijke leeftijd of zodra 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.

Het Federaal Planbureau heeft een profielschets van de werkende gepensioneerden in België gemaakt⁶⁶. Het gaat om het aandeel personen die 65 jaar of ouder zijn en zowel rustgepensioneerd als werkend zijn⁶⁷. Het gaat om 119.766 personen in 2019Q4 of 2,5% van de werkende bevolking (loontrekkenden en zelfstandigen).

Van de werkende gepensioneerden heeft driekwart het statuut van zelfstandige. Onder de zuivere zelfstandigen in de werkende bevolking, hebben deze werkende gepensioneerden een aandeel van 11,4%. De analyse toont verder aan dat de werkende gepensioneerden vooral mannen zijn (72,6%). Binnen de subgroep die werkt als loontrekkende zijn de individuen vooral actief in de privésector (87% van de loontrekkende gepensioneerden) met een deeltijdse baan (64%).

De cijfers van het Federaal Planbureau worden aangevuld met de profielschets van EUROFOUND in 2012⁶⁸. De conclusies zijn gebaseerd op een mengeling van kwalitatief en kwantitatief onderzoek. De auteurs schetsen het volgende 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.

⁶⁴ In het geval van een zelfstandige die jonger is dan 65 met minder dan 45 jaar GHT bij de aanvang van het pensioen en zonder recht op kinderbijslag.

⁶⁵ In het geval van werknemers en ambtenaren die jonger zijn dan 65, alleen een overlevingspensioen ontvangen en recht hebben op kinderbijslag.

⁶⁶ Op basis van de webtoepassing "Globale cijfers" van de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid; de cijfers zijn van het vierde kwartaal van 2019.

⁶⁷ Merk op dat we hiermee niet de volledige groep vatten die gebruik kan maken van de voorwaarde tot onbeperkt bijverdienen. Ook rustgepensioneerde individuen jonger dan 65 jaar, maar met 45 jaar gewoontelijke en hoofdzakelijke werkzaamheid kunnen van deze regeling gebruik maken.

⁶⁸ EUROFOUND (2012), Income from work after retirement in the EU

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

Het Federaal Planbureau verwijst ook naar de studie voor Duitsland (Lorenz et al., 2021⁶⁹) over de impact van financiële incentives op werken na de opname van het rustpensioen. De auteurs stellen het volgende vast:

- De arbeidsparticipatie ligt hoger 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 financiële 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.

2.7 Sociale bijdragen

2.7.1 Korte situering

De pensioenen vormen geen afzonderlijke enveloppe in het geheel van de sociale zekerheid. De inkomsten en uitgaven worden gepoold op basis van 'globale beheren'. Er zijn afzonderlijke globale beheren voor de sociale zekerheid van werknemers en zelfstandigen. De pensioenen van statutaire ambtenaren vormen een afzonderlijke enveloppe.

De financiering van de sociale zekerheid bestaat uit bijdragen, alternatieve financiering⁷⁰, dotaties vanuit de overheden, belastinginkomsten en enkele specifieke inkomsten (waaronder de 'bijzondere bijdrage sociale zekerheid'). Tabel 2-29 geeft de financiering van de sociale zekerheid per stelsel kort weer.

⁶⁹ LORENZ, S. en T. Zwick, (2021), Money also is sunny in a retiree's world: financial incentives and work after retirement, *Journal for Labour Market Research*, 55, p. 1-17

⁷⁰ Voor het jaar 2021 werden de bedragen van de alternatieve financiering bij wet forfaitair vastgelegd. Deze bedroegen voor de btw zo'n 6.721.357 euro en voor de roerende voorheffing zo'n 3.290.804.000, samen goed voor 10 miljard euro (bron RSZ).

Tabel 2-29 : Financiering van de sociale zekerheid, per stelsel, 2022

	Werknemers		Zelfstandigen		Ambtenaren	
	M€	%	M€	%	M€	%
Bijdragen	56.172	67	4.717	57	5.506	29
Alternatieve financiering	16.726	20	2.838	34		
Dotaties	9.196	11	689	8	12.887	69
Andere	2.259	3	47	1	356	2
Totaal	84.353	100	8.291	100	18.749	100

Noot: de bedragen in de tabel voor de ambtenaren neemt niet in rekening dat enkel de pensioenen uit het onderwijs, van statutaire federale en regionale ambtenaren ten laste zijn van de staatskas, Pensioenen van ambtenaren uit parastatale organen zijn bijvoorbeeld ten laste van de parastatalen. Ook contractuele personeelsleden uit de openbare sector vallen bijvoorbeeld onder het werknemersstelsel.

Source : [Internetartikel](#) van Bosa, 2022

De bijdragen vormen het grootste deel van de financiering in de stelsels werknemers en zelfstandigen. De financiering van de pensioenen en de pensioenuitgaven maken in deze stelsels deel uit van een globaal beheer. De uitgaven worden gefinancierd naar gelang van de financieringsnormen en via de evenwichtsdotatie worden tekorten in de financiering bijgepast. De financiering van de pensioenen uit het ambtenarenstelsel is niet vergelijkbaar, aangezien de staat zijn eigen werkgever is en waarbij de overheidsdotaties deels de werkgeversbijdrage omvatten.

Noteer dat in onze sociale zekerheid geen perfecte link bestaat tussen sociale rechten en bijdragen. Voorbeelden zijn het relatief hoger aandeel gelijkgestelde periodes bij werknemers (supra in 2.4.2) en het relatief hoger aandeel minimumpensioenen bij de zelfstandigen (supra in 2.2.3). Bij de ambtenaren bevatten de pensioenuitgaven ook uitgaven die in de andere stelsels tot de ziekte- en invaliditeitsverzekering behoren.

2.7.2 Bijdragen en speciale regelingen in het werknemersstelsel

Als algemene regel worden de socialezekerheidsbijdragen in het werknemersstelsel berekend op het brutoloon en worden ook de sociale rechten vastgesteld op basis van datzelfde loon beperkt tot een plafond (de hoogte van het plafond varieert per tak). Alternatieve verloning, RSZ-kortingen, sociale werkbonus, doelgroepvermindering voor eerste aanwerving en uitzonderingsregimes volgen deze regel niet.

Alternatieve verloning

Alternatieve verloning is een verzamelnaam van allerhande extralegale voordelen die het basisloon van de loontrekkende aanvullen, maar waarop geen bijdrage, of een afwijkende, specifieke bijdrage die vaak een bijzondere bijdrage van de sociale zekerheid wordt genoemd, of een bijdrage berekend op een forfaitair bedrag op verschuldigd zijn. De RSZ heeft, in opdracht van zijn beheerscomité en in samenwerking met SD Worx⁷¹, een studie⁷² uitgevoerd om enkele extralegale voordelen in kaart te brengen. Voor de jaren 2018-2021 wordt in Tabel 2-30 het percentage loontrekkenden uit de private sector die in aanmerking komen voor een bepaald alternatief loonvoordeel weergegeven.

Tabel 2-30: Schatting van het aandeel loontrekkenden met een bepaald alternatief loonvoordeel (2018-2020)

Verloningsvorm	2018	2019	2020	2021
Privégebruik bedrijfswagen (Voordeel in natura)	17,15%	19,19%	20,22%	20,56%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	49,24%	50,35%	50,16%	49,40%
Fietsvergoeding	9,84%	11,98%	13,12%	13,36%
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	7,92%	5,24%	4,64%	7,48%
Ecocheques	43,43%	49,03%	52,07%	50,51%
Niet-recurrente resultaatgebonden voordelen (CAO 90)	21,03%	20,72%	21,53%	20,17%
Maaltijdcheques	61,90%	66,56%	69,46%	70,75%
Winstpremie	1,54%	1,91%	2,93%	1,91%
Aanvullende kinderbijslag	2,49%	2,61%	2,38%	2,16%
Bellen en surfen	18,62%	21,84%	24,28%	25,06%
Sport- en cultuurcheques en geschenkencheques	/	6,63%	6,93%	8,34%

Noot: dit is een extrapolatie van de waarnemingen uit de loonberekeningen van SD Worx. Bellen en surfen zijn wel onderworpen aan sociale bijdragen.

Bron: RSZ (2022), p. 7

De studie haalt ook cijfers aan over de toekenning van het mobiliteitsbudget (ingevoerd in 2019), de tweede pensioenpijler (infra in 3.3) en de aandelenopties. In 2021 werd het mobiliteitsbudget toegekend aan 2.359 werknemers voor een totaal bedrag van 15,8 miljoen euro. Aandelenopties werden in 2021 aan 136.014 individuen toegekend voor zo'n totale waarde van 1,4 miljard euro.

⁷¹ Aangezien de RSZ op basis van de DmfA-aangifte geen zinvolle cijfers (behalve over het mobiliteitsbudget) kan geven, zijn de cijfers grotendeels gebaseerd op een extrapolatie van de loongegevens van klanten van SD Worx. Daarnaast zijn er ook gegevens van de fod Financiën (aandelenopties) en Sigedis (tweede pensioenpijler) beschikbaar.

⁷² RSZ (2022), Evaluatie van de verschillende bestaande alternatieve verloningssystemen, Luik 4 – Evolutie 2018-2021, Brussel, p 1-17

In het kader van deze studie werd echter geen onderzoek gedaan naar de mogelijke opbrengst en kosten⁷³ voor de sociale zekerheid indien deze voordelen als cash aan bijdragen zouden worden onderworpen. Tabel 2-31 geeft de extrapolatie van de loonmassa aan alternatieve verloning weer. De cijfers in Tabel 2-31 zijn een onderschatting. Niet alle voordelen zijn opgenomen (bijvoorbeeld hospitalisatieverzekering of onkostenvergoeding) en voor de voordelen VAA bedrijfswagen en bellen en surfen wordt de forfaitaire waarde gebruikt die lager ligt dan de werkelijke waarde. De betrokken studie gaat ook niet in op de vraag van het nut van deze specifieke elementen op het gebied van HR-beleid en de aantrekkelijkheid van de Belgische ondernemingen, noch op het aanpassingsgedrag.

Tabel 2-31: Extrapolatie van de loonmassa aan (bepaalde) alternatieve loonvoordelen (2018-2022)

Verloningsvorm	2018	2019	2020
Privégebruik bedrijfswagen (Voordeel in natura) ²	944.297.547,00	1.039.104.908,32	1.030.949.210,31
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met eigen wagen	671.906.026,30	738.431.762,08	676.035.914,34
Fietsvergoeding	115.513.185,50	148.368.090,70	147.305.399,48
Werkgeverstussenkomst woon-werkverplaatsingen met openbaar vervoer	161.002.047,10	75.047.285,39	59.480.599,64
Ecocheques	246.546.750	275.800.028,10	284.294.861,15
Niet-recurrente resultaats-gebonden voordelen (CAO 90)	690.361.355,80	702.615.416,35	706.938.692,29
Controlegegeven	668.184.195,00	717.878.301,10	751.783.685,00
Maaltijdcheques	2.030.348.163,00	2.336.187.258,06	2.270.879.899,00
Winstpremie	41.743.671,40	106.646.297,73	105.853.062,22
Aanvullende kinderbijslag	43.501.462,70	52.387.603,25	38.589.770,07
Bellen en surfen	50.648.156,90	77.942.459,68	83.574.577,16
Cataloguswaarde bedrijfswagen	15.325.000.814,60	20.338.906.302,99	20.454.948.128,81
Sport- en cultuurcheques en geschenken (cheques)	/	9.532.531,04	11.030.875,92

Noot: dit is een extrapolatie van de waarnemingen uit de loonberekeningen van SD Worx.

Bron: [RSZ \(2022\)](#), p. 9

Sociale werkbonus en doelgroepvermindering voor eerste aanwerving

De sociale werkbonus is een vermindering op de normale werknemersbijdrage RSZ van 13,07% voor werknemers met een laag of laaggemiddeld maandloon. De werkbonus heeft tot doel werknemers met een laag loon een hoger nettoloon te garanderen, zonder daarbij het brutoloon te verhogen. De omvang van de vermindering is afhankelijk van de prestaties en het brutoloon van de werknemer. Hoe lager het brutoloon, hoe

⁷³ Indien deze voordelen worden onderworpen aan sociale bijdragen, worden in principe sociale rechten gecreëerd, wat dus leidt tot meerkosten in de pensioenen (indien onder het pensioenplafond).

hoger de vermindering. De vermindering kan de verschuldigde werknemersbijdrage niet overschrijden. De sociale werkbonus is zo ontworpen dat werknemers aan het minimumloon geen persoonlijke sociale bijdragen betalen. De regering voerde de vermindering in vanaf januari 2000.

De bijdrageverminderingen die worden toegepast ten gunste van de eerste aanwervingen stellen (zeer) kleine structuren in staat hun activiteit te ontwikkelen door de aanwerving van werknemers aan te moedigen. Ze nemen de vorm aan van een doelgroepvermindering van de driemaandelijke basiswerkgeversbijdrage (dit betreft dus niet alle door de RSZ toegepaste bijdragen). Sinds 2016 is deze doelgroepvermindering voor eerste aanwerving onbeperkt in de tijd.

RSZ-kortingen

Een andere categorie zijn de recurrente federale bijdrageverminderingen. Voor 2021 bedroegen deze RSZ-kortingen in totaal 3 miljard euro. Samen met het bijdrageverlies ten gevolge van de verlaging van de werkgeversbijdragevoet (van 32,40% tot 25%) in het kader van de taxshift, bedroeg de brutokostprijs van deze federale bijdragenverminderingen zo'n 10.128.451.267 euro. De brutokosten van de RSZ-kortingen worden gedeeltelijk gefinancierd door alternatieve financiering. De regionale kortingen (infra in Tabel 2-33) worden volledig gecompenseerd door dotaties van de regionale overheden.

De sociale Maribel is een specifieke steunmaatregel ter bevordering van de tewerkstelling in de social profitsector. Werkgevers in de sector kunnen de loonkosten van de nieuwe arbeidsplaatsen laten financieren via een tussenkomst van één van de sectorale fondsen sociale Maribel. Deze specifieke sectorfondsen worden samengesteld uit werkgeversbijdragen van de sector. Het is een systeem waarbij het verminderingbedrag niet rechtstreeks ten goede komt aan de werkgever, maar wordt doorgestort aan de sectorale fondsen sociale Maribel (principe van de mutualisering). Dit is een belangrijk verschilpunt t.o.v. de andere RSZ-kortingen. In 2021 bedroegen de middelen voor de sociale Maribel €887 miljoen.

De RSZ heeft geen onderzoek uitgevoerd naar de terugverdieneffecten van deze bijdrageverminderingen en bijgevolg naar de nettokosten ervan. Tabel 2-32 geeft een overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021.

Tabel 2-32: Overzicht van de totale geboekte recurrente federale bijdrageverminderingen voor het jaar 2021

Recurrente bijdragenverminderingen	2021
	Definitieve realisaties in EUR
A. Federale vermind.	
A1. Specifieke verminderingen	
Loonmatiging universiteiten	91.986.555
Wetenschappelijk onderzoek	40.999.776
Subtotaal	132.986.331
A2. Vermindering persoonlijke bijd.	
- werkbonus	960.538.675
- herstructurering	1.407.918
- vermindering werknemersbijdrage bagger- en sleepvaartsector	4.512.987
Subtotaal	966.459.580
A3. Vermindering patronale bijdragen	
- Plus-plannen	584.822.700
- Arbeidsduurvermindering	14.898.347
- Vervangers in de publieke sector	5.706.292
- Horeca	11.383.506
Subtotaal	616.810.845
A4. Structurele bijdragenvermindering	1.441.186.898
Subtotaal	1.441.186.898
A5. Achterstallen en oude codes	282.129
TOTAAL A. Federale verminderingen	3.157.725.783

Bron: data-aanvraag aan de RSZ

Kader 2-8: Loonsubsidies

De Centrale Raad voor het Bedrijfsleven produceert cijfers over de uitsplitsing van de loonsubsidies in België naar maatregel voor de privésector sinds 1996. Deze cijfers worden gepubliceerd in zijn "Verslag over de absolute loonkostenhandicap, de absolute loonkostenhandicap gecorrigeerd voor het productiviteitsniveau en de loonkostenhandicap gecorrigeerd voor de verminderingen van de werkgeversbijdragen en de loonsubsidies in België en de referentielidstaten sinds 1996". Tabel 2-33 geeft de versie van deze cijfers voor 2022 weer.

Tabel 2-33: Uitsplitsing van de loonsubsidies in België naar maatregel voor de privésector

Tabel 3-3 : Uitsplitsing van de loonsubsidies in België naar maatregel voor de privésector sinds 1996 (S1-OP, in miljoenen euro's)

S1-OP	1996	2006	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Loonsubsidies (excl. bijdrageverminderingen doelgroepen)	304	2200	6131	6072	6266	6499	6419	6321	6771	7179	8232	9236
Via soc. zekerh.	117	1469	3085	2935	2993	3099	3278	3290	3464	3603	4144	4986
Activering	0	168	409	171	181	218	225	201	203	202	155	162
Dienstencheques	0	445	1594	1649	1617	1642	1741	1748	1831	1908	1797	1979
Sociale Maribel	0	443	481	494	529	537	607	628	667	688	757	779
Contractuelen in ziekenhuizen	117	412	523	540	582	617	617	621	666	705	1015	1614
Alternatieve sociale Maribel	0	0	77	81	85	85	88	92	97	100	103	108
Zorgpersoneelsfonds	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	222	293
Covid 'Vakantiegeld bedienden'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	50
Via de federale fiscaliteit	0	452	2648	2717	2818	2896	2670	2547	2823	3030	3284	3364
Algemene subsidie	0	0	970	988	1013	1040	390	194	202	209	314	221
Nacht- en ploegenarbeid	0	343	1004	1032	1061	1061	1424	1437	1602	1691	1777	1898
Overuren	0	48	126	131	135	140	148	155	166	178	168	184
O&O (excl. universiteiten)	0	37	422	446	484	504	553	592	675	746	818	843
Specifieke subsidies	0	24	127	121	125	151	155	169	178	206	208	219
O&O (universiteiten)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Via de federale uitgaven	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	298	338
Zorgpersoneelsfonds loontrekkenden sociale Maribel	0	0	0	0	0	0	0	0	0	59	53	55
Covid 'Hertewerkstelling'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	94	217
Covid 'Consumptiecheques zorgsector'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	51	0
Covid 'Eindejaarspremies horeca'	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	101	66
Via regio	187	279	397	420	455	504	471	484	485	488	506	547
Oudere werklozen (Vlaams gewest)	0	2	24	22	36	31	32	24	9	0	0	0
Tewerkstellingspremies (Wallonië)	19	14	13	13	14	14	14	14	9	5	2	3
Beschutte werkplaatsen (gemeenschappen)	168	262	360	384	405	459	425	446	467	482	504	545
Gerichte bijdrageverminderingen	304	521	855	859	919	969	1070	1141	1194	1319	1160	1351
Gewestelijk niveau	172	398	749	690	732	752	776	776	761	821	685	774
Federaal niveau	357	123	106	169	187	217	295	365	433	498	476	577
Totaal loonsubsidies (ESR2010)	833	2721	6986	6931	7184	7468	7489	7462	7965	8499	9392	10587
Totaal werkgeversbijdrageverminderingen	1294	4332	4839	5001	5258	5334	5601	5798	2499	2755	2433	2754

Bron: CRB, technisch verslag van het secretariaat 2022, CRB 2022-3302

Uitzonderingsregimes

Andere uitzonderingen zijn het systeem van flexi-jobs en gelegenhedsarbeid in de horeca. Met flexi-jobs kan een werknemer of gepensioneerde bijverdienen in de horeca, detailhandel, sport-, cultuur- en zorgsector zonder sociale bijdragen of belastingen te betalen. Er is enkel een werkgeversbijdrage van 25% verschuldigd. Het flexi-loon dient wel als basis voor de vaststelling van sociale rechten. Ook als gelegenhedswerknemer in de horeca worden er sociale bijdragen betaald op een relatief laag forfait⁷⁴ voor een contingent van 50 dagen en worden de sociale rechten daarentegen berekend op een hoger forfait⁷⁵. De totale loonmassa voor flexi-jobs bedraagt 353,1 miljoen euro en voor gelegenhedsarbeid in de horeca 22,4 miljoen euro⁷⁶.

2.7.3 Impliciete bijdragevoet

De impliciete bijdragevoet, of het niveau van de evenwichtsbijdragevoet van de verschillende pensioenstelsels, is de belastingvoet op de inkomsten uit arbeid die in de loop van een jaar worden ontvangen, waarmee de in de loop van datzelfde jaar in dat stelsel betaalde pensioenen kunnen worden gefinancierd. In het kader van een vraag van de “Commissie Pensioenhervorming 2020-2040” had het FPB in 2013 een raming gemaakt van deze impliciete bijdragevoet op lange termijn. Dezelfde methodologie werd gebruikt om deze langetermijnraming te actualiseren. Deze actualisering steunt op de resultaten van het referentiescenario van de langetermijnprojectie van de sociale uitgaven van het Verslag 2022 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing.

⁷⁴ Voor 2022Q4 is het forfait 9,69 euro/uur met een maximum van 58,14 euro/dag.

⁷⁵ Voor 2020Q4 is het forfait 'kelner café' 17,24 euro/uur of 131,03 euro/dag.

⁷⁶ Deze cijfers betreffen de loonmassa voor 2021Q3 t.e.m. 2022Q2. De loonmassa's voor de eerste twee kwartalen van 2021 waren niet representatief door de impact van de coronamaatregelen.

Tabel 2-34: Impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel

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*

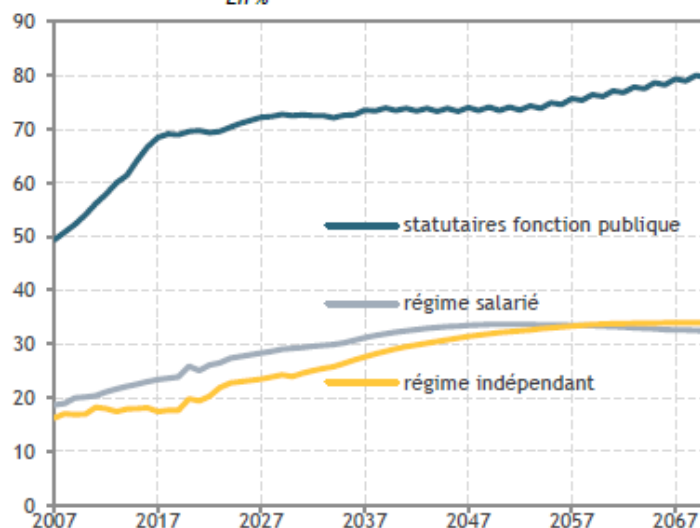
	Taux de cotisation implicites, en %							Augmentation moyenne par an, en point de pourcentage				
	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070	2007-2011	2011-2020	2020-2040	2040-2070
Régime salarié	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5	0,4	0,6	0,3	0,0
Régime indépendant	16,2	18,2	19,8	23,9	29,1	32,1	33,8	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

Bron: FPB, compendium

Figuur 2-36: Evolutie van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel

Graphique 3 Taux de cotisation d'équilibre implicite par régime
En %



Source : Calcul et projection BFP

Bron: FPB, compendium

Tabel 2-35: Componenten van de evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel

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

Bron: FPB, compendium

Uitsplitsing van de evenwichtsbijdragevoeten: in de onderstaande tabel en grafiek is de impliciete bijdragevoet, volgens stelsel, gelijk aan de benefit ratio (gemiddeld pensioen/gemiddeld loon), vermenigvuldigd met de sociaal-economische afhankelijkheidscoëfficiënt (aantal gepensioneerden/werkzaamheid) en gedeeld door 100.

Tabel 2-36: Uitsplitsing van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel

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

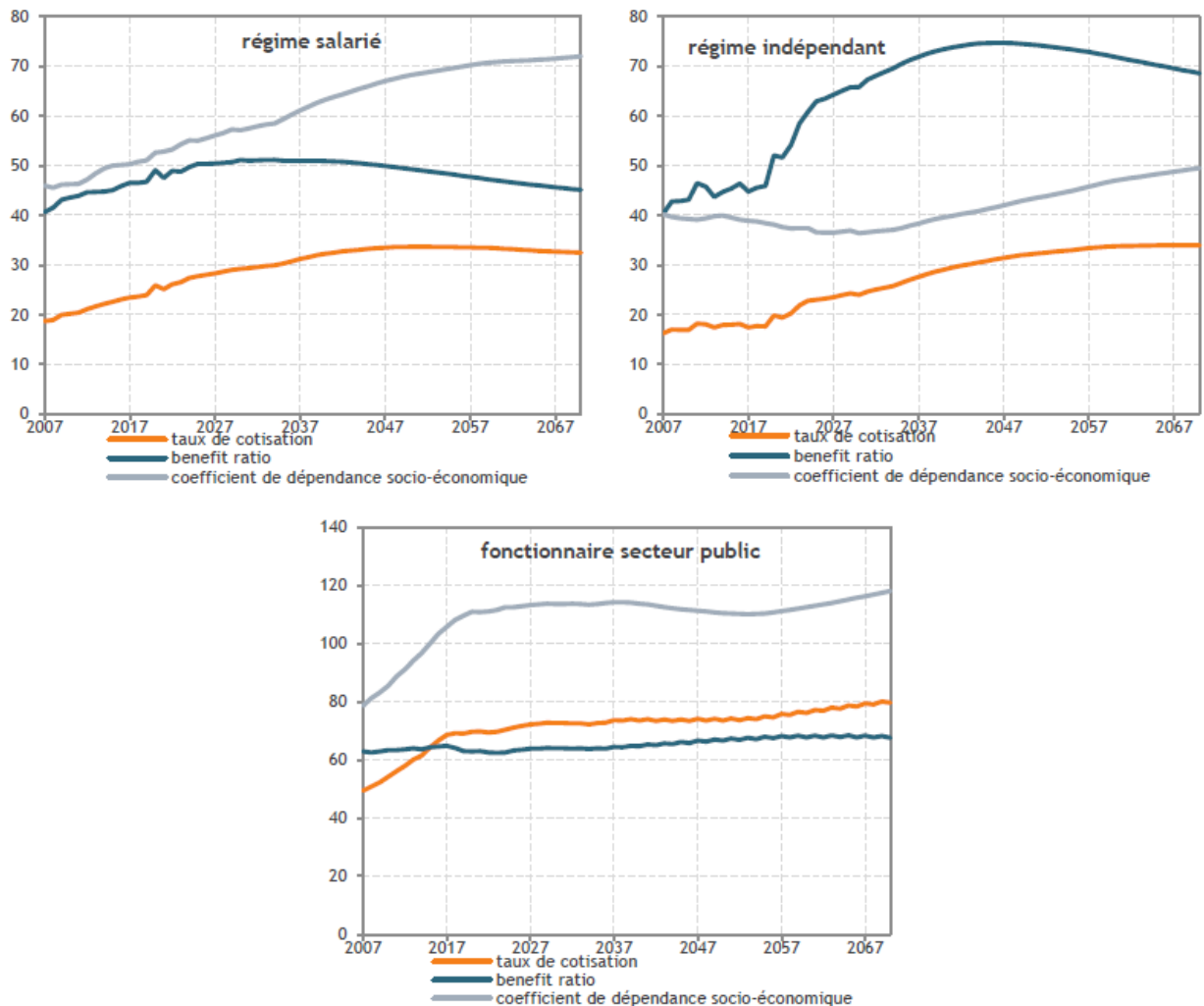
	2007	2011	2020	2030	2040	2050	2060	2070
Régime salarié								
Taux de cotisation	18,7	20,4	25,8	29,2	32,2	33,6	33,4	32,5
Benefit ratio	40,6	43,9	49,1	51,1	50,9	49,3	47,1	45,1
Coefficient de dépendance socio-économique	45,9	46,3	52,6	57,1	63,3	68,2	70,9	72,0
Régime indépendant								
Taux de cotisation	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

Bron: FPB, compendium

Figuur 2-37: Evolutie van de uitsplitsing van de impliciete evenwichtsbijdragevoeten, volgens pensioenstelsel

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

Bron: FPB, compendium

2.8 Automatische aanpassingsmechanismen: de Duitse case

België kent vandaag twee automatische aanpassingsmechanismen, nl. de indexering van pensioenuitkeringen voor werknemers en zelfstandigen en de tweejaarlijkse perequatie voor ambtenaren (supra in 2.2.1).

Al in 2001 heeft de regering van de toenmalige bondskanselier Gerhard Schröder het pensioenstelsel ingrijpend hervormd. Deze hervorming wordt gezien als een paradigmaverschuiving in het sociaal beleid. Volgens dit paradigma wordt de levensstandaard niet langer alleen door de pensioenverzekering van de overheid gegarandeerd. Bovendien werden nieuwe maatregelen genomen om aan de tweede pijler (aanvullende pensioenen) en de derde pijler (privépensioenen) een nieuwe rol te geven.

2.8.1 Berekening van het individueel pensioen

Het individueel pensioen wordt in Duitsland berekend volgens de volgende formule:
 $\text{pensioen} = \text{PEP} * \text{AR}$.

De afkorting PEP staat voor Personal Earning Points. Het betreft punten van de persoonlijke inkomsten. Een punt is gelijk aan een jaar bijdragen met een gemiddeld referentiebrutoloon van ongeveer 40.500 euro voor het jaar 2022. Ter illustratie: een werknemer die in 2022 40.000 euro zou verdienen, zou een pensioenpunt kunnen verdienen, een persoon die het dubbele verdient, zou 2 punten krijgen en wie slechts 20.000 euro verdient, zou 0,5 punt krijgen. Om een volledig pensioen te ontvangen, zou een gegeven werknemer 45 jaar moeten hebben gewerkt en dus 45 punten krijgen.

De afkorting AR staat voor Current Pension Value (Aktueller Rentenwert in het Duits). De waarde van deze variabele wordt jaarlijks aangepast volgens een formule die zowel op de rechten in opbouw als op de lopende pensioenen van toepassing is. In de praktijk bepalen drie elementen de Aktueller Rentenwert: de "Engel-factor" zorgt voor een automatische aanpassing in functie van de ontwikkeling van de lonen van de actieven; de "Riester-factor" beperkt deze welvaartsvastheid om de verhoging van de bijdragevoeten te beperken, en de houdbaarheidsfactor, ten slotte, voorziet in een correctie in functie van de ratio tussen gepensioneerden en actieve bijdragers. De invoering van de "Riester-factor" en van de houdbaarheidsfactor heeft tot doel de welvaartsvastheid van de pensioenen te beperken om de uitgaven binnen de perken te houden. Als gevolg van de goede economische prestaties van de Duitse arbeidsmarkt heeft het mechanisme echter een effect gehad dat in sommige jaren tegengesteld was aan hetgeen was verwacht, in die zin dat de bijdragevoet kon stijgen als gevolg van de stijgende inkomens. Bovendien werd voorzien in een vangnet, opdat het aanpassingsmechanisme niet lager zou worden dan 48% van het gemiddelde loon.

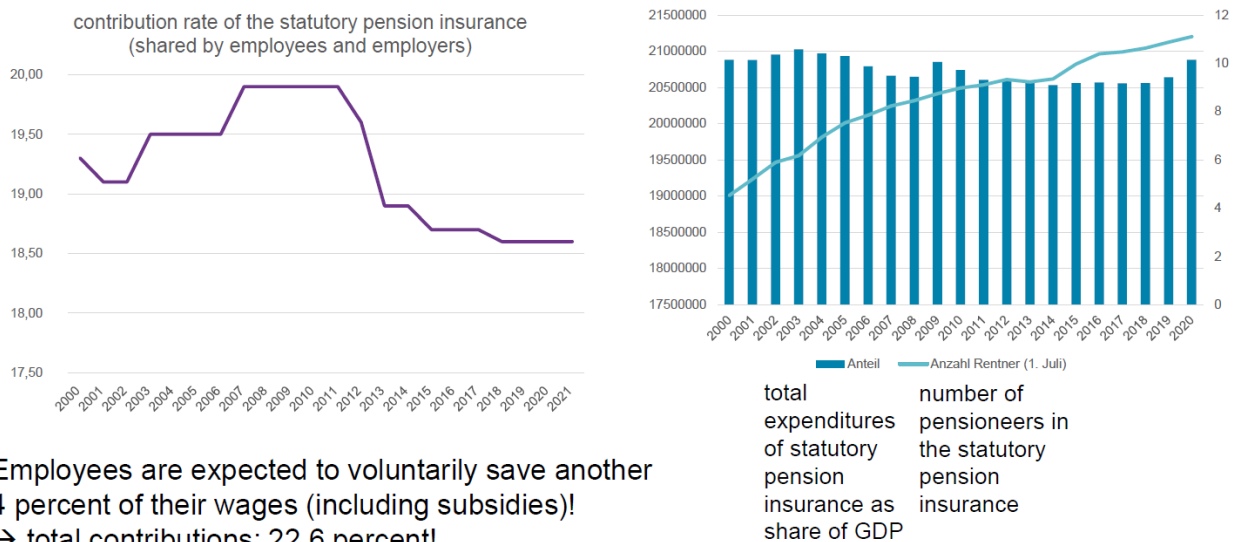
2.8.2 Evolutie van het niveau van de pensioenen en de sociale houdbaarheid

De vergrijzing van de Duitse bevolking heeft weliswaar een stijging van het aantal gerechtigden van een pensioenuitkering veroorzaakt, maar de evolutie van de openbare pensioenuitgaven blijft sinds het begin van de hervorming relatief stabiel in % van het bbp (Figuur 2-38).

Met andere woorden, dankzij de pensioenhervorming en de impact van de aanvullende en privépensioenen leidt de stijging van het aantal gepensioneerden niet tot een bedeutende stijging van de openbare pensioenuitgaven (in % van het bbp).

Figuur 2-38: Evolutie van de totale uitgaven (in % van het bbp) en van het aantal gepensioneerden, Duitsland, 2000-2020

Contribution rates, benefit recipients, expenditures



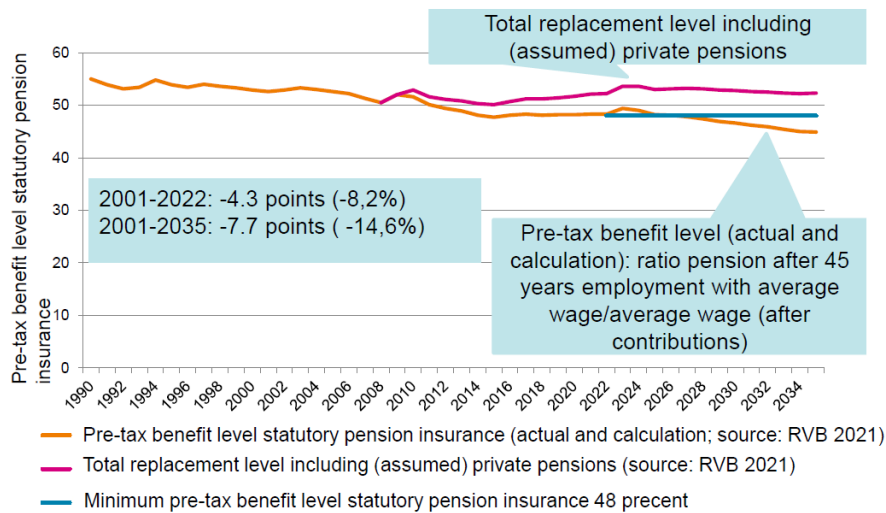
Employees are expected to voluntarily save another 4 percent of their wages (including subsidies)!
 → total contributions: 22.6 percent!

Bron: hoorzitting met F. Blank, 26 oktober 2022

Gedurende de beschouwde periode na de hervorming is het niveau van de openbare pensioenen minder snel geëvolueerd dan dat van de lonen. Tijdens de periode 2001-2022 is de gemiddelde vervangingsratio met 4,3 procentpunten gedaald (d.i. 8,2%). De vervangingsratio van de 1ste pijler bedraagt nu 48%. Rekening houdend met de potentiële uitkeringen van de privépensioenen zou de vervangingsratio tot net iets meer dan 50% oplopen (Figuur 2-39).

Figuur 2-39 : Evolutie van de “benefit ratio” en van de vervangingsratio, Duitsland, 1990-2036

Development of pension level (Rentenniveau), official calculations



AR and pensions increase (and will increase), but slower than wages → lower benefit level

Bron: hoorzitting F. Blank, 26 oktober 2022

2.8.3 Privépensioenen

De privépensioenen (of “Riester-pensioenen”, naar de naam van de toenmalige Duitse minister van Werk) zijn private pensioenplannen die werden ingevoerd door de hervorming van 2001 en die door de staat worden ondersteund ter compensatie van de daling van de niveaus van de openbare pensioenen. Het aantal inschrijvingen op deze pensioenplannen is vanaf de jaren 2000 gestaag toegenomen, maar is vanaf 2012-2013 beginnen te stagneren.

Het stelsel van de privépensioenen kende geen groot succes bij de bevolking en kreeg eerder met heel wat kritiek af te rekenen vanwege de verbruikersverenigingen, met name wegens de complexiteit ervan, de kosten, het gebrek aan gegevens die een evaluatie mogelijk zouden maken en de onzekerheid over de gedekte risico’s.

Kader 2-9: Algemene conclusie van dr. F. Blank

De hervormingen van het begin van de jaren 2000 hebben geleid tot een lager pensioenniveau. De werknemers worden aangespoord om deze daling op te vangen d.m.v. aanvullend pensioensparen. De kosten van de vergrijzing van de bevolking werden geprivatiseerd. Het aanpassingsmechanisme krijgt veel kritiek, omdat het leidt tot lagere pensioenuitkeringen in vergelijking met de lonen en het moeilijk te begrijpen is. De recente hervormingen hebben tot doel het pensioenniveau te stabiliseren en tegelijk het stelsel met verschillende pijlers te handhaven.

3. De tweede pensioenpijler

In dit hoofdstuk wordt gekeken naar :

- de omvang van de tweede pensioenpijler;
- de stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler;
- de gemiddelde bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler;
- de link tussen de veralgemening van de tweede pensioenpijler en de harmonisering tussen arbeiders en bedienden;
- de belemmeringen/te nemen stappen voor de veralgemening van de tweede pensioenpijler;
- de gepastheid van een veralgemening van de tweede pensioenpijler naargelang de mogelijke economische ontwikkelingen de komende jaren; en
- de garanties voor de aangeslotenen.

3.1 De omvang van de tweede pensioenpijler⁷⁷

Tabel 3-1: Opbouw van de aanvullende pensioenrechten – Het aantal aangesloten personen

Jaar	Werknemer	Zelfstandige	Werknemer en zelfstandige	Totaal
2016	3.054.106	364.092	168.000	3.586.198
2017	3.113.458	368.433	182.702	3.664.593
2018	3.183.827	364.459	196.568	3.744.854
2019	3.179.932	364.703	209.563	3.754.198
2020	3.347.395	360.618	229.020	3.937.033
2021	3.439.432	355.431	245.663	4.040.526
2022	3.557.884	351.896	263.848	4.173.628

Bron: FSMA (2022)⁷⁸

⁷⁷ Alle gegevens die in dit onderdeel worden genoemd, zijn afkomstig van de Autoriteit voor financiële markten en diensten (FSMA).

⁷⁸ <https://www.fsma.be/nl/news/de-tweede-pensioenpijler-beeld-overzicht-2022>

Volgens de jongste editie van het overzicht "De tweede pensioenpijler in beeld", die is opgesteld door de Autoriteit voor financiële markten en diensten (FSMA) en die pensioengegevens bevat van 1 januari 2022, bouwen in totaal 4.173.628 personen een aanvullend pensioen op (ongeacht of het om een actief of slapend pensioenplan gaat). Globaal genomen zou het aantal bij een pensioenplan aangesloten personen tussen 2016 en 2022 gestegen zijn met 16% (d.i. 4.173.628 aangesloten personen in 2022). Het totaal aantal aangeslotenen (werknemers en zelfstandigen) stemt overeen met circa 83% van de beroepsbevolking (volgens de analyse van de tweede pensioenpijler in het algemeen en dus niet alleen van de sectorplannen).

De organisatie van het aanvullend pensioen hangt nauw samen met het professioneel socialezekerheidsstatuut. 83% van de totale beroepsbevolking is aangesloten bij een aanvullend pensioenplan, als actieve en/of als slaper. Circa 66% van de actieve werknemers tot 65 jaar is actief aangesloten bij een aanvullend pensioenplan voor werknemers en circa 56% van de actieve zelfstandigen is actief aangesloten bij een aanvullend pensioenplan voor zelfstandigen.

Volgens de FSMA boden 60.762 werkgevers een ondernemingsplan aan in 2022. Er werden 80 sectorpensioenplannen opgebouwd in 57 sectoren. Er zijn 2.324.677 werknemers aangesloten bij die sectorpensioenplannen. Er zijn 2.117.139 werknemers aangesloten bij een ondernemingsplan. Volgens de gegevens van Sigedis steeg het aantal deelnemers aan ondernemingsplannen met 20% tussen 1/1/2018 en 1/1/2022, terwijl die stijging bij de sectorplannen slechts 13% bedroeg.

Ondernemingsplannen worden voornamelijk beheerd door een verzekeringsonderneming of door een pensioenfonds. Er wordt een ontwikkeling naar stelsels met vaste bijdragen (DC = defined contributions) geconstateerd. Sectorale plannen worden zowel beheerd via een groepsverzekering als via een pensioenfonds. Ook voor de sectorale plannen is het een vaststelling dat de meeste plannen een DC omvatten.

Wat het in 2019 door de vorige regering ingevoerde vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW) betreft, waren op 1 januari 2020 slechts 1.074 werknemers aangesloten. Er wordt aan herinnerd dat het VAPW een nieuwe mogelijkheid is voor werknemers die geen of slechts een heel klein aanvullend pensioen opbouwen, om op eigen initiatief een aanvullend pensioen te onderschrijven.

Tabel 3-2: Verworven pensioenreserves

Werknemers			Zelfstandigen	Totaal
Ondernemingsplannen	Sectorplannen	Totaal		
59,3 miljard	5,4 miljard	69,6 miljard	31,5 miljard	101 miljard

Bron: FSMA (2022), p 8 en 11 ⁷⁹

Op werknemersniveau bedragen de verworven pensioenreserves in het kader van een ondernemingsplan (d.w.z. het bedrag aan pensioenreserve dat een aangeslotene op een bepaald ogenblik tijdens zijn loopbaan al heeft opgebouwd en dat verworven is) in totaal 59,3 miljard euro in 2022 tegenover 5,4 miljard euro in een sectorplan in 2022. Deze bedragen houden geen rekening met de pensioenreserves die werknemers opbouwen in bijvoorbeeld een onthaalstructuur.

De verworven pensioenreserves voor alle pensioenplannen vertegenwoordigen in 2022 een totaalbedrag van 101 miljard euro. Dat is 5% meer dan in 2021 en 25% meer dan in 2018⁸⁰.

De verworven pensioenreserves voor alle pensioenplannen zijn als volgt verdeeld: 69,6 miljard euro bij de werknemers en 31,5 miljard euro bij de zelfstandigen.

Er wordt vastgesteld dat de verworven reserves lager zijn in de sectorplannen dan in de ondernemingsplannen. De gemiddelde pensioenreserve in een sectoraal pensioenplan bedraagt 2.386 euro, met een mediaan van 839 euro.

In de ondernemingsplannen is de gemiddelde pensioenreserve 28.600 euro, met een mediaan van 5.770 euro. De gemiddelde pensioenreserve van het VAPW bedraagt 1.953 euro.

Dit verschil tussen ondernemingsplannen en sectorplannen kan met name worden verklaard door de geschiedenis van de ontwikkeling van de aanvullende pensioenen in België. De sectorplannen zijn van veel recentere datum dan de meeste ondernemingsplannen.

De wet van 6 april 1995 betreffende de aanvullende pensioenen (de Wet Colla) "was een grote stap vooruit in de sociale bescherming van de aangesloten deelnemers aan een aanvullend ondernemingspensioen en van hun rechthebbenden. Alhoewel de memorie van toelichting bij de wet van 6 april 1995 expliciet verwees naar bepaalde vormen van het sectorpensioen, werden deze niet expliciet opgenomen in het

⁷⁹ Gebaseerd op https://www.fsma.be/sites/default/files/media/files/2022-11/sectoroverzicht_2022.pdf

⁸⁰ Vergelijking van de gegevens van de FSMA van 2018, 2021 en 2022 op basis van "De tweede pijler in beeld".

toepassingsgebied van de wet. Het ging hierbij meer bepaald om de aanvullende pensioenen die georganiseerd werden op bedrijfstakniveau door de paritaire comités. Dit zijn de zogenaamde sectorpensioenen, die – ondanks het feit dat ze slecht gekend zijn – al gedurende lange tijd bestaan. De eerste collectieve arbeidsovereenkomsten op sectorniveau die in aanvullende pensioenen voorzagen, bestonden reeds vlak na de tweede wereldoorlog. In dit opzicht zijn sectorpensioenen ouder dan de meeste ondernemingspensioenen”⁸¹.

De Wet Colla heeft hoofdzakelijk tot doel de relaties tussen werkgever en werknemer, gebonden door een arbeidsovereenkomst, te regelen. De nieuwe wetgeving heeft zo een grondige herziening van de groepsverzekering en het pensioenfonds teweeggebracht. De Wet Colla regelt echter niet alles. Zelfstandigen zijn ervan uitgesloten, evenals andere waarborgen dan pensioen en overlijden.

De Wet Colla wordt uiteindelijk ingetrokken en vervangen door een nieuwe wet: de wet van 28 april 2003⁸² betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid (hierna "WAP").

Voortaan organiseert de WAP de tweede pensioenpijler voor werknemers. Deze wet is specifiek van toepassing op de pensioenfondsen en de groepsverzekeringen. Het toepassingsgebied van deze wet is echter veel ruimer dan dat van de voormalige Wet Colla. De WAP regelt zowel collectieve aanvullende pensioentoezeggingen als individuele toezeggingen. Deze wet beoogt de invoering van een geïntegreerde tweede pensioenpijler. Alle vormen van aanvullend pensioen (collectief of individueel) die gebaseerd zijn op een individuele arbeidsovereenkomst of een collectieve arbeidsovereenkomst, vallen onder het toepassingsgebied van de wet. De keuze voor een geïntegreerde tweede pensioenpijler betekent ook dat er in de regelgeving geen afzonderlijk onderdeel is voor de sectorale pensioenplannen of voor de individuele pensioentoezeggingen.

De WAP heeft enkel betrekking op werknemers. Voor (zelfstandige) bedrijfsleiders is er de WAPZ (wet houdende diverse bepalingen van 15 mei 2014); dit staat naast de WAPZ (programmawet I van 24 december 2002) voor elke zelfstandige (bedrijfsleider of niet) en de WAP zelfstandige natuurlijk persoon (tegenhanger van de WAPZ bedrijfsleider; voor elke zelfstandige niet-bedrijfsleider) van 18 februari 2018 (houdende diverse bepalingen inzake aanvullende pensioenen en tot instelling van een aanvullend pensioen voor de zelfstandigen actief als natuurlijk persoon, voor de meewerkende echtgenoten en voor de zelfstandige helpers).

⁸¹ Uittreksel uit de memorie van toelichting van de WAP.

⁸² BS van 15 mei 2003.

De memorie van toelichting bij de WAP bedrijfsleiders stelt het volgende: “Deze titel beoogt een wettelijk minimumkader op sociaal vlak in het leven te roepen voor aan zelfstandige bedrijfsleiders toegekende pensioentoezeggingen. Op dit ogenblik is de toekenning van dergelijke toezeggingen toegelaten op basis van her en der verspreide wettelijke bepalingen (fiscale en prudentiële bepalingen). Er bestaat evenwel geen wettelijk minimumkader op sociaal vlak, zoals dit bestaat voor aan werknemers toegekende aanvullende pensioenen”.

In het kader van de harmonisatie van het arbeiders- en het bediendenstatuut heeft de WAP bovendien werk gemaakt van het wegwerken van de verschillen in behandeling op grond van een onderscheid tussen arbeiders en bedienden op het vlak van het aanvullend pensioen. Er wordt aan herinnerd dat artikel 14/4 van de WAP een verplicht harmonisatietraject vaststelt om het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen te beëindigen.

Op basis daarvan moeten de sectoren onderhandelingen opstarten om protocolakkoorden te sluiten, die moeten leiden tot het sluiten van één of meerdere collectieve arbeidsovereenkomsten tegen ten laatste 1 januari 2027, teneinde tegen ten laatste 1 januari 2030 een einde te stellen aan het verschil in behandeling dat berust op het onderscheid tussen arbeiders en bedienden.

Ondernemingen hebben tot 1 januari 2030 de tijd om deze harmonisatie tot een goed einde te brengen. De ondernemingen kunnen het resultaat van de sectoronderhandelingen afwachten alvorens op hun niveau onderhandelingen aan te vatten.

3.2 Stand van zaken van de veralgemening van de tweede pensioenpijler

Er wordt aan herinnerd dat de veralgemening van de tweede pensioenpijler volgens het regeerakkoord van 30 september 2020 twee aspecten omvat. Enerzijds gaat het om de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op het vlak van het aanvullend pensioen en anderzijds heeft de veralgemening betrekking op een dekking voor alle werknemers door een aanvullend pensioenstelsel met een bijdrage van ten minste 3% van het brutoloon.

In dit verslag wordt derhalve de situatie van de aanvullende pensioenen onderzocht, met name in het licht van de twee doelstellingen van de regering.

Tabel 3-3: Deelname aan de tweede pensioenpijler bij Belgische werknemers in 2019

Aanvullende pensioenopbouw in 2019	Mannen		Vrouwen		Totaal	
	#	%	#	%	#	%
Geen	553.590	29	774.658	43	1.323.248	36
Wel	1.363.873	71	1.019.390	57	2.383.263	64
Totaal	1.917.463	100	1.794.048	100	3.711.511	100

Bron: Sigedis (2021)⁸³, p4

In 2019 was 36% van de werknemers in loondienst niet aangesloten bij een aanvullend pensioenplan (Tabel 3-3) en had 40% een aanvullend pensioen met een bijdragepercentage van minder dan 3% van het loon (Tabel 3-4).

Tabel 3-4: Bijdragepercentage voor aanvullende pensioenopbouw bij de Belgische werknemers in 2019 – Verdeling

Bijdragepercentage in categorieën	Werknemers		
	#	%	
0% - geen aanvullende pensioenopbouw in 2019	1.328.248	36	76% haalt het streefdoel niet
0% ≤ 3%	1.498.357	40	
3% ≤ 6%	471.552	13	24% haalt het streefdoel
6% ≤ 10%	203.963	5	
10% ≤ 20%	132.244	4	
20% ≤ 30%	37.255	1	
30% ≤ 50%	23.193	1	
50% ≤ 100%	10.598	0	
> 100%	6.101	0	
TOTAL	3.711.511	100	

Bron: Sigedis (2021), p.5

⁸³Sigedis (2021). Themarapport. Aanvullende pensioenopbouw bij werknemers in België. Deelname en hoogte van de bijdragen in 2019, mei 2021. Rapport beschikbaar via [deze link](#).

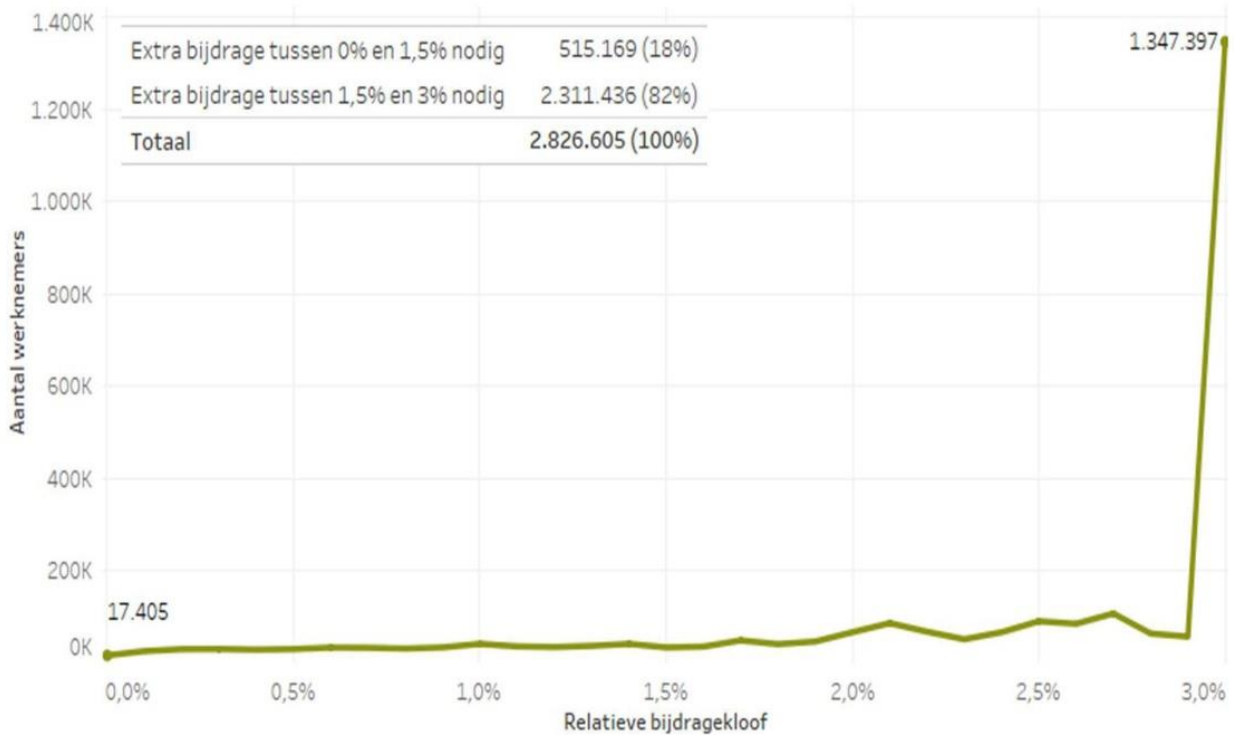
Wat de uitsplitsing per bijdragepercentage voor de aanvullende pensioenopbouw bij de Belgische werknemers betreft (Tabel 3-4), haalt 76% van de werknemers het bijdragepercentage van 3% niet, omdat ze geen tweede pensioenpijler hebben (36%) of omdat hun bijdragepercentage lager ligt dan 3% (40%). 24% van de deelnemers heeft een bijdragepercentage van minstens 3% of meer. De verdeling waarvan hierboven sprake is, slaat zowel op aangeslotenen als niet-aangeslotenen. Heel wat werknemers hebben een laag bijdragepercentage in 2019. Dat betekent een aanzienlijke bijdragekloof, die tot 3% kan belopen.

Hieronder wordt bekeken wat ontbreekt om voor alle Belgische werknemers een jaarlijkse bijdrage te bereiken die minstens gelijk is aan 3% van het loon. Om een zicht te hebben op de "bijdragekloof" wordt berekend :

- hoeveel bijdrage in verhouding tot het loon (uitgedrukt in percentage) er extra nodig is om het doel van 3% te bereiken (de "relatieve bijdragekloof"); en
- hoeveel extra bijdrage in absolute bedragen (in euro) er nodig is om voor alle werknemers tot een tweedepijlerpensioenbijdrage te komen die minstens gelijk is aan 3% van het loon (de "absolute bijdragekloof").

Voor de berekening van de relatieve bijdragekloof neemt diezelfde studie van Sigedis (2021, op basis van gegevens uit 2019) de werknemers onder de loep die het vooropgestelde bijdragepercentage van 3% niet bereiken. Dit zijn dus zowel de werknemers zonder aanvullende pensioenopbouw in 2019 (1.328.248 personen) als de actieve aangeslotenen bij een aanvullend werknemersplan met een bijdragepercentage onder de 3% (1.498.357 aangeslotenen).

Figuur 3-1: Verdeling van de werknemers met een bijdragepercentage < 3% naar relatieve bijdragekloof



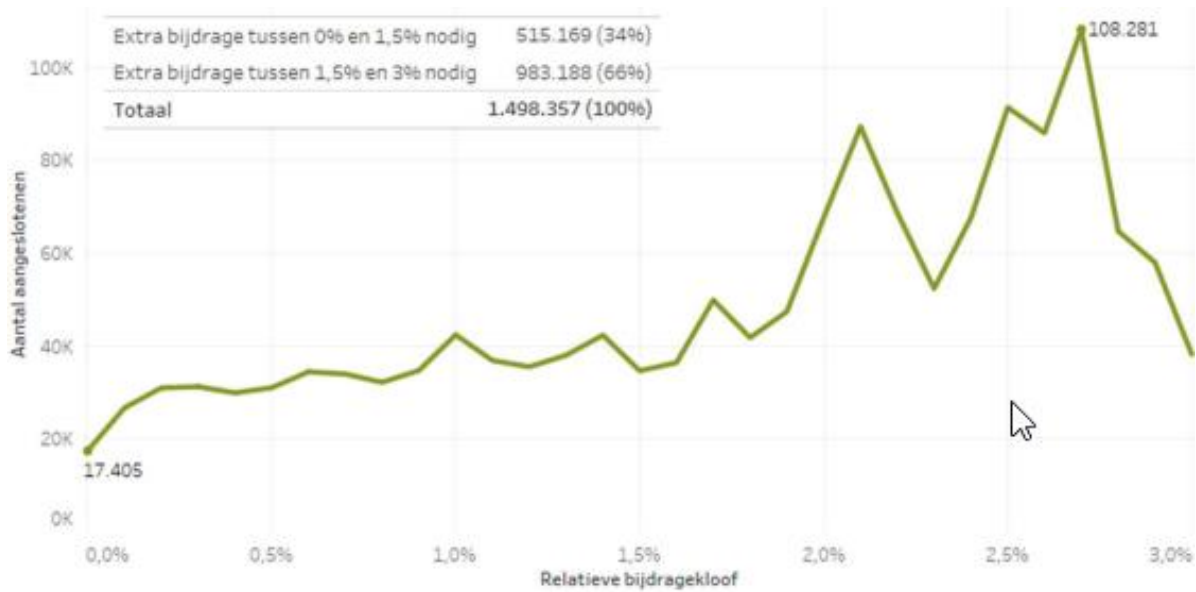
Bron: Sigedis (2021), p10 et 11

In de studie van Sigedis (2021) geeft Figuur 3-1 voor deze groep werknemers weer hoeveel extra bijdragepercentage er nodig is om het streefdoel te bereiken. De ruim 1,3 miljoen werknemers zonder aanvullende pensioenopbouw in 2019 domineren deze grafiek (helemaal rechts). Deze werknemers hebben in verhouding tot hun loon nog 3% extra bijdrage nodig om het streefdoel te bereiken. Zij hebben een relatieve bijdragekloof van 3%.

82% van de werknemers die het streefdoel niet halen, heeft nog minstens een verdubbeling nodig van de huidige jaarlijkse bijdrage om de drempel van 3% te halen.

Dezelfde studie van Sigedis heeft ook meer specifiek naar de 1.498.357 actieve aangeslotenen met aanvullende pensioenopbouw en een bijdragepercentage lager dan 3% gekeken.

Figuur 3-2: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – naar hun relatieve bijdragekloof



Bron: Sigedis (2021), p. 12

In de studie van Sigedis (2021) illustreert Figuur 3-2 dat 66 % van de aangeslotenen met aanvullende pensioenopbouw én een bijdragepercentage lager dan 3%, minstens een verdubbeling van de huidige bijdrage nodig heeft om de beoogde 3% dekking te halen.

Hierna wordt bekeken hoe de bijdragekloof zich vertaalt in een absoluut bedrag in euro. De absolute bijdragekloof is hoeveel extra bijdrage in absolute bedragen (in euro) er nodig is om voor alle werknemers tot een tweedepijlerpensioenbijdrage te komen die minstens gelijk is aan 3% van het loon.

Er wordt gekeken naar het individuele niveau (hoeveel extra bijdrage is er *gemiddeld* nodig om een bijdragepercentage van 3% te bereiken?) maar ook naar het globale niveau (hoeveel euro is er jaarlijks in totaal nodig zodat alle werknemers gedekt zijn door een bijdragepercentage van 3%?).

Figuur 3-3: Absolute bijdragekloof voor werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken – Gemiddelde, mediaan en totaal



Bron: Sigedis (2021), p13

In diezelfde studie van Sigedis (2021) illustreert Figuur 3-3 dat voor een werknemer die in de loop van 2019 geen (actieve) opbouw had in de tweede pensioenpijler, *gemiddeld* nog 595 euro (in absolute bedragen) bijgedragen zou moeten worden aan die tweede pensioenpijler om het beoogde streefdoel te bereiken. Voor een actieve werknemer die *wél* opbouw had, maar het bijdragepercentage van 3% niet haalde, zou *gemiddeld* nog 508 euro extra moeten worden bijgedragen. Voor alle werknemers samen onder de 3% drempel was de gemiddelde absolute bijdragekloof in 2019 gelijk aan 549 euro.

Wanneer dit op een globaal niveau wordt bekeken, toont Figuur 3-3 dat voor werknemers die in de loop van 2019 geen actieve opbouw hadden in de tweede pensioenpijler in 2019 800 miljoen euro nodig zou geweest zijn om het streefdoel van een bijdragepercentage van 3% te halen. Dat is 51% van de totale absolute bijdragekloof. Voor werknemers die wel al actieve opbouw hadden maar met een te laag bijdragepercentage zou ook nog ruim 750 miljoen extra nodig geweest zijn (48% van de totale absolute bijdragekloof).

Voor al deze werknemers samen zou er in 2019 dus een totale extra jaarlijkse bijdrage aan aanvullende pensioenopbouw nodig geweest zijn van 1,55 miljard euro (de totale absolute bijdragekloof in 2019).

Hieronder wordt gekeken naar de verschillen in aanvullende pensioenopbouw tussen verschillende categorieën van werknemers. In eerste instantie wordt de absolute pensioenkloof per soort pensioenplan bekeken.

Tabel 3-5: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3% niet bereiken in 2019 – Naar soort pensioenplan en extra bijdrage nodig om het streefdoel van 3% te bereiken

Soort pensioenplan	Extra bijdragepercentage nodig tot 3% bijdrage	Aantal aangeslotenen
Sectorplan	Extra bijdrage tussen 0% en 1,5% nodig	229.543 (24%)
	Extra bijdrage tussen 1,5% en 3% nodig	720.069 (76%)
Ondernemingsplan	Extra bijdrage tussen 0% en 1,5% nodig	218.711 (52%)
	Extra bijdrage tussen 1,5% en 3% nodig	204.549 (48%)
Combinatie van plannen	Extra bijdrage tussen 0% en 1,5% nodig	69.121 (53%)
	Extra bijdrage tussen 1,5% en 3% nodig	61.713 (47%)
Totaal		1.503.706

Bron: Sigedis (2021), p 32-33

In diezelfde studie van Sigedis (2021) geeft Tabel 3-5 weer dat de werknemers met een sectorplan én onder de 3%-drempel, 63% uitmaken van de totale groep aangeslotenen met een te laag bijdragepercentage.

76% van de werknemers met een sectorplan die het streefdoel niet halen, heeft nog minstens een verdubbeling nodig van de huidige jaarlijkse bijdrage om de 3%-drempel te halen en 48% van de werknemers met een ondernemingsplan die het streefdoel niet halen, heeft nog minstens een verdubbeling nodig van de huidige jaarlijkse bijdrage om de 3%-drempel te halen.

Voor de werknemers met een sectorplan en onder de 3%-drempel zou in 2019 nog bijna 500 miljoen euro nodig zijn geweest (65% van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw). Voor werknemers met een ondernemingsplan onder de 3%-drempel zou er in 2019 nog ruim 200 miljoen extra nodig zijn (27% van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Tabel 3-6 geeft de situatie weer per type pensioentoezegging.

Tabel 3-6: Aantal actief aangesloten werknemers die het bijdragepercentage van 3 % niet bereiken in 2019 – per type pensioentoezegging en extra bijdrage nodig voor streefdoel

Type pensioenformule	Onder 3% drempel	Totale nodige extra bijdrage
DC	1.284.347 (69%)	€ 656.129.344 (86%)
Mixed	73.018 (29%)	€ 38.170.935 (5%)
Cash Balance	112.735 (78%)	€ 49.632.767 (7%)
DB	28.257 (34%)	€ 17.271.102 (2%)
Totaal	1.498.357 (64%)	€ 761.204.148 (100%)

Bron: Sigedis (2021), p. 34

De tabel toont volgens de studie aan dat 69% van de aangeslotenen bij een DC-plan het vooropgestelde bijdragepercentage niet bereikt. Voor hen zou in 2019 ruim 650 miljoen euro nodig geweest zijn om het streefdoel te bereiken (dat is 86% van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Bij de aangeslotenen met een DB-plan heeft volgens de studie 66% wel 'voldoende' aanvullend pensioen opgebouwd. De 34% met 'onvoldoende' dekking naar het beoogde niveau tillen zou ongeveer 17 miljoen kosten (of 2% van de totale absolute bijdragekloof voor werknemers met pensioenopbouw).

Tabel 3-7 geeft weer hoeveel werknemers per sector het bijdragepercentage van 3% bereiken. Er wordt gekeken naar deze met en zonder tweede pensioenpijler.

Tabel 3-7: Bijdragepercentage voor aanvullende pensioenopbouw bij Belgische werknemers in 2019 – Per sector

Sector	Geen bijdrage in 2019	Onder de 3% drempel	Boven (op) 3% drempel
A - Landbouw, bosbouw en visserij	14.337 (58%)	8.655 (35%)	1.601 (7%)
B - Winning van delfstoffen	445 (21%)	999 (47%)	683 (32%)
C - Industrie	39.809 (10%)	188.025 (47%)	170.253 (43%)
D - Productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht	571 (4%)	1.560 (10%)	14.055 (87%)
E - Distributie van water; afval- en afvalwaterbeheer en sanering	7.936 (28%)	11.395 (40%)	9.500 (33%)
F - Bouwnijverheid	25.751 (14%)	119.720 (64%)	40.826 (22%)
G - Groot- en detailhandel; reparatie van auto's en motorfietsen	212.321 (47%)	124.504 (27%)	117.456 (26%)
H - Vervoer en opslag	29.722 (17%)	100.106 (57%)	46.613 (26%)
I - Verschaffen van accommodatie en maaltijden	30.228 (22%)	95.150 (70%)	10.290 (8%)
J - Informatie en communicatie	18.727 (19%)	31.899 (33%)	46.422 (48%)
K - Financiële activiteiten en verzekeringen	12.167 (12%)	11.499 (11%)	79.881 (77%)
L - Exploitatie van en handel in onroerend goed	7.540 (28%)	6.628 (25%)	12.401 (47%)
M - Vrije beroepen en wetenschappelijke en technische activiteiten	45.688 (30%)	36.913 (24%)	71.678 (46%)
N - Administratieve en ondersteunende diensten	220.163 (65%)	80.055 (24%)	37.135 (11%)
O - Openbaar bestuur en defensie; verplichte sociale verzekeringen	49.766 (45%)	23.556 (21%)	38.012 (34%)
P - Onderwijs	148.034 (76%)	25.945 (13%)	21.379 (11%)
Q - Menselijke gezondheidszorg en maatschappelijke dienstverlening	110.254 (23%)	324.409 (69%)	35.448 (8%)
R - Kunst, amusement en recreatie	25.703 (59%)	11.588 (27%)	6.204 (14%)
S - Overige diensten	38.484 (59%)	10.389 (16%)	16.077 (25%)
T - Huishoudens als werkgever	2.436 (75%)	190 (6%)	643 (20%)
U - Extraterritoriale organisaties en lichamen	2.028 (64%)	230 (7%)	912 (29%)
Combinatie van sectoren	286.138 (45%)	284.942 (45%)	67.545 (11%)
Totaal aantal werknemers	1.328.248 (36%)	1.498.357 (41%)	845.014 (23%)

Bron: Sigedis (2021), p. 22

Om te evalueren hoeveel werknemers een bijkomende bijdrage nodig hebben om het bijdrageniveau van 3% te halen, bekijkt een studie van Sigedis, die werd gemaakt op vraag van de gemengde subcommissie⁸⁴, de situatie voor de verschillende statuten.

⁸⁴ De voornaamste bron voor de dataset is afkomstig van de Federale Pensioendienst en de databank db2p van Sigedis (p. 47-52 van het compendium, deel I, vraag 15). Voor het verrichten van die studie heeft Sigedis zelf gebruik

Die studie baseert zich op de contractuele werknemers in 2019 (uitgezonderd statutaire ambtenaren).

Tabel 3-8 en Tabel 3-9 tonen een uitsplitsing per statuut. Een deel van de werknemers heeft in 2019 zowel als arbeider als bediende of met een onbekend statuut gewerkt (284.923 werknemers).

Tabel 3-8: 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

Bron: Sigedis, compendium deel 1, p. 47

Tabel 3-9: 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

Bron: Sigedis, compendium deel 1, p. 48

Uit deze studie blijkt dat van de 3,711 miljoen werknemers (arbeiders en bedienden) er 2,826 miljoen geen bijdrage van 3% halen. Het resultaat hiervan is een absolute bijdragekloof van 1,551 miljard euro.

Om alle werknemers in 2019 een bijdragepercentage van 3% te geven, is 1,551 miljard euro aan bijkomende bijdragen noodzakelijk voor 2.826.605 werknemers, waarvan 43% arbeiders (1.205.451), 48% bedienden (1.356.381) en 9% combinatie/onbekend (264.773).

gemaakt van drie studies die het in de loop van 2021 en 2022 heeft verricht. Die studies hebben telkens betrekking op de tewerkstellingen en de aanvullende pensioenbijdragen in 2019.

Kader 3-1: Opinie van prof. dr. G. Rayp

Prof. dr. G. Rayp zegt dat van het totale aantal bijdragen voor de opbouw van aanvullende pensioenen in 2019, 3/4 afkomstig is uit ondernemingsplannen en 1/4 uit sectorplannen. In de sectorplannen zijn er meer leden met een aanzienlijke bijdragekloof. Voor 3/4 van de bedienden met een sectorplan is een bijkomend bijdragepercentage tot 3% vereist.

Wat de diversiteit op het vlak van de dekkinggraad en de bijdragekloof per sector betreft, verduidelijkt prof. dr. Rayp dat de aangeslotenen in heel wat sectoren een laag bijdragepercentage hebben.

Slechts in twee sectoren (productie en distributie van elektriciteit, gas, stoom en gekoelde lucht, en financiële en verzekeringsactiviteiten) ligt de dekkinggraad hoog en halen de meeste werknemers een bijdragepercentage van 3%.

Met betrekking tot de organisatorische diversiteit verwijst prof. dr. Rayp naar de sociale plannen, en dit zowel voor de sectorpensioenplannen (28 sectorfondsen) als op ondernemingsniveau. In de sectoren kunnen ook verschillende sectorplannen gecombineerd worden. Verder kunnen sectorplannen en ondernemingsplannen ook gecombineerd worden. Hij wijst ook op de ongelijke dekking tussen de beroepsprofielen en dus op gendervlak.

3.3 De bedragen en de verdeling van de tweede pensioenpijler

Op vraag van de gemengde subcommissie heeft Sigedis in 2022 een aantal tabellen gemaakt op basis van de nieuwe ingangen van 2021⁸⁵.

In deze studie omvat de specifieke populatie alle personen die in 2021 hun rustpensioen hebben opgenomen, en worden alleen degenen die slechts één pensioen ontvangen, meegeteld. De specifieke populatie bestaat uit 113.736 personen die kunnen worden ingedeeld volgens de pensioenstelsels waarin zij rechten hebben opgebouwd.

⁸⁵ De voornaamste bron van de dataset hiervoor is de Federale Pensioendienst en de databank db2p van Sigedis (p. 66-72 van het compendium, deel II, vraag 19).

Tabel 3-10: Personen die in 2021 hun rustpensioen hebben opgenomen – Deelnamepercentage aan het aanvullend pensioen naargelang het pensioenstelsel (2021).

Taux de participation à la pension complémentaire

	Avec pension complémentaire		Sans pension complémentaire		Total	
	# pensionnés	%	# pensionnés	%	# pensionnés	%
Pure salarié	36.175	58%	25.980	42%	62.155	100%
Pure indépendant	1.361	44%	1.764	56%	3.125	100%
Pure fonctionnaire	18	0%	11.416	100%	11.434	100%
Mixte salarié indépendant	9.543	58%	6.838	42%	16.381	100%
Mixte salarié fonctionnaire	2.434	13%	15.967	87%	18.401	100%
Mixte indépendant fonctionnaire	38	18%	175	82%	213	100%
Mixte 3	764	38%	1.263	62%	2.027	100%
Total	50.333	44%	63.403	56%	113.736	100%

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 80

Volgens die studie heeft de eerste pensioenpijler een universeel karakter en dekt hij de meeste personen, maar is dat niet het geval voor de tweede pensioenpijler, vooral niet voor diegenen die recent met pensioen gingen. De dekking graad bedraagt minder dan 50%. Aangezien de focus ligt op de personen die door een tweede pensioenpijler worden gedekt, worden niet-gedekte personen gezien als personen met een "virtuele nulreserve".

Omdat de focus ligt op personen die gedekt zijn, worden de personen zonder tweede pensioenpijler (63.403) van de studie uitgesloten.

Tabel 3-11 toont, per pensioenstelsel⁸⁶, het aantal gepensioneerden met een aanvullend pensioen en de gemiddelde brutobedragen van het aanvullend pensioen (dekking leven) in kapitaal (tweede rij) en dezelfde bedragen omgezet in rente (derde rij)⁸⁷.

⁸⁶ Het betreft het gemiddelde en de mediaan van het bruto-overheidspensioen per maand voor elk stelsel. Die cijfers wijken licht af van de cijfers van de Federale Pensioendienst vanwege de door Sigedis gemaakte keuzes.

⁸⁷ Voor de omzetting in maandelijkse rente werden de gebruikte coëfficiënten opwaarts geraamd ten opzichte van de bijdragen. De volgende parameters werden gebruikt: leeftijd op het ogenblik van het pensioen, de mortaliteitstabel van het Federaal Planbureau 2022, een indexering van 2%, een discount van de OLO's (lineaire obligaties) 2015-2020 en een omslagpercentage van 80% en neutraal omslagtype.

Tabel 3-11: Gemiddeld brutobedrag van het aanvullend pensioen

Moyenne du montant de pension complémentaire

(uniquement pour la population ayant une pension complémentaire)

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	36.175	1.361	18	9.543	2.434	38
Capital de pension complémentaire	58.241 €	134.589 €	42.589 €	94.570 €	48.871 €	49.801 €
conversion rente mensuelle	144 €	342 €	104 €	237 €	120 €	119 €

Bron: Sigedis, compendium deel II, p. 82

Tabel 3-12 toont de verdeling per deciel van de kapitalen en rentes. De pensioenkapitalen van de tweede pensioenpijler worden omgezet in maandelijkse bedragen via de omzettingcoëfficiënt gebruikt voor de Wyninxbijdrage. Hierdoor wordt het maandelijks bedrag van de rente lager ingeschat dan de rente die effectief wordt toegekend.

Tabel 3-12: Verdeling per deciel van de aanvullende pensioenbedragen

Répartition par décile des montants de pension complémentaire

(uniquement pour la population ayant une pension complémentaire)

	Pure salarié		Pure indépendant		Pure fonctionnaire		Mixte salarié indépendant		Mixte salarié fonctionnaire		Mixte indépendant fonctionnaire	
	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente	Capital	Rente
10%	592 €	2 €	8.202 €	21 €	709 €	2 €	916 €	2 €	392 €	1 €	2.102 €	5 €
20%	1.324 €	3 €	17.402 €	45 €	876 €	2 €	2.832 €	7 €	1.111 €	3 €	6.494 €	17 €
30%	2.712 €	7 €	28.104 €	72 €	949 €	2 €	6.767 €	17 €	2.499 €	6 €	10.998 €	26 €
40%	5.392 €	15 €	41.384 €	111 €	1.146 €	3 €	12.470 €	32 €	4.856 €	12 €	11.511 €	30 €
50% - médiane	9.076 €	24 €	56.081 €	145 €	2.695 €	7 €	22.375 €	58 €	7.192 €	18 €	17.309 €	44 €
60%	14.397 €	37 €	83.708 €	217 €	5.121 €	12 €	38.291 €	102 €	9.214 €	23 €	43.950 €	112 €
70%	28.854 €	74 €	133.864 €	341 €	9.522 €	24 €	64.231 €	168 €	16.132 €	41 €	53.694 €	130 €
80%	65.923 €	183 €	213.120 €	543 €	12.767 €	32 €	122.481 €	328 €	34.256 €	87 €	63.252 €	161 €
90%	156.876 €	415 €	327.943 €	847 €	65.514 €	154 €	253.459 €	699 €	109.318 €	279 €	92.690 €	236 €
100% - max	6.381.212 €	16.272 €	2.703.542 €	6.894 €	476.691 €	1.183 €	13.997.580 €	35.693 €	3.091.889 €	7.460 €	413.200 €	1.054 €

Bron: Sigedis, compendium deel II, p. 84

In de studie wordt het tweedepijlerpensioen (omgezet in maandelijkse rentes) hieronder opgeteld bij het brutorustpensioen (Tabel 3-13). In dit geval werden ook de personen die niet door een tweede pensioenpijler worden gedekt, meegeteld in de studie.

Tabel 3-13: Aantal gepensioneerden, gemiddeld en mediaan totaal brutopensioen naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.645 €	1.103 €	2.980 €	1.555 €	2.846 €	3.443 €
Médiane	1.562 €	1.364 €	2.922 €	1.462 €	2.753 €	2.895 €

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 82

Volgens de studie bestaan voor de eerste pijler de gegevens over het nettorustpensioen niet afzonderlijk voor elk stelsel (werknemer, zelfstandige, ambtenaar) en evenmin enkel voor de rustpensioenen. Concreet is enkel het totale nettobedrag van alle pensioenen per persoon, inclusief de afgeleide rechten, beschikbaar. Dit is het netto-bedrag dat door de Federale Pensioendienst wordt uitbetaald.

Voor de tweede pijler zijn de beschikbare gegevens brutogegevens. De studie kan geen genoegen nemen met een gemiddelde fiscale en parafiscale aanslagvoet (Tabel 3-14). Aangezien de studie niet over alle variabelen beschikt om de juiste aanslagvoet te bepalen, wordt uitgegaan van een gemiddelde (fiscale en parafiscale) heffing van 15%.

Tabel 3-14: De fiscale en parafiscale belasting van het aanvullend pensioen

	Votre capital de pension complémentaire est versé avant votre pension légale		Votre capital de pension complémentaire est versé en même temps que votre mise à la retraite ou à l'âge de 65 ans	
Cotisation de solidarité	Max 2 % sur le montant total		Max 2 % sur le montant total	
Cotisation INAMI	3,55% sur le montant total		3,55% sur le montant total	
Impôt des personnes physiques*	Capital constitué par des contributions du travailleur	Capital constitué par des contributions de l'employeur	Capital constitué par des contributions du travailleur	Capital constitué par des contributions de l'employeur
	10 % (pour la partie constituée par des contributions à partir de 1993) 16,5% (pour la partie constituée par des contributions avant 1993) (+ taxe communale)	60 ans : 20 % 61 ans : 18 % 62-64 ans : 16,5 % (+ taxe communale)	10 % (pour la partie constituée par des contributions à partir de 1993) 16,5 % (pour la partie constituée par des contributions avant 1993) (+ taxe communale)	16,5 % 65 ans : 10 % si vous avez été actif jusqu'à vos 65 ans (+ taxe communale)

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 83

Tabel 3-15 geeft een overzicht van de nettobedragen van het totaal pensioen per pensioenstelsel. Voor de volledigheid wordt ook de decielverdeling van het totaal nettopensioen per (gecombineerd) pensioenstelsel weergegeven in Figuur 3-4.

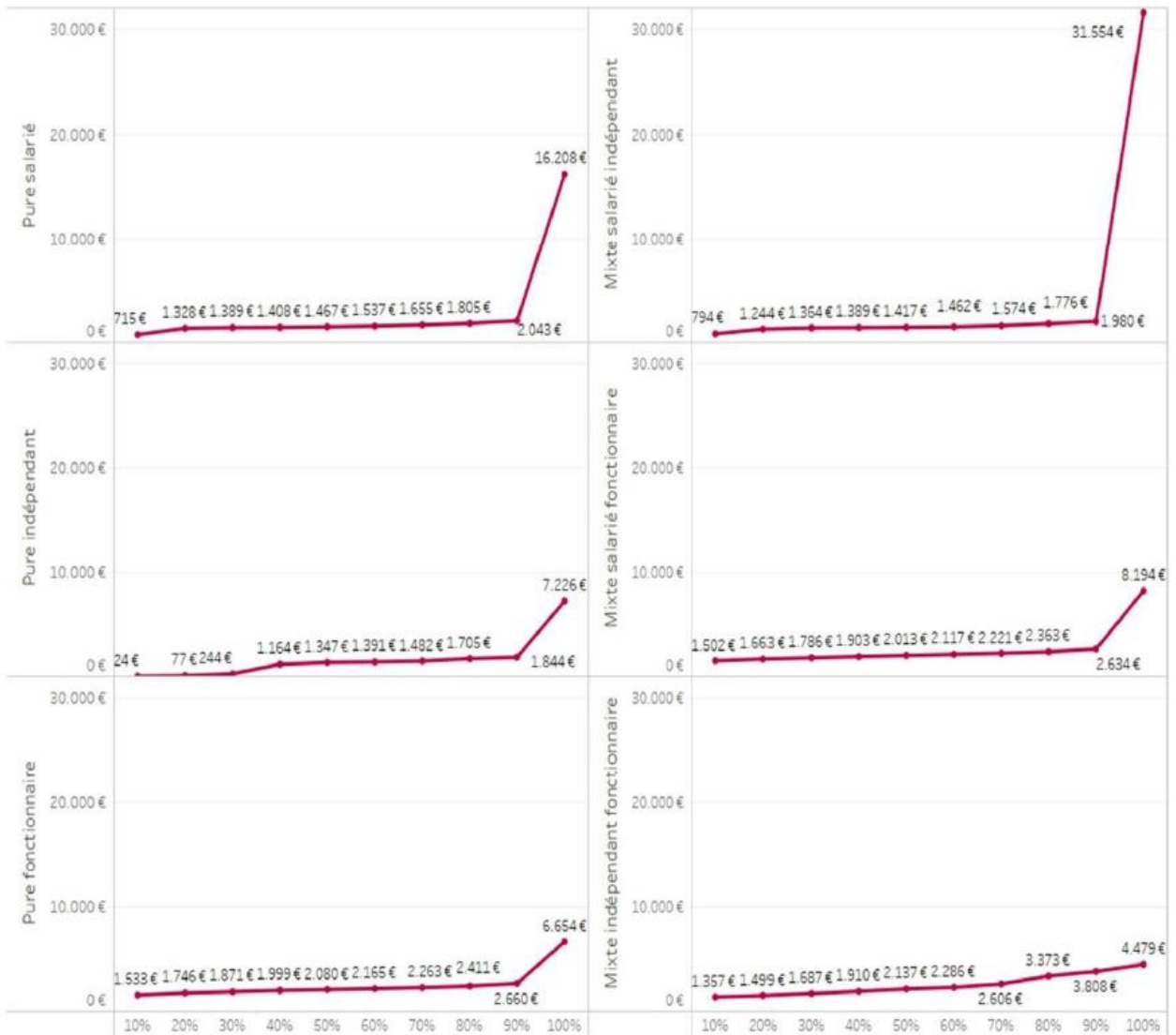
Tabel 3-15: Aantal gepensioneerden, gemiddeld en mediaan totaal nettopensioen naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene

Nombre de pensionnés, moyenne et médiane pension totale nette selon le régime de pension de l'individu

	Pure salarié	Pure indépendant	Pure fonctionnaire	Mixte salarié indépendant	Mixte salarié fonctionnaire	Mixte indépendant fonctionnaire
# pensionnés	62.155	3.125	11.434	16.381	18.401	213
Moyenne	1.486 €	1.074 €	2.084 €	1.467 €	2.043 €	2.294 €
Médiane	1.467 €	1.347 €	2.080 €	1.417 €	2.013 €	2.137 €

Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 84

Figuur 3-4: Verdeling per deciel van het totale nettopensioenbedrag naargelang het pensioenstelsel van de betrokkene



Bron: Sigedis, compendium, deel II, p. 84

3.4 De link tussen de veralgemening van de tweede pensioenpijler en de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden

Dit deel heeft betrekking op de volgende vraag: Welk aandeel van de werknemers haalt de minimale doelstelling van 3% zodra de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden rond is? In dit deel wordt dus bekeken wat de impact van de harmonisering tussen arbeiders en bedienden zou zijn op de hierboven beschreven bijdragekloof.

Er wordt aan herinnerd dat artikel 14/4 van de WAP een verplicht harmonisatietraject vaststelt om het verschil in behandeling tussen arbeiders en bedienden inzake aanvullende pensioenen te beëindigen (supra in 3.1).

3.4.1 Harmonisatie van de sectorplannen

Om de impact van de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op de bijdragekloof te berekenen, wordt in de studie van Sigedis, die gemaakt werd op vraag van de gemengde subcommissie⁸⁸, het volgende hypothese kader gespecificeerd:

- Het uitgangspunt is het aantal arbeiders/bedienden van de paritaire comités met een sectorplan en de werknemers van die werkgevers die actief zijn in een spiegel paritair comité;
- Wordt beschouwd als harmonisatie: de situatie waarin bedienden in het sectorplan ten minste hetzelfde bijdragepercentage hebben als arbeiders en omgekeerd;
- In deze oefening wordt steeds rekening gehouden met het kaderakkoord dat in het paritair comité nr. 200 is gesloten (volgens hetwelke jaarlijks 1% van het loon wordt gereserveerd voor de harmonisatie van het aanvullend pensioen). Voor die bedienden komen de harmonisatiekosten bovenop dat kaderakkoord;
- Er moet rekening mee worden gehouden dat er veel bedienden zijn die zijn aangesloten bij een ondernemingsplan (voordeliger). Enkel de bedienden zonder aanvullend pensioen of met een lager sectorplan moeten nog geharmoniseerd worden;
- Er moet ook rekening worden gehouden met het feit dat de arbeiders en bedienden de doelstelling van 3% bijdrage na harmonisatie enkel zullen bereiken indien het bijdragepercentage in de sectorplannen ten minste 3% bedraagt.

⁸⁸ De voornaamste bron voor de dataset is afkomstig van de Federale Pensioendienst en de databank db2p van Sigedis (p. 47-52 van het compendium, deel I, vraag 15). Voor het verrichten van die studie heeft Sigedis zelf gebruik gemaakt van drie studies die het in de loop van 2021 en 2022 (opgesomd in Sigedis, compendium, deel I, p. 47) heeft verricht. Die studies hebben telkens betrekking op de tewerkstellingen en de aanvullende pensioenbijdragen in 2019.

Op basis van dit hypothese kader, geeft de studie te zien dat de totale harmonisatiekosten (PC nr. 200 inclusief) 47.766.012 euro bedragen voor 71.841 werknemers.

De harmonisatiekosten belopen bijgevolg 3,08% van de totale bijdragekloof (1,551 miljard euro) en betreffen 2,54% van het totale aantal werknemers met een bijdragekloof (2.862.605 werknemers). De impact op het niveau van de betrokken sectoren en ondernemingen mag niet onderschat worden.

Enkel indien het bijdragepercentage van het sectorplan tenminste 3 % bedraagt, zullen de geharmoniseerde bedienden en arbeiders na harmonisering de bijdragedoelstelling van 3% halen.

Op basis van de bijdragepercentages in de huidige sectorplannen, stelt de studie dat een harmonisering slechts voor een minderheid van de geharmoniseerde werknemers zal volstaan om een bijdragepercentage van 3% te halen, maar alles hangt af van hoe de harmonisering wordt aangepakt.

Volgens de studie kan men wel stellen dat de volledige harmonisatiekosten zullen gaan naar de vermindering van de loonkloof, wat de totale loonkloof met circa 3% zal doen dalen.

3.4.2 Harmonisatie ondernemingsplannen

Om de impact van de harmonisatie tussen arbeiders en bedienden op de bijdragekloof te berekenen, wordt in de studie het volgende hypothese kader gespecificeerd:

- De studie heeft als uitgangspunt alle werkgevers die in 2019 een actief collectief ondernemingsplan hadden, en zowel arbeiders als bedienden tewerkstellen. Er wordt gewerkt op het niveau van tewerkstellingen (combinatie werknemers-werkgevers); één werknemer kan dus meermaals worden meegeteld;
- Wordt beschouwd als harmonisatie: de situatie waarin arbeiders ten minste hetzelfde bijdragepercentage hebben als het mediane bijdragepercentage van de bedienden die zijn aangesloten bij het collectieve ondernemingsplan van hun werkgever, en omgekeerd.

Tabel 3-16: Totale harmonisatiekosten – Studie over ondernemingspensioenplannen

	Tewerkstellingen		Unieke werknemers		Harmonisatiekosten	
	#	%	#	%	€	%
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

Source: Sigedis, compendium, deel I, p. 50

Volgens deze studie belopen de harmonisatiekosten (624 miljoen euro) 40,25% van de totale bijdragekloof en hebben ze potentieel betrekking op 26% van alle werknemers met een bijdragekloof (2.862.605 werknemers).

Een deel van de harmonisatiekosten zal echter verloren gaan voor het dichtn van de bijdragekloof als hij gebruikt wordt voor het optrekken van het bijdragepercentage boven 3%.

Tabel 3-17, opgenomen in de studie van Sigedis, laat toe te beoordelen in welke mate de harmonisatiekosten zal gaan naar het dichtn van de bijdragekloof.

Tabel 3-17: Harmonisatiekosten per statuut en deel van de harmonisatiekosten voor het verkleinen van de totale 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

Source: Sigedis, compendium deel I, p. 52

Volgens deze studie heeft 15% van de werknemers al een bijdrage van minstens 3% (er is dus geen bijdragekloof), maar moet toch nog worden geharmoniseerd. De harmonisatiekosten van circa 142 miljoen euro in die categorie worden dus niet gebruikt om het bijdragetekort te verkleinen.

Voor 50% van de bedienden (372.234) was er wel een bijdragekloof; zij zullen echter de doelstelling van 3% halen na harmonisatie voor die tewerkstellingen. Het grootste deel van de harmonisatiekosten wordt echter besteed aan het verhogen van het bijdragepercentage tot boven de 3%. Slechts 37% gaat naar het verkleinen van de totale bijdragekloof (157 miljoen euro van de 424 miljoen euro).

Voor 36% van de werknemers zal de harmonisatie niet volstaan om het bijdragepercentage op 3% te brengen, noch om de bijdragekloof te dichten. De doelpercentages voor die werknemers liggen lager dan 3%. In dat geval gaan de volledige harmonisatiekosten naar het verkleinen van de totale bijdragekloof.

Tot besluit: volgens deze studie gaat slechts een deel (35%) van de totale harmonisatiekosten voor de ondernemingsplannen naar het verkleinen van de bijdragekloof. De rest gaat naar het optrekken van bijdragen tot boven de 3%-doelstelling.

De impact op de totale bijdragekloof bedraagt zo'n 14% (215.705.317 euro). Omdat de doelpercentages aanzienlijk hoger zijn dan in de andere harmonisatiestudie (sectorplannen), zullen hier wel meer mensen tot boven de bijdragedoelstelling van 3% worden getrokken.

Volgens deze methodologie zouden 372.234 bijkomende werknemers na harmonisatie de 3%-doelstelling moeten bereiken, d.i. 13% van de werknemers met een bijdrage-deficit.

3.5 De belemmeringen/te nemen stappen voor de veralgemening van de tweede pensioenpijler (3%)

3.5.1 Hindernissen gelinkt aan het reglementair kader

Kader 3-2: Opinie van prof. dr. A Thiry

Volgens prof. dr. A. Thiry moeten er vijf stappen gezet worden om de tweede pensioenpijler te veralgemenen:

- Het vertrouwen moet hersteld worden: de regels bij de toepassing en interpretatie van de WAP en het beheer van de tweede pijler zijn complex. Er moet vereenvoudigd worden in plaats van de zaken ingewikkelder te maken.
- Er is behoefte aan stabiliteit: vandaag is er een groot wantrouwen tegenover de tweede pensioenpijler omdat de regels heel dikwijls en ook terwijl de plannen lopen, veranderen (nood aan stabiele sociale en (para-)fiscale wetgevingen).

- Er moet gezorgd worden voor rendement: er wordt aan herinnerd dat artikel 24 van de WAP erin voorziet dat de werkgever die een plan met vaste bijdragen heeft ingevoerd, een bepaald rendement moet garanderen. Door die rendementsverplichting in 2004 in te voegen in de wet, werd veel bescherming ingevoerd, wat nadelig kan zijn voor de bescherming/het rendement (infra in 3.7 over de rendementsgarantie).
- Administratieve vereenvoudiging is noodzakelijk: er moet een kosten-batenanalyse worden verricht voor elke wijziging van de WAP (zie bijvoorbeeld het beheer van kleine pensioenkapitalen en het advies nr. 2.282 van de NAR).
- Het statuut arbeider-bediende moet worden geharmoniseerd, wat zal zorgen voor een grotere veralgemening van de tweede pensioenpijler.

Kader 3-3: Opinie de heer P. Roels

De heer P. Roels heeft eveneens benadrukt dat de ontwikkeling van het vrij aanvullend pensioen voor werknemers (VAPW) mislukt is. Eén van de mogelijke redenen van die mislukking is dat de doelgroep van het VAPW bestaat uit werknemers zonder enig aanvullend pensioen, die vaak in KMO's en in sectoren met geringe inkomens tewerkgesteld zijn en de laagste lonen hebben. Het stelsel is miskend en ingewikkeld. De betrokken werknemers moeten het initiatief nemen (producten vergelijken, het soort plan en de pensioeninstelling kiezen). De werkgever moet de eruit voortvloeiende bijkomende administratieve lasten dragen. Het VAPW is minder aangepast als "verkoop"-product. Het is een fiscaal minder performant product dan het pensioen en het langetermijnsparen vanwege de taks op de bijdragen en de sociale bijdragen op de prestaties.

3.5.2 Hindernissen die verband houden met de organisatorische verscheidenheid

Kader 3-4: Opinie van prof. dr. G. Rayp

Volgens prof. dr. G. Rayp is de organisatorische verscheidenheid van het stelsel van de tweede pensioenpijler groot. Dat betekent volgens hem

dat voor een veralgemening van de tweede pensioenpijler maatwerk vereist is, waarbij rekening moet worden gehouden met specifieke situaties, zoals de ondernemingsakkoorden.

Bovendien moet worden nagegaan in welke vorm de veralgemening van de tweede pensioenpijler tot niet-aangeslotenen zal gebeuren (ondernemingsplan of sectorplan). Volgens prof. dr. Rayp is een veralgemening van de tweede pensioenpijler aan de hand van de huidige institutionele methode niet de meest optimale manier, gezien de transactie- en administratiekosten. Aangezien het om moeilijk te beheren stelsels gaat, moet worden vermeden dat de veralgemening van de tweede pensioenpijler leidt tot institutionele ingewikkeldheid en hogere administratieve kosten.

Kader 3-5: Opinie van de heer P. Roels

De heer P. Roels heeft eveneens de belemmeringen voor de veralgemening van de tweede pijler aangegeven die een schaalvergroting van die tweede pijler op sectorniveau in de weg staan. Worden onder meer als belemmeringen genoemd: de economische situatie en de financiële crisis, de onzekerheid van de financiële markten, hogere inflatie, het wantrouwen van sommigen in de verzekeringen, de complexiteit en techniciteit van de aanvullende pensioenen, de sociale partners die onvoldoende vertrouwd zijn met het beheer van sectorplannen, de té grote afhankelijkheid van bepaalde consultants en logge beheersstructuren.

Een schaalvergroting in een sectorale aanpak kan zowel bij de organisatie van de tweede pijler als bij het beheer van de pensioenen een rol spelen. Minder inrichters van pensioenplannen betekent minder slapers. Minder beheerders van pensioenplannen zorgt voor meer efficiëntie. Die vergroting is essentieel om het uitstaprisico en de beheerskosten te doen dalen.

3.5.3 De vereiste financiële inspanning om de 3% te bereiken⁸⁹

In dit deel wordt gevraagd in welke mate de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen, de veralgemening van de tweede pensioenpijler (minimale bijdrage van 3%) afremt.

Wat is meer specifiek de financiële impact van de veralgemening van de tweede pensioenpijler, en meer bepaald: wat is de impact op de loonmassa en de loonkosten, en hoe verhoudt dit zich tot de beschikbare maximale loonmarge die het secretariaat van de CRB naar aanleiding van de tweejaarlijkse raadpleging van het IPA heeft berekend⁹⁰?

Er wordt aan herinnerd dat Sigedis in zijn rapport heeft geraamd dat alle werknemers op het voorziene niveau brengen (bijdrage van minstens 3% van het brutoloon) 1,56 miljard euro zal kosten.

De vraag rijst welke impact die kosten hebben op de desbetreffende loonmassa. Daarvoor moet rekening worden gehouden met de loonmassa van werknemers van de privésector. Er dient rekening te worden gehouden met een correctie voor tewerkstelling in de overheidssector en voor werknemers die statuten combineren.

Tabel 3-18: Uitsplitsing privésector en regering (contractuelen)

Sector	Werknemers		Bijdragekloof	
	#	%	€	%
Combinatie	99.992	3,54	61.606.289	3,97
Overheid - Onderwijs	435.743	15,42	274.958.774	17,72
Privé	2.290.870	81,05	1.214.715.964	78,30
Totaal	2.826.605	100	1.551.281.027	100

Bron: hoorzitting met Sigedis, 17 november 2022

Er kan geen rekening worden gehouden met de kosten van de bijdragekloof in de overheidssector. Er moet dus een betrouwbaarheidsmarge bepaald worden door de

⁸⁹ Uittreksels uit de aan Sigedis gevraagde studie, waarbij de voornaamste bron voor de dataset de Federale Pensioendienst en de databank van Sigedis is.

⁹⁰ Er mag ook niet uit het oog worden verloren dat de veralgemening van de tweede pensioenpijler niet enkel gebaseerd is op werkgeversbijdragen en dat de doelstelling van 3% bereikt zou kunnen worden door middel van bijdragen of een combinatie van beide.

impact op de totale kosten na te gaan. Op een totaal van 1,56 miljard euro komt dit neer op 61.606.289 euro.

Voor de berekening van de impact is de teller de financiële meerkost van de veralgemening van de tweede pensioenpijler. Als noemer wordt de noemer genomen die de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB) gebruikt in de berekening van de maximale loonmarge (D1 na wegwerking van de effecten van de taxshift).

De kosten van de veralgemening van de tweede pensioenpijler in termen van aangepaste loonmassa bedragen 0,68% tot 0,71%.

Ter herinnering: de sociale pensioenplannen worden specifiek behandeld in artikel 10 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen. Sociale pensioenplannen bevatten naast de pensioencomponent ook een solidariteitstoezegging die bijvoorbeeld voorziet in de financiering van het aanvullend pensioen gedurende periodes van inactiviteit, gedurende periodes van arbeidsongeschiktheid of in een indexering van de maandelijkse pensioenrente. Het voornoemde artikel 10 bepaalt dat de in het kader van sociale pensioenplannen betaalde bijdragen niet worden meegerekend voor de berekening van de loonkostenontwikkeling. De verhogingen van deze bijdragen worden echter niet geneutraliseerd in de loonmassa die wordt vastgesteld in de nationale boekhouding, die dient als berekeningsbasis voor de loonnorm.

Tabel 3-19: Impact van de kosten van de bijdragekloof op de loonmassa

Tabel 4-1: Wegwerking van de effecten van de taxshift uit de loonmassa D1 van de privésector in 2016 en in de jaren daarna

D1 (miljoenen euro's)	Bron	2016	2017	2018	2019
D1 voor wegwerking effecten taxshift	INR	158194	163911	169614	176010
Kosten taxshift zonder Competitiviteitspact (gecumuleerd bedrag)	RSZ	1176	1807	2435	2773
D1 na wegwerking effecten taxshift		159370	165717	172050	178783

Groei van D1	2016	2017	2018	2019
Voor wegwerking effecten taxshift	1,5%	3,6%	3,5%	3,8%
Na wegwerking effecten taxshift	2,3%	4,0%	3,8%	3,9%

Groei van de ULK's	2016	2017	2018	2019
Voor wegwerking effecten taxshift	-0,36%	1,35%	1,47%	2,32%
Na wegwerking effecten taxshift	0,38%	1,71%	1,81%	2,46%

Noot: de berekening van de kostprijs van de taxshift zonder het Competitiviteitspact voor 2016 wordt uitvoerig belicht in de nota RSZ (2017), die voor 2017 in de nota RSZ (2018), die voor 2018 in de nota RSZ (2019) en die voor 2019 in de nota RSZ (2020).

Bron: CRB, technisch verslag van het secretariaat 2020, [CRB 2021-0100](#)

3.6 De gepastheid van een veralgemening van de tweede pensioenpijler naargelang de mogelijke economische ontwikkelingen de komende jaren

Kader 3-6: Opinie van prof. dr. G. Rayp

Prof. dr. G. Rayp brengt in herinnering dat aangezien de tweede pensioenpijler een kapitalisatiestelsel is, hij inflatiegevoelig is.

Met het huidige inflatiepercentage van 10% rijst de vraag in hoeverre het gepast is dat kapitalisatiestelsel nog op een dergelijke schaal uit te breiden. Op korte termijn bereikt de inflatie haar hoogtepunt op 10%, waardoor de pensioenfondsen de laatste zes maanden slecht gepresteerd hebben (verlies van 15%). Op lange termijn genereren de pensioenfondsen een reëel rendement van 3% of meer.

Prof. dr. G. Rayp wijst erop dat de hoge reële rendementen van de kapitalisatiestelsels de rendementen zijn die gerealiseerd worden in de loop van een lange periode van geringe inflatie met hoge vermogenswinsten op financiële investeringen. Het is moeilijk te zeggen of dit in de toekomst ook het geval zal zijn.

Hij verwijst naar de inflatievooruitzichten voor het volgende decennium. De belangrijkste determinant van de inflatie is de evolutie van de energieprijzen, waarvoor 3 tot 5 slechte jaren voorspeld worden. Verder wordt de huidige economische situatie omschreven als een periode van verdediging, demondialisering en decarbonisering. De oorlog in Oekraïne met de verhoging van de defensie-uitgaven van dien en de handelsoorlog tussen de Verenigde Staten en China hebben een stijgende impact op de inflatie. De transitie-uitgaven om de uitdaging van de klimaatopwarming aan te gaan, kunnen de inflatie ook doen toenemen.

Volgens prof. dr. Rayp vormt het vooruitzicht van een hoge inflatie de komende jaren dus een minder gunstig kader voor de veralgemening van de tweede pensioenpijler. Hij onderstreept eveneens de indirecte impact van de wet betreffende de loonnormen. Een element dat ook speelt, is de manier waarop de lonen in België en in de buurlanden zich aan de inflatie zullen aanpassen.

3.7 Garanties voor aangeslotenen

Dit deel heeft tot doel de volgende vragen te beantwoorden: Hoe werd de rendementsgarantie uitgewerkt en hoe is zij in de loop der jaren geëvolueerd? Hoe kan in het raam van de tweede pijler het hoofd worden geboden aan een hoge inflatie? Hoe kan de rendementsgarantie tot slapers worden uitgebreid? Hoe kunnen de solidariteitsmechanismen in de tweede pensioenpijler worden versterkt?

Sedert 1 januari 2004 bestaat er een minimale rendementsgarantie, gewaarborgd door de inrichter, voor een aanvullend pensioenkapitaal dat met werkgeversbijdragen wordt opgebouwd (artikel 24 van de WAP). In de discussies in het parlement bleek dat de belemmeringen voor de individualisering verband hielden met de bepaling van het investeringsrisico. De rendementsgarantie werd opgevat als een spreiding van het investeringsrisico, met het idee dat een aanvullend pensioen een eerste stap naar bijkomende sociale bescherming is. Er moet ook beklemtoond worden dat de rendementsgarantie is ontstaan op het ogenblik waarop een evolutie plaatsvond in het raam van een continue verschuiving van plannen met vaste uitkeringen naar plannen met vaste bijdragen.

Aanvankelijk bedroeg de minimale rendementsgarantie 3,25%.

Vanaf 2016 wordt de hoogte van de rendementsgarantie niet langer in de wet zelf bepaald, maar elk jaar opnieuw berekend door de FSMA op basis van een formule. De rentevoet voor de berekening van de rendementsgarantie is daarbij gekoppeld aan de rente op staatsleningen op 10 jaar (de zogenaamde lineaire obligaties of OLO's met een duurtijd van 10 jaar). De rendementsgarantie moet wel minstens 1,75% bedragen en mag niet hoger liggen dan 3,75%. De rentevoet voor het volgende jaar wordt elk jaar op 1 januari vastgelegd, waardoor deze van jaar tot jaar kan verschillen.

Sinds 2016 bedraagt de wettelijke rendementsgarantie 1,75%.

De rentevoet van de OLO's bedroeg 2,88% op 7 november 2022. Sinds begin 2022 is er een duidelijke opwaartse trend. Gelet op artikel 24 van de WAP vereist de rendementsgarantie dat rekening wordt gehouden met het gemiddelde rendement van de OLO's tijdens de laatste 24 maanden, dat op 1 juni van elk jaar geraadpleegd moet worden (voor de toepassing op 1 januari van het volgende jaar).

Het is dus onvermijdelijk dat de stijgende tendens van de OLO-rente een effect heeft op de rendementsgarantie, zij het met enige vertraging.

Nu al moeten werkgevers vaak bijstorten en zijn pensioenfondsen al bezig met het herzien van herstelplannen (in te dienen bij de FSMA). De afgelopen 6 maanden bedroeg het nominale rendement van de pensioenfondsen -12,99% en het reële

rendement (d.w.z. na aftrek van de inflatie) -18,43% (Tabel 3-20). Op lange termijn (37,5 jaar) bedraagt het jaarlijks reële rendement echter 4,02%.

Kader 3-7: Opinie van professor Y. Stevens

In de huidige stand van de wetgeving en met de huidige rente- en inflatiepercentages zal de rendementsgarantie in de toekomst dus stijgen.

Tabel 3-20: Het gemiddeld langetermijnrendement - pensioenfondsen

Jaar	Nominaal rendement	Inflatie	Reëel rendement
0,5	- 12,99 %	5,44 %	- 18,43 %
3,5	3,93 %	3,49 %	0,43 %
5,5	2,86 %	3,03 %	- 0,17 %
10,5	5,20 %	2,19 %	3,02 %
15,5	3,82 %	2,29 %	1,53 %
20,5	4,26 %	2,21 %	2,05 %
25,5	5,09 %	2,11 %	2,99 %
30,5	5,75 %	2,12 %	3,63 %
37,5	6,22 %	2,20 %	4,02 %



Bron: Hoorzitting met Y. Stevens, 8 november 2022.

Het gemiddeld langetermijnrendement (pensioenfondsen) over een periode van 37,5 jaar bedraagt nominaal 6,22%. Na aftrek van inflatie komt dit neer op een reëel rendement van 4,02%.

Kader 3-8: Opinie van prof. dr. Y. Stevens

Prof. dr. Y. Stevens legt uit dat er in het kader van de rendementsgarantie altijd twee debatten door elkaar worden gevoerd.

Eensdeels is er het technische debat waarin het behoud van de koopkracht tegenover de kwestie van de verzekeraarbaarheid wordt gezet. Om de koopkracht van het in het aanvullend pensioen geïnvesteerde geld te handhaven, moet dat ook verzekeraarbaar zijn. In België wordt de verzekeraarbaarheid uitbesteed aan de werkgever, daar aanvullende pensioenen voornamelijk in kapitaal uitbetaald worden. In het buitenland wordt het aanvullend pensioen meer in rente uitbetaald, zodat het verzekeraarheidsrisico op de pensioeninstellingen weegt.

Anderdeels is er ook het ideologische debat dat aan de essentie zelf van de aanvullende pensioenen raakt en gevolgen heeft voor de rendementsgarantie. Er moet worden nagegaan of aanvullende pensioenen eerder moeten worden gezien als een vorm van loon (kapitaal), dan wel als een vorm van collectieve sociale bescherming (rente).

Prof. dr. Y. Stevens ziet zes manieren om de garanties voor de aangesloten in de tweede pensioenpijler te versterken (het gaat om een theoretische oefening, die geen rekening houdt met de praktische haalbaarheid van de voorstellen):

1. Terugkeren naar plannen van het type vaste prestaties (echter ingewikkeld vanwege de jongste boekhoudkundige normen).
2. De doelstelling van een aanvullend loon en die van een bijkomende sociale bescherming van elkaar scheiden door de geboden rendementsgarantie aan te passen afhankelijk van of het aanvullend pensioen hoger of lager dan een bepaald plafond (of verschillende plafonds) is. Dat opent echter ook het debat aangaande de (para)fiscale behandeling van premies.

3. Een residuair fonds creëren (volgens het Amerikaanse model). Het gaat om een soort van sluitingsfonds specifiek voor pensioenen, waarin de regering instaat voor de garanties door middel van dat residuair fonds. Het probleem is de antiselectie. Het voordeel is dat de slapers ook gedekt worden.
4. Voorzien in een verplichte mutualisering en herverzekering, net als in Zwitserland. Alle pensioeninstellingen moeten een deel van de waarborg dekken en herverzekeren.
5. Voorzien in de verplichte storting in rentes (= maandelijkse stortingen) om het langlevensrisico zo naar de verzekeraar of het pensioenfonds te verplaatsen. Dat zou echter zwaar wegen op de solvabiliteit van de pensioenfonds (cfr. voorbeeld van Nederland).
6. Een algemene oplossing zou het "cappuccinomodel" zijn, waarin de verschillende pensioenstelsels met elkaar verbonden worden (interactie tot stand brengen tussen de drie pensioenpijlers).

Kader 3-9: Opinie van prof. dr. A. Thiry

Prof. dr. A. Thiry heeft ook gezegd dat er door deze rendementsverplichting in 2004 in de wet in te voegen, veel bescherming werd ingevoerd, hetgeen nadelig kan zijn voor de bescherming/ het rendement. Als voorbeeld noemt zij het afnemen van een deel van de rendementen om een zogenaamde "vrije reserve" te voeden, teneinde het rendement te garanderen bij onvoldoende rendement. Dat gaat soms ten koste van de aangeslotenen, want als het pensioenfonds goed heeft gepresteerd, zal het rendement omwille van die reserve niet volledig aan hen worden toegerekend, en dit om tegemoet te komen aan alle verplichtingen in verband met de minimale rendementsgarantie.

Een ander voorbeeld: gezien de krachtens artikel 24 van de WAP opgelegde verplichting zullen werkgevers misschien meer gericht zijn op het waarborgen van een minimumrendement en zodoende minder risico's nemen, met minder volatiliteit, terwijl de beleggingen voor jonge aangeslotenen risicovoller mogen zijn, omdat zij een voldoende lange tijdshorizon hebben om de volatiliteitsrisico's op te vangen. Zij is echter van

mening dat artikel 24 van de WAP zinvol is, aangezien het rendement dat een tweede pensioenpijler moet opleveren, noodzakelijkerwijs hoger moet zijn dan het rendement dat men had kunnen behalen door zelf te sparen, maar zonder de verplichtingen voor de inrichters te veel te verzwaren. Toen artikel 24 van de WAP werd ingevoerd, was het bedoeld om de inrichters aan te sporen om het best mogelijke rendement op de betaalde bijdragen te behalen, en niet om hun lasten te verhogen. Het percentage werd vastgesteld op 3,25%, een percentage dat haalbaar was in de markt.

Sindsdien zijn de rentes sterk gedaald en garandeert geen enkele verzekeraar nog het WAP-tarief, dat intussen 1,75% bedraagt. Hoewel de rentes stijgen, lijken de verzekeraars niet bereid een rendement van 1,75% te garanderen. De gewaarborgde rentes liggen vandaag lager, waardoor werkgevers gedwongen zijn een deel van het rendement opzij te zetten in plaats van het volledig toe te kennen aan de aangeslotenen. Zij meent tevens dat het behaalde rendement, zowel bruto als netto, transparanter zou moeten zijn, met name wat de beheerskosten betreft.

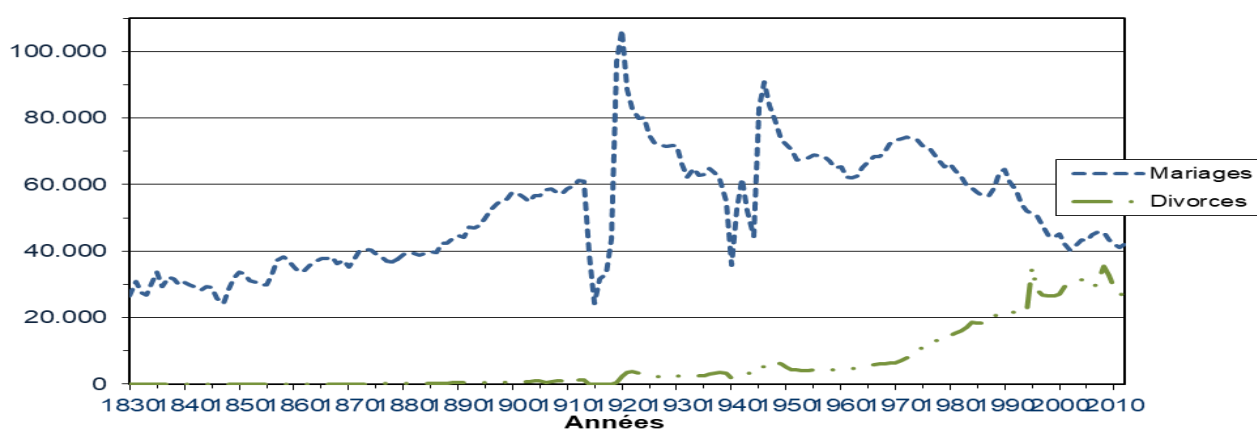
4. De modernisering van de gezinsdimensie

4.1 Inleiding

De hoogte van het rustpensioen kan met name afhangen van de gezinssituatie.

Uit de gegevens die tijdens de hoorzittingen werden verzameld, blijkt dat de gezinsdimensie de afgelopen decennia grote evoluties heeft doorgemaakt, zowel op het vlak van gezinsvormen (zie punt 4.3.2) als op het vlak van de arbeidsmarkt. Die elementen zijn van invloed op de pensioenrechten van de begunstigde.

Figuur 4-1: Evolutie van het aantal huwelijken en echtscheidingen sinds 1830



Bron: Statbel

Tabel 4-1: Evolutie van het aantal wettelijke samenwoningen sinds 2000

Administratieve eenheid	Jaar					
	2000	2005	2010	2015	2020	2021
België	2.694	15.513	36.962	40.770	36.329	37.768
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	121	1.594	2.957	3.125	2.790	3.132
Vlaams Gewest	2.040	7.569	21.928	23.335	21.457	22.152
Waals gewest	533	6.350	12.077	14.310	12.082	12.484

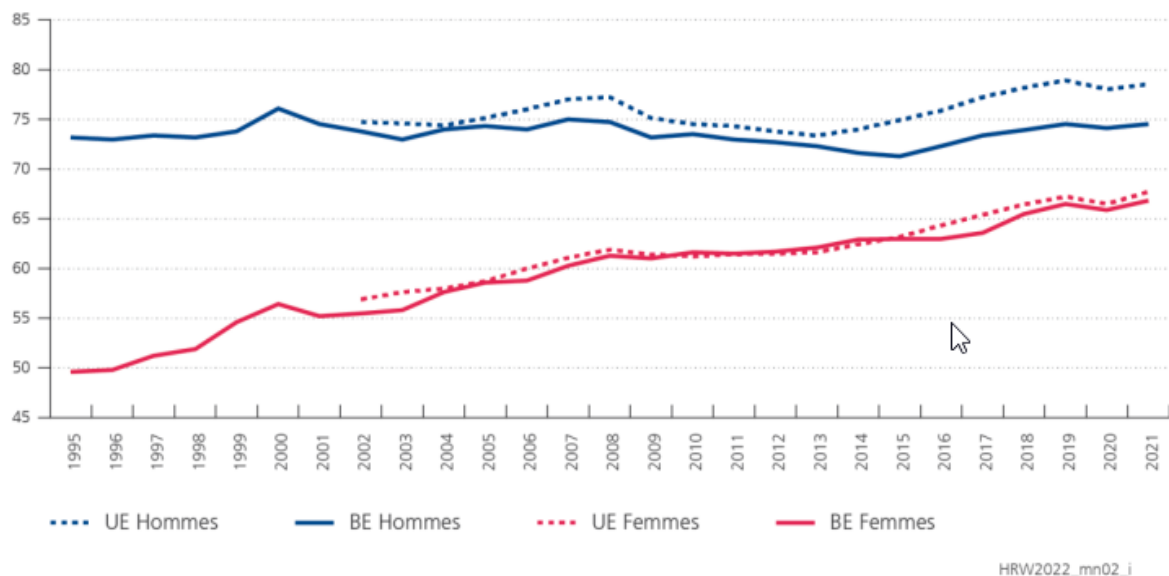
Bron: [Statbel](#), 2022

Tabel 4-2: Personen die samenwonen en anderen in verhouding tot de bevolking van 18 jaar en ouder (2011)

	Marié(e) ¹ (A)	En cohabitation légale ² (B)	En cohabitation de fait (C)	Personnes vivant en couple (A+B+C)	Autres
BELGIQUE	48,0%	3,1%	8,3%	59,4%	40,6%
Par région :					
Région de Bruxelles-Capitale	37,6%	2,3%	6,2%	45,9%	54,1%
Région flamande	52,0%	3,0%	8,3%	63,3%	36,7%
Région wallonne	44,0%	3,5%	9,2%	56,6%	43,4%

Bron: Census 2011 – fod Economie

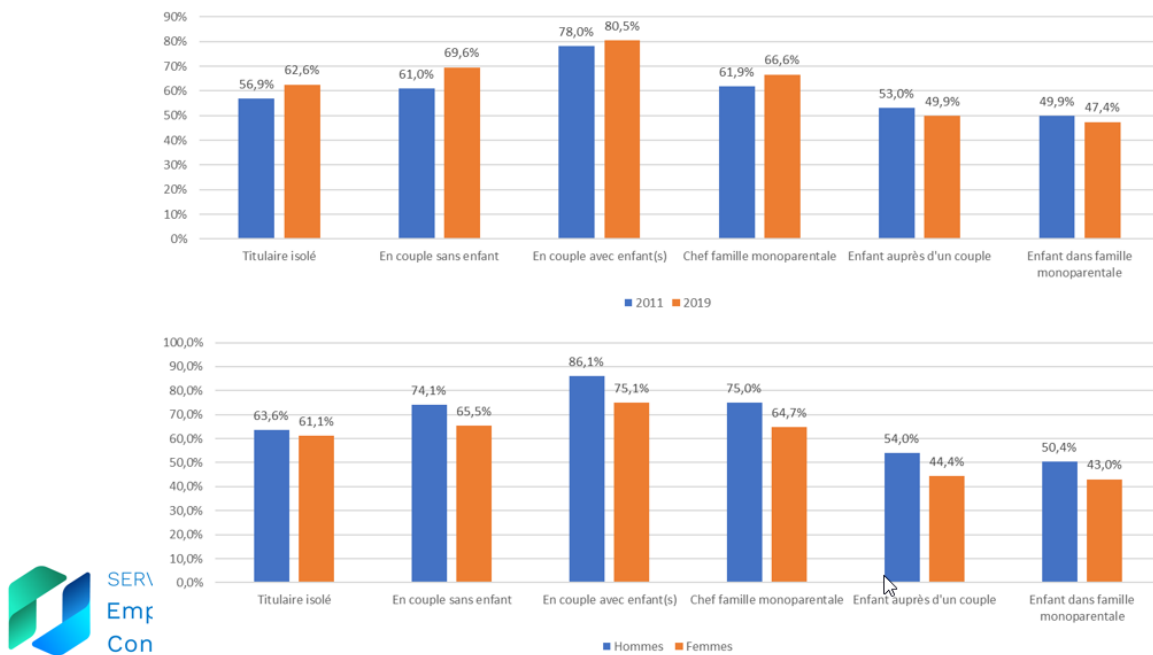
Figuur 4-2: Geleidelijke convergentie van de werkzaamheidsgraad van mannen en vrouwen
(in percentage van de overeenkomstige bevolking tussen 20 en 64 jaar)



Source: Eurostat.

Bron : Hoorzitting met fod Waso, 17 januari 2023

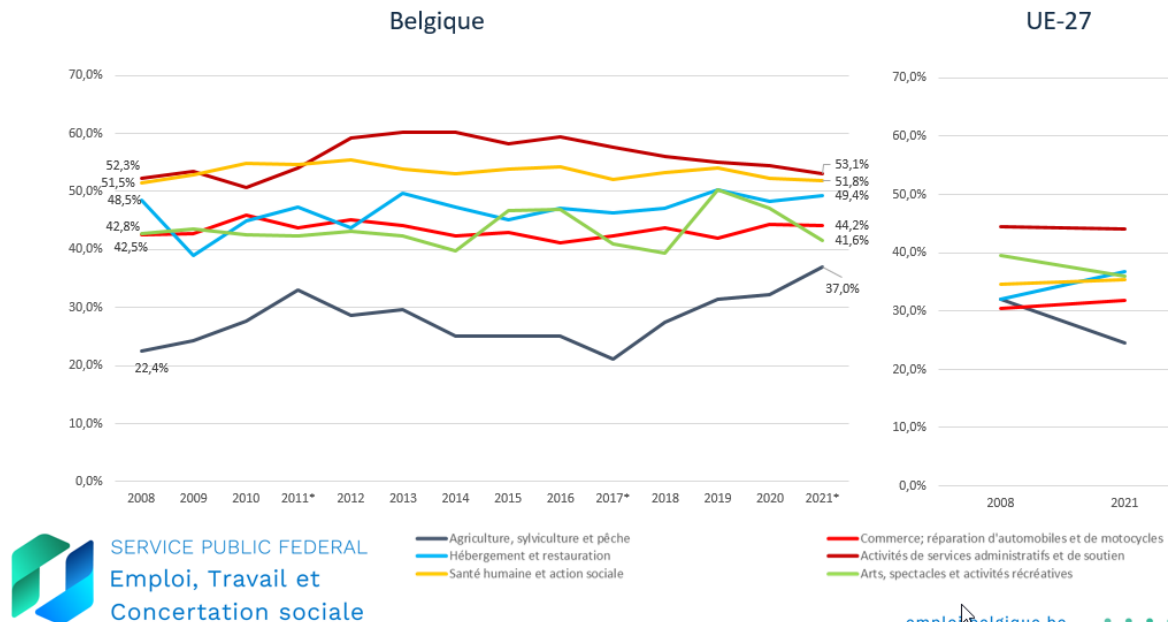
Figuur 4-3: Werkzaamheidsgraad naargelang de gezinsvorm (20-64 jaar, 2011-2019)



Source : Datawarehouse marché du travail et protection sociale, BCSS. Calculs et traitement : SPF ETCS

Bron : Hoorzitting met fod Waso, 17 januari 2023

Figuur 4-4: Aandeel vrouwelijke deeltijdse werknemers en evolutie 2008-2021 (sectoren met de hoogste percentages)



Source : Eurostat, Enquête sur les forces de travail
* Rupture de série

Bron : Hoorzitting met fod Waso, 17 januari 2023

Deze maatschappelijke evoluties hebben met name een weerslag op de evolutie van het aantal begunstigen per soort pensioen (zie punt 4.2.1).

4.1.1 Overzicht van de verschillende afgeleide rechten

De keuze voor een gezinsvorm (huwelijk, wettelijk samenwonen of feitelijk samenwonen) beïnvloedt de pensioenrechten in de drie stelsels (zelfstandige, werknemer in loondienst of ambtenaar) op vier manieren :

Gedifferentieerd tarief in het rustpensioen

Voor het werknemersstelsel en het zelfstandigenstelsel geldt een gedifferentieerd tarief op basis van de huwelijkssituatie (Tabel 4-3). Ambtenaren genieten een algemeen tarief van 75%.

Afhankelijk van de huwelijkssituatie van de werknemer wordt een tarief van 60% (gehuwd zonder huwelijkspartner ten laste, alleenstaand, feitelijk of wettelijk samenwonderend met of zonder partner ten laste) of van 75% (gehuwd met huwelijkspartner ten laste; d.w.z. zonder beroepsinkomen, pensioen of ander vervangingsinkomen) toegepast.

Kinderen ten laste zijn echter geenszins van invloed op het toepasselijke tarief voor het rustpensioen.

Tabel 4-3: Gedifferentieerd tarief in het rustpensioen

	Huwelijk	Wettelijk samenwonen
Werknemersstelsel	75% gezinstarief (met echtgenoot ten laste) 60% algemeen tarief (zonder echtgenoot ten laste)	Algemeen tarief van 60%
Zelfstandigenstelsel	75% gezinstarief (met echtgenoot ten laste) 60% algemeen tarief (zonder echtgenoot ten laste)	Algemeen tarief van 60%
Ambtenarenstelsel	Algemeen tarief van 75%	Algemeen tarief van 75%

Bron: E. Alofs en J. Devreese, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

Het pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner

Het pensioen van de feitelijk gescheiden huwelijkspartner is van toepassing bij een feitelijke scheiding binnen een huwelijk.

In geval van een feitelijke scheiding tussen twee gehuwde personen, is de helft van het bedrag van het pensioen (de pensioenen) tegen gezinstarief van de andere huwelijkspartner gewaarborgd.

Voor een pensioensplit moeten de volgende kenmerken aanwezig zijn:

- een feitelijke scheiding;
- de begunstigde mag niet uit de ouderlijke macht worden ontzet; mag niet veroordeeld zijn omdat hij/zij de ex-huwelijkspartner naar het leven stond; moet officieel gedomicilieerd zijn op een afzonderlijk adres; mag niet uit de echt gescheiden zijn;
- de verzekerde moet voldoen aan alle voorwaarden voor toegang tot het rustpensioen.

Dit recht is een afgeleid recht. De toekenning ervan hangt bijgevolg af van de situatie van de verzekerde en niet van de begunstigde, voor wie geen leeftijdsvoorwaarde geldt. Dit recht vervalt voorts bij het overlijden van de verzekerde. In dat geval kan de begunstigde later eventueel in aanmerking komen voor een overlevingspensioen.

In vele gevallen wordt automatisch ambtshalve een onderzoek naar de pensioenrechten van de feitelijk gescheiden huwelijkspartner verricht door de Federale Pensioendienst (FPD); in de andere gevallen kan een aanvraag worden ingediend voor een pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner.

Deze pensioensplit is van toepassing in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel, met uitzondering van het ambtenarenstelsel (Tabel 4-4).

Tabel 4-4: Berekeningspercentage pensioen feitelijk gescheiden huwelijkspartner

	Huwelijk	Wettelijk samenwonen
Werknemersstelsel/	Algemeen tarief 60%	/
Zelfstandigenstelsel	Gezinstarief: - Pensioen als feitelijk gescheiden echtgenoot. Max. 50% van het pensioen tegen gezinstarief uitbetaald aan de pensioengerechtigde echtgenoot (37,5% van het pensioenrelevante inkomen) - Pensioen als feitelijk gescheiden echtgenoot. Max 50% van het pensioen tegen gezinstarief uitbetaald aan de echtgenoot ten laste (37,5% van het pensioenrelevante inkomen)	
Ambtenarenstelsel	/	/

Bron: E. Alofs en J. Devreese, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

Het pensioen van uit de echt gescheiden huwelijkspartner

Wanneer de huwelijkspartner tijdens het huwelijk weinig of geen pensioenrechten heeft opgebouwd, kan die op het ogenblik van de echtscheiding op basis van de loopbaan van zijn/haar ex-huwelijkspartner, een deel van diens rustpensioen genieten.

Om in aanmerking te komen voor dat echtscheidingspensioen:

- moet de begunstigde zelf voldoen aan de algemene voorwaarden voor het rustpensioen (o.a. leeftijdsvoorwaarden). Dit pensioen wordt dus meegeteld in de opgebouwde pensioenrechten, voor zoverre die bestaan;
- mag de begunstigde niet hertrouwen (bij hertrouwen wordt het echtscheidingspensioen opgeschort. Het kan worden hervat in geval van echtscheiding in het nieuwe huwelijk of overlijden). In geval van opeenvolgende echtscheidingen kunnen meerdere echtscheidingspensioenen worden gecumuleerd.
- mag de begunstigde niet veroordeeld zijn omdat hij/zij de ex-huwelijkspartner naar het leven stond en niet ontzet zijn uit de ouderlijke macht.

De rechtssituatie van de begunstigde staat los van de rechtssituatie van de verzekerde. Zo hoeft de verzekerde de pensioenleeftijd nog niet te hebben bereikt opdat de rechthebbende het pensioen kan ontvangen. Het pensioen is verschuldigd, zelfs als de verzekerde overlijdt, evenals wanneer de verzekerde scheidt of hertrouwt.

Dit echtscheidingspensioen wordt op dezelfde manier berekend als het rustpensioen. Zo wordt het pensioen voor de periode van het huwelijk berekend op basis van de loopbaan van de ex-huwelijkspartner, alsof de begunstigde de activiteit zelf heeft uitgeoefend.

Het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner wordt berekend op basis van 62,5% van de lonen van de ex-huwelijkspartner, wat overeenkomt met de helft van het pensioen van de ex-partner aan gezinstarief, zonder toepassing van een minimum. Het rustpensioen van de ex-huwelijkspartner wordt niet aangepast, zodanig dat het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner (met aftrek van het eigen pensioen) ten laste komt van het werknemers- en het zelfstandigenstelsel.

Indien het loon van de begunstigde minder dan 62,5% van het loon van de ex-huwelijkspartner bedraagt, vormt het verschil tussen de twee de basis voor de berekening van het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner.

Indien het loon van de begunstigde hoger is dan 62,5% van het loon van de ex-huwelijkspartner, is er geen pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner.

Een voorbeeld: in het geval van een ex-huwelijkspartner met een volledig pensioen die 20 jaar getrouwd was, zal jaar per jaar worden onderzocht of het loon van de begunstigde meer of minder dan 62,5% van het loon van de ex-huwelijkspartner bedraagt. Indien het loon lager is, wordt een pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner toegekend en zal daar rekening mee worden gehouden bij de algemene berekening van het pensioen van de begunstigde.

Het echtscheidingspensioen bestaat enkel in het werknemers- en het zelfstandigenstatuut en niet in het ambtenarenstatuut (Tabel 4-5).

Tabel 4-5: Berekeningspercentage pensioen uit de echt gescheiden huwelijkspartner

	Huwelijk	Wettelijk samenwonen
Werknemersstelsel/ Zelfstandigenstelsel	Algemeen tarief 60% Gezinstarief 75% Pensioen als uit de echt gescheiden echtgenoot: 37,5% van het pensioeninkomen van de ex-echtgenoot (/één van de ex-echtgenoten) gedurende het huwelijk uitbetaald aan de voormalige echtgenoot ten laste	/
Ambtenarenstelsel	/	/

Bron: E. Alofs en J. Devreese, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

Het overlevingspensioen

Het overlevingspensioen bestaat in de drie stelsels. Sinds de hervorming van 2015 zijn er twee vormen van pensioen die bij overlijden worden toegekend aan de langstlevende huwelijkspartner:

- Overlevingspensioen

Daar waar dit soort pensioen oorspronkelijk werd toegekend aan de langstlevende huwelijkspartner om de gevolgen van het overlijden van de huwelijkspartner draaglijker te maken, wordt het nu levenslang toegekend aan de langstlevende huwelijkspartner (ex-huwelijkspartner of wees in het geval van de openbare sector) van een in 2023 overleden sociaal verzekerde, die ten minste 49 jaar oud is (geleidelijke opgetrokken tot 50 jaar in 2025) of die deze leeftijd niet heeft bereikt, maar reeds een persoonlijk pensioen ontvangt. Deze uitkering wordt toegekend aan de langstlevende huwelijkspartner die ten minste gedurende 1 jaar gehuwd was (of gelijkgestelde situatie) op het ogenblik van het overlijden van de sociaal verzekerde, zolang hij of zij niet hertrouwt (anders wordt het overlevingspensioen opgeschort).

In het ambtenarenstelsel kan ook een tijdelijk overlevingspensioen van 12 maanden worden toegekend wanneer de duur van het huwelijk (of gelijkgestelde situatie) minder dan één jaar bedroeg.

Daarnaast kan een ex-huwelijkspartner in het ambtenarenstelsel, zolang hij/zij niet hertrouwd is, ook een overlevingspensioen ontvangen (Tabel 4-6). In dat laatste geval moet het overlevingspensioen indien de overleden ex-huwelijkspartner hertrouwd was, verdeeld worden tussen de nieuwe langstlevende huwelijkspartner en de ex-huwelijkspartner, op basis van de respectieve duur van de huwelijken. Die verdeling is definitief.

Tabel 4-6: Berekeningspercentage overlevingspensioen

	Huwelijk	Wettelijk samenwonen
Werknemersstelsel/ Zelfstandigenstelsel	Tijdens het huwelijk: 60% van het pensioenrelevante inkomen van de overleden echtgenoot Na echtscheiding: /	/
Ambtenarenstelsel	Tijdens het huwelijk: 60% van het pensioenrelevante inkomen van de overleden echtgenoot, berekend op basis van diens loopbaan Na echtscheiding: – overlevingspensioen naar rato van de duur van het huwelijk; – te verdelen naar rato van de duur van het huwelijk met de langstlevende echtgenoot of de andere ex-echtgenoot.	/

Bron: E. Alofs en J. Devreese, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

- Overgangsuitkering voor nabestaanden

Deze uitkering wordt onder bepaalde voorwaarden (op het ogenblik van het overlijden minstens 1 jaar gehuwd zijn (of gelijkgestelde situatie), niet hertrouwen (anders wordt de overgangsuitkering opgeschort)) toegekend aan begunstigen die niet de vereiste leeftijd hebben bereikt om recht te hebben op een overlevingspensioen, en is beperkt in de tijd. Deze uitkering wordt, indien ze binnen het jaar volgend op het overlijden wordt aangevraagd, toegekend gedurende 18 tot 48 maanden, afhankelijk van de gezinslast. Deze overgangsuitkering is cumuleerbaar met een ander inkomen, zodat ze kan worden gebruikt als springplank om de arbeidsmarkt te betreden of om bijkomende hulp aan te kunnen vragen.

Tabel 4-7: Berekeningspercentage overgangsuitkering voor nabestaanden

	Huwelijk	Wettelijk samenwonen
Werknemersstelsel/ Zelfstandigenstelsel	Tijdens het huwelijk: 60% van het pensioenrelevante inkomen van de overleden echtgenoot Na echtscheiding: /	/
Ambtenarenstelsel	Tijdens het huwelijk: 60% van het pensioenrelevante inkomen van de overleden echtgenoot, berekend op basis van diens loopbaan Na echtscheiding: /	/

Bron: E. Alofs en J. Devreese, Bestendig handboek echtscheiding pensioen

4.2 De omvang van de afgeleide rechten in de drie stelsels

4.2.1 De evolutie van het aantal begunstigden van afgeleide rechten in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel sinds 2015

Het pensioen tegen gezinstarief, het overlevingspensioen, het gecumuleerd overlevingspensioen, de overgangsuitkering voor nabestaanden, het pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner en het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner zijn afgeleide rechten.

Uit de studie die tussen 2015 en 2022 door de Federale Pensioendienst werd verricht, blijkt :

- dat het aantal begunstigden van een rustpensioen tegen gezinstarief met bijna 20% is gedaald (257.086 begunstigden in januari 2022, infra in Tabel 4-8) en nu 14% uitmaakt van de groep begunstigden van een rustpensioen. Er is een lichte stijging van het aantal vrouwelijke begunstigden;
- dat door te kijken naar de evolutie van de verhouding tussen het aantal begunstigden met enkel een overlevingspensioen (een aantal dat jaarlijks afneemt) en het aantal begunstigden dat een overlevingspensioen en een lopend rustpensioen cumuleert (aantal dat jaarlijks licht toeneemt), kan worden vastgesteld dat deze verhouding in 7 jaar tijd zeer sterk geëvolueerd is, namelijk van 37% meer begunstigden die een overlevingspensioen cumuleren met een rustpensioen in 2015, tot 92% meer in 2022 (302.299 tegenover 157.336 met enkel een overlevingspensioen, infra in Tabel 4-8 en Tabel 4-9).
- een aanzienlijke daling van het aantal vrouwelijke begunstigden van enkel een overlevingspensioen (153.662 vrouwelijke begunstigden in januari 2022, infra

in Tabel 4-10), als gevolg van de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (supra in 2.6.1);

- een geleidelijke toename van het aantal begunstigen, voornamelijk vrouwen, van een overgangsuitkering voor nabestaanden (1.674 begunstigen in januari 2022) sinds de invoering ervan;
- een stijging met meer dan 60.000 van het aantal begunstigen van een pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner (168.477 begunstigen in januari 2022, infra in Tabel 4-11).

Om het relatieve belang van die verschillende categorieën afgeleide rechten nog duidelijker te maken: in 7 jaar tijd is het totale aantal gepensioneerden in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel met meer dan 15% toegenomen: van 1.979.550 in januari 2015 naar 2.278.063 in januari 2022. Dat is een stijging met iets minder dan 300.000 in die twee stelsels.

Tabel 4-8: Evolutie van het aantal personen met een gezinspensioen (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht

Tabel 27 Evolutie van het aantal personen met een gezinspensioen (werknemers- en zelfstandigenstelsel) - onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	314.071		1.558		315.629	
201601	305.625	-2,7%	1.636	5,0%	307.261	-2,7%
201701	298.372	-2,4%	1.790	9,4%	300.162	-2,3%
201801	290.947	-2,5%	1.925	7,5%	292.872	-2,4%
201901	283.589	-2,5%	2.132	10,8%	285.721	-2,4%
202001	274.396	-3,2%	2.239	5,0%	276.635	-3,2%
202101	264.281	-3,7%	2.445	9,2%	266.726	-3,6%
202201	254.442	-3,7%	2.644	8,1%	257.086	-3,6%

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-9: Evolutie van het aantal personen die overlevingspensioenen en rustpensioenen cumuleren (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht

Tabel 28 Evolutie van het aantal personen die overlevingspensioenen en rustpensioenen cumuleren (werknemers- en zelfstandigenstelsel) - onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	13.693		279.228		292.921	
201601	14.414	5,3%	279.678	0,2%	294.092	0,4%
201701	14.783	2,6%	280.621	0,3%	295.404	0,4%
201801	15.426	4,3%	281.171	0,2%	296.597	0,4%
201901	16.020	3,9%	282.383	0,4%	298.403	0,6%
202001	16.701	4,3%	281.922	-0,2%	298.623	0,1%
202101	17.733	6,2%	281.255	-0,2%	298.988	0,1%
202201	19.085	7,6%	283.214	0,7%	302.299	1,1%

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-10: Evolutie van het aantal personen met enkel een overlevingspensioenen (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	3.441		210.333		213.774	
201601	3.460	0,6%	202.373	-3,8%	205.833	-3,7%
201701	3.523	1,8%	194.317	-4,0%	197.840	-3,9%
201801	3.571	1,4%	186.259	-4,1%	189.830	-4,0%
201901	3.600	0,8%	178.096	-4,4%	181.696	-4,3%
202001	3.587	-0,4%	168.288	-5,5%	171.875	-5,4%
202101	3.685	2,7%	160.934	-4,4%	164.619	-4,2%
202201	3.674	-0,3%	153.662	-4,5%	157.336	-4,4%

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-11: Evolutie van het aantal personen met een pensioen als uit de echt gescheiden echtgenoot (werknemers- en zelfstandigenstelsel) – Onderverdeling per geslacht

Betaaldatum	Mannen	%	Vrouwen	%	Totaal	%
201501	18.598		88.476		107.074	
201601	20.475	10,1%	94.325	6,6%	114.800	7,2%
201701	22.534	10,1%	100.487	6,5%	123.021	7,2%
201801	24.649	9,4%	106.992	6,5%	131.641	7,0%
201901	27.045	9,7%	113.768	6,3%	140.813	7,0%
202001	29.784	10,1%	119.959	5,4%	149.743	6,3%
202101	32.587	9,4%	126.291	5,3%	158.878	6,1%
202201	35.499	8,9%	132.978	5,3%	168.477	6,0%

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-12 geeft de evolutie weer van het mediaan rustpensioen tegen constante prijzen (infra in 2.2.1), evenals van het mediaan overlevingspensioen uitgedrukt in nominale (Tabel 4-13) en reële bedragen (Tabel 4-14).

Tabel 4-12: Evolutie van het mediaan rustpensioen, constante prijzen van 2012 tot 2021

Tabel 4 Evolutie mediaan rustpensioen (nieuwe ingangen)
Maandbedrag in euro, in constante prijzen (index = 136,09, basisjaar 1996 = 100)

	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	1.214,91	1.214,89	1.235,54	1.276,14	1.265,26	1.282,50	7,7%
zelfstandigen	663,48	943,06	772,13	728,24	763,88	845,09	940,13	901,62	932,31	1.068,75	61,1%
werkn/zelfst	1.047,79	1.060,94	1.060,94	1.092,36	1.153,84	1.173,44	1.173,41	1.193,32	1.224,92	1.275,37	21,7%
werkn/ambt	2.136,87	2.146,43	2.184,94	2.190,75	2.101,64	2.218,37	2.378,31	2.279,70	2.371,61	2.101,75	-1,6%
zelfst/ambt	2.165,41	2.175,98	2.127,62	2.327,38	2.127,39	2.181,95	2.153,19	2.284,01	2.280,27	2.314,49	6,9%
wn/zelft/ambt	1.652,65	1.708,03	1.687,92	1.762,20	1.711,61	1.717,50	1.686,59	1.691,01	1.625,86	1.648,20	-0,3%
ambtenaren	2.638,38	2.554,44	2.647,69	2.705,93	2.642,88	2.556,35	2.569,50	2.546,28	2.618,78	2.612,26	-1,0%

Bron: aanvullende info van de FPD

Tabel 4-13: Evolutie van het mediaan overlevingspensioen, nominale bedragen

	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%

Noot : Betaling in januari van de pensioenen die tijdens het vorige jaar zijn ingegaan.

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-14: Evolutie van het mediaan overlevingspensioen aan constante prijzen (prijzen van januari 2013), 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
salarié	1.021,35	962,19	939,48	905,81	920,55	894,20	872,76	863,41	846,41	843,93	-17,4%
indépendants	1.024,50	1.037,36	1.025,58	1.045,31	1.084,78	1.098,59	1.098,56	1.115,87	1.135,36	1.181,00	15,3%
sal/ind	1.044,60	1.057,04	1.060,33	1.089,47	1.135,70	1.157,75	1.157,73	1.177,37	1.208,56	1.261,12	20,7%
fonctionnaires	1.328,40	1.342,81	1.303,32	1.300,48	1.280,60	1.232,60	1.217,41	1.126,26	1.206,12	1.191,25	-10,3%

Bron: aanvullende informatie van de FPD

In de tabel betreffende het mediaan overlevingspensioen uitgedrukt in nominale bedragen, komt de evolutie van het groeipercentage voor het ambtenarenstelsel overeen

met -1% in plaats van -4,6%. Tabel 4-15 en Tabel 4-16 geven de evolutie weer van het gemiddelde overlevingspensioen tegen constante en lopende prijzen.

Tabel 4-15: Evolutie van het gemiddeld overlevingspensioen, nominale bedragen

	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%

Bron: FPD, compendium

Tabel 4-16: Evolutie van het gemiddeld overlevingspensioen tegen constante prijzen (prijzen van januari 2013), 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
salarié	918,15	895,54	884,68	877,22	886,80	880,21	876,49	875,65	876,05	878,44	-4,3%
indépendants	877,71	894,76	884,52	902,69	936,92	938,85	932,61	952,24	974,85	985,03	12,2%
sal/ind	1.009,56	1.015,66	1.021,85	1.051,03	1.072,05	1.092,74	1.088,57	1.100,47	1.114,87	1.152,51	14,2%
fonctionnaires	1.415,59	1.434,39	1.379,32	1.355,57	1.317,43	1.280,73	1.291,67	1.227,51	1.269,79	1.247,34	-11,9%

Bron: aanvullende info van de FPD

4.2.2 Profiel van de begunstigden van afgeleide rechten in de drie stelsels

Om het profiel van de begunstigden van die afgeleide rechten te bepalen, heeft de Federale Pensioendienst een onderscheid gemaakt per stelsel. Bovendien bestaat er in het ambtenarenstelsel geen pensioen tegen gezinstarief, noch een pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner. Anderzijds kan er op basis van de gegevens geen onderscheid worden gemaakt tussen het overlevingspensioen voor de langstlevende huwelijkspartner en dat voor de ex-huwelijkspartner. De in deze analyse vermelde bedragen zijn brutobedragen en de tabellen waarnaar wordt verwezen, zijn afkomstig uit het compendium⁹¹.

Gezinstarief

Uit de toelichtingen van de FPD blijkt dat aan de hand van de databank niet kan worden bepaald of de begunstigde van een pensioen tegen gezinstarief ook eigen rechten heeft opgebouwd, omdat enkel het gunstigste pensioen wordt toegekend. De kwestie

⁹¹ Vraag 11 van het compendium deel 2, vanaf p. 31 voor het werknemersstelsel, vanaf p. 41 voor het zelfstandigenstelsel en vanaf p. 48 voor het ambtenarenstelsel.

van de eigen rechten wordt later opnieuw onderzocht bij het vaststellen van een overlevingspensioen.

Zowel in het werknemersstelsel als in het zelfstandigenstelsel wordt de overgrote meerderheid van de pensioenen tegen gezinstarief ontvangen door mannen (99%, supra in Tabel 4-8). In januari 2022 bedraagt het gemiddelde maandbedrag in het werknemersstelsel 1.596 euro en in het zelfstandigenstelsel 1.038,15 euro. In beide stelsels ligt dit bedrag aanzienlijk lager wanneer vrouwen een pensioen tegen gezinstarief ontvangen (1.071 euro voor werknemers en 626,77 euro voor zelfstandigen).

Zowel in het werknemers- als in het zelfstandigenstelsel is 2/3^{de} van de begunstigten van een pensioen tegen gezinstarief tussen 65 en 79 jaar oud (tabellen 32 en 47 van compendium deel 2).

Iets meer dan één op vijf begunstigten van een pensioen tegen gezinstarief zit in de schijf tussen 1.750 en 1.875 euro (tegenover 43% in het zelfstandigenstelsel). Iets meer dan 15% (tegenover 7% voor het zelfstandigenstelsel) van de begunstigten van een pensioen tegen gezinstarief ontvangt minder dan 1000 euro per maand. En tot slot: daar waar in het werknemersstelsel 42% van de begunstigten een pensioen tegen gezinstarief van 2000 euro ontvangt, is dat slechts het geval voor 11% van de begunstigten in het zelfstandigenstelsel (tabellen 33 en 48 van compendium deel 2).

Wat de geografische spreiding betreft, volgt het aantal begunstigten de spreiding van de Belgische bevolking van 65 jaar en ouder.

In het ambtenarenstelsel wordt er geen onderscheid gemaakt tussen de verschillende vormen van samenwonen. Er is één tarief van 75%.

Overlevingspensioen

Er zijn weinig mannen die een overlevingspensioen ontvangen, aangezien het secundair wordt toegekend aan het eigen rustpensioen en het vóór 1984 uitsluitend voor vrouwen was bestemd. Door de toename van de arbeidsparticipatiegraad van vrouwen neemt de afhankelijkheid van vrouwen van het overlevingspensioen echter gestaag af.

In het ambtenarenstelsel ligt het aantal begunstigten van enkel een overlevingspensioen aanzienlijk hoger dan het aantal begunstigten van een gecumuleerd overlevingspensioen, in tegenstelling tot wat wordt vastgesteld in het werknemersstelsel en het zelfstandigenstelsel. Dat kan met name worden verklaard door de toepassing van de cumulregels. Aangezien de gemiddelde pensioenbedragen in dat stelsel hoger zijn, kan er geen aanvullend overlevingspensioen worden uitbetaald. Een andere verklaring ligt in het feit dat het ambtenarenstelsel volledig op zichzelf wordt onderzocht (de begunstigten van een overlevingspensioen in combinatie met een rustpensioen uit het

werknemers- of zelfstandigenstelsel worden meegerekend in de begunstigden van enkel een overlevingspensioen).

Gecumuleerd overlevingspensioen

In het werknemersstelsel cumuleert 2/3^{de} van de begunstigden van een overlevingspensioen dat pensioen met één of meerdere andere rustpensioenen.

In het werknemersstelsel ontvingen circa 300.000 begunstigden in januari 2022 een gecombineerd overlevingspensioen, tegenover iets meer dan 10.000 in het zelfstandigenstelsel. In de beide stelsels was de begunstigde bevolkingsgroep ouder dan de groep die een pensioen tegen gezinstarief ontvangt: zes op tien was tussen 75 en 89 jaar oud, aangezien deze pensioenvorm rechtstreeks verband houdt met sterfte.

Slechts 1% (tegenover 0,5% in het zelfstandigenstelsel) van de begunstigden van een gecombineerd pensioen is jonger dan 65 jaar (tabel 35 van compendium deel 2).

Het gemiddelde maandbedrag van dit pensioen is 1.396,60 euro (enkel de in het kader van het werknemersstelsel ontvangen bedragen meegerekend) tegenover 621,40 euro in het zelfstandigenstelsel (enkel de in het kader van het zelfstandigenstelsel ontvangen bedragen meegerekend), waarbij drie op tien begunstigden (tegenover vier op tien) in de inkomensschijf tussen 1.500 en 1.625 euro zit (alle inkomens in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel).

Net als in de twee andere stelsels, zijn de begunstigden van een gecombineerd overlevingspensioen die jonger zijn dan 65 jaar, in het ambtenarenstelsel een minderheid. Hun percentage is echter hoger dan in de twee andere stelsels (6%). In januari 2022 is het gemiddelde maandbedrag van dit pensioen in dit stelsel 2.563,70 euro. 1/4^{de} van de begunstigden behoort tot een categorie met een rust- en overlevingspensioen in het ambtenarenstelsel van meer dan 3.125 euro (tabel 63 van compendium deel 2).

Wat de geografische spreiding betreft, volgt het aantal begunstigden de spreiding van de Belgische bevolking van 65 jaar en ouder.

Enkel een overlevingspensioen

In de twee stelsels zijn de begunstigden van een niet-gecombineerd overlevingspensioen redelijk jong. Een derde (tegenover een vierde in het zelfstandigenstelsel) heeft de wettelijke pensioenleeftijd niet bereikt.

Uit de cijfers blijkt dat in beide stelsels de meerderheid van de begunstigden van 65 jaar en ouder geen eigen rechten heeft opgebouwd en nooit een Belgisch pensioen zal ontvangen.

In januari 2022 is het gemiddelde maandbedrag 1.002,76 euro in het werknemersstelsel, tegenover 816,11 euro in het zelfstandigenstelsel. In het werknemersstelsel valt een kwart van de begunstigten van een dergelijk pensioen in de inkomensschijf tussen 1.375 en 1.500 euro (tabel 39 van compendium deel 2). In het zelfstandigenstelsel is dat meer dan de helft van de begunstigten (tabel 54 van compendium deel 2).

In tegenstelling tot het zelfstandigen- en het werknemersstelsel, waar het aandeel jonge begunstigten redelijk hoog is, is in het ambtenarenstelsel slechts één begunstigde op tien van een niet-gecombineerd overlevingspensioen jonger dan 65 jaar. Het is echter mogelijk dat dit beeld vertekend is doordat het ambtenarenstelsel volledig op zichzelf wordt onderzocht (de begunstigten van een overlevingspensioen in combinatie met een rustpensioen uit het werknemers- of zelfstandigenstelsel worden meegerekend in de begunstigten van enkel een overlevingspensioen).

In januari 2022 is het gemiddelde maandbedrag 1.421,27 euro. Voor 35% van de begunstigten bedraagt het overlevingspensioen in het ambtenarenstelsel minder dan 1.000 euro.

Overgangsuitkering voor nabestaanden

Deze uitkering wordt ontvangen door jonge personen van wie de partner overleden is.

In beide stelsels zijn negen op tien begunstigten van deze uitkering vrouwen van in de veertig, terwijl er in theorie evenveel mannen als vrouwen tussen 20 en 49 jaar voor in aanmerking komen. De studie van de FPD concludeert hieruit dat er een probleem is op het vlak van de non-take-up van rechten door mannen.

In januari 2022 is het gemiddelde maandbedrag in het werknemersstelsel 1.153,99 euro, tegenover 568,77 euro in het zelfstandigenstelsel. De meeste begunstigten ontvangen echter tegelijkertijd een overgangsuitkering voor nabestaanden in het zelfstandigenstelsel en in het werknemersstelsel; zij vallen dan in een categorie met een hoger bedrag.

Circa een vijfde van de in het werknemersstelsel ontvangen uitkeringen is voor een bedrag dat qua grootteorde tussen de 1.250 en de 1.500 euro ligt (tabel 42 van compendium deel 2).

Wat de geografische spreiding betreft, is het aantal begunstigten in beide stelsels relatief gezien hoger in Brussel en minder hoog in Vlaanderen, hetgeen de spreiding van de jonge bevolking in het land weerspiegelt.

Pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner

In het werknemersstelsel en in het zelfstandigenstelsel wordt deze uitkering voornamelijk aan vrouwen toegekend, hoewel het aandeel mannen (25%) dat deze uitkering

ontvangt, in het zelfstandigenstelsel iets hoger ligt dan in het werknemersstelsel (20%).

Net als in het werknemersstelsel (een derde), wordt deze uitkering in het zelfstandigenstelsel hoofdzakelijk toegekend aan begunstigten jonger dan 65 jaar en tussen 65 en 69 jaar. Die verdeling weerspiegelt de maatschappelijke ontwikkelingen.

In het werknemersstelsel ontvangt ongeveer een derde van de begunstigten van een echtscheidingspensioen (tegenover vier op tien in het zelfstandigenstelsel) een rustpensioen van minder dan 1.000 euro. Uit een oudere studie van de FPD over de IGO blijkt dat deze begunstigten vaker dan gemiddeld gebruik moeten maken van een IGO.

In de twee stelsels valt de grootste groep begunstigten zowel voor mannen als voor vrouwen in de schijf tussen 1.375 en 1.500 euro.

Wat de geografische spreiding betreft, is het aantal begunstigten relatief gezien hoger in Brussel en Wallonië dan in Vlaanderen.

4.3 Verschil in behandeling tussen wettelijk samenwonenden en gehuwden

4.3.1 Gevolgen van de gekozen samenlevingsvorm en informatie

De bevindingen en opmerkingen over deze kwestie zijn gebaseerd op de presentatie van prof. dr. E. Alofs. Ze werden aangevuld met statistieken van de Federale Pensioendienst.

In het familierecht bestaan er twee formele samenlevingsvormen, namelijk het huwelijk en wettelijke samenwoning. Daarnaast is er ook feitelijke samenwoning.

Wat de grootte van de stromen betreft, is feitelijke samenwoning momenteel de meest courante, gevolgd door het huwelijk (44.270 huwelijken in 2019) en wettelijke samenwoning (40.801 verklaringen van wettelijk samenwonen in 2019). Vanaf 2007 is het aantal wettelijke samenwoningen sterk toegenomen. Sinds 2012 is het aantal huwelijken en wettelijke samenwoningen namelijk gelijkwaardig.

In de praktijk hebben deze vormen van gezinsgemeenschap als gemeenschappelijk kenmerk het delen van een domicilie, van onderhoud, solidariteit en een emotionele band. Op juridisch niveau zijn er daarentegen grote verschillen tussen deze vormen van gezinsgemeenschap.

Zo bestaat feitelijke samenwoning niet in het familierecht en wordt er voor deze vorm van verbintenis voorts niet in bescherming of solidariteit voorzien in het familierecht,

het erfrecht of het vermogensrecht. Feitelijk samenwoning wordt daarentegen wel in aanmerking genomen in de sociale zekerheid.

De keuze voor de samenlevingsvorm die de minste bescherming biedt qua rechten is niet noodzakelijkerwijs de eigen keuze van de burger. De keuze om beschermd te zijn, moet immers uitgaan van beide partijen bij de samenlevingsvorm. Dit is één van de enige rechten waarvoor de bescherming niet afhangt van slechts één van de partijen. Indien de minst afhankelijke partij deze bescherming niet wenst, bestaat ze dus niet.

In de meeste socialezekerheidstakken wordt rekening gehouden met de feitelijke gezinssamenstelling. De criteria die worden gebruikt om die vast te stellen zijn, samen of afzonderlijk: het voeren van een gemeenschappelijke huishouding, het bestaan van een affectieve relatie en domiciliëring op hetzelfde adres. Keuzes en gebeurtenissen op het vlak van de gezinssituatie zullen dan ook gevolgen hebben voor de situatie van de partner en de kinderen, zowel met betrekking tot het openen en het sluiten van rechten als met betrekking tot de omvang van de rechten. Zo zal het bestaan van een solidair samenlevingsverband in het gezin van de sociaal verzekerde (personen ten laste, ongeacht of het gaat om een partner of kinderen, aanwezigheid van één of meerdere kostwinners in het gezin) aanleiding geven tot een modulering van de uitkering.

De feitelijke situatie wordt in aanmerking genomen voor zowel het werkloosheidsstelsel, de verzekering voor gezondheidszorgen en de arbeidsongeschiktheidsverzekering, als voor de kinderbijslag.

In de sector van de arbeidsongevallen, beroepsziekten en pensioenen wordt daarentegen geen rekening gehouden met de feitelijke gezinssamenstelling.

Op het gebied van arbeidsongevallen en beroepsziekten werd de bescherming van de rechten echter uitgebreid tot het bestaan van een wettelijke samenwoning, met name voor de betaling van een rente aan nabestaanden.

Die uitbreiding van de bescherming tot wettelijke samenwoning geldt onder bepaalde voorwaarden (overeenkomst voor de notaris, met conventionele bijstand tijdens en na het einde van de wettelijke samenwoning).

Die uitbreiding blijft volgens prof. dr. E. Alofs zeer zeldzaam omdat weinig wettelijk samenwonenden een overeenkomst van wettelijke samenwoning hebben gesloten voor de notaris waarin die voorwaarden zijn opgenomen.

Wat de informatie over het niveau van bescherming van de rechten dat de burgers genieten, blijkt niettemin uit verschillende studies dat de burger zich voor burgerlijke zaken niet bewust is van het verschil in bescherming tussen het huwelijk en de wettelijke samenwoning. Die laatste vorm van samenwonen kan volgens prof. dr. E. Alofs worden beschouwd als een lege doos inzake bescherming. A fortiori zal de burger op

het vlak van de sociale zekerheid evenmin op de hoogte zijn van het niveau van bescherming van de rechten die verband houden met de keuze van de gemeenschapsvorm.

Er wordt vastgesteld dat er te weinig informatie wordt verspreid naar de burger, die niet weet wat zijn rechten zijn inzake de bescherming van het recht op sociale zekerheid. Dit gebrek aan informatie is op zich niet erg, aangezien de meeste sectoren rekening houden met de feitelijke gezinssamenstelling, los van de keuze van de samenlevingsvorm, behalve voor de pensioenen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten.

Hoewel de hoogste rechtbanken het ontbreken van een eenvormig socialezekerheidsbeleid met betrekking tot de behandeling van de samenlevingsvormen niet als discriminerend beschouwen, is het gebrek aan informatie in combinatie met het feit dat in de sector van de pensioenen, de arbeidsongevallen en de beroepsziekten de feitelijke gezinssituatie niet in aanmerking wordt genomen, daarentegen zeer problematisch. Het effect van dit gebrek aan informatie wordt bovendien versterkt doordat in de sociale zekerheid de gezinsgerelateerde socialezekerheidsrechten verschillen naargelang het statuut van de werknemer. Zo bestaat het echtscheidingspensioen niet in het ambtenarenstelsel, maar wel in de twee andere stelsels.

Momenteel wordt op het niveau van de gemeente waar de burger verblijft informatie verspreid over de keuze voor een bepaalde gezinsvorm, maar de informatie is discretionair en heeft zelden betrekking op de socialezekerheidsrechten.

Die informatie wordt ook verspreid via de notaris, maar die is niet noodzakelijkerwijs op de hoogte van de gevolgen die de keuze voor een bepaalde gezinsvorm heeft voor de socialezekerheidsrechten of, als dat wel het geval is, zijn die gevolgen moeilijk uit te leggen.

Tot slot is er geen uitwisseling van informatie op familierechtelijk of, bij uitbreiding, op sociaalrechtelijk niveau.

4.3.2 Gevolgen van de samenlevingsvorm voor de socialezekerheidsrechten en in het bijzonder voor de pensioenrechten

In de praktijk staat het sociaal recht volledig los van het burgerlijk recht en zelfs in een huwelijkssituatie, die beter beschermd is op het vlak van pensioenrechten, kan deze loskoppeling leiden tot onevenwichten omdat het sociaal recht geen rekening houdt met de respectieve behoeften van de huwelijkspartners, het huwelijksstelsel, eventuele alimentatie, de vorming van een nieuw gezin ... Die onevenwichtige situatie moet dan in het burgerlijk recht worden rechtgezet, bijvoorbeeld door middel van een overeenkomst tussen de huwelijkspartners of een rechterlijke beslissing.

Kader 4-1: Conclusies van prof. dr. E. Alofs met betrekking tot de pensioenrechten

Het pensioenstelsel houdt enkel rekening met het huwelijk als samenlevingsvorm, zowel op het vlak van de bijzondere rechten en bescherming als op het vlak van de bijzondere tarieven.

Dat stelsel is vooral discriminerend in geval van een ongelijke taakverdeling en financiële afhankelijkheid tussen de partners, ook al is die beperkt in de tijd.

Indien er reeds pensioenrechten werden verworven, wordt vaker gekozen voor minder beschermende formules op het vlak van familierecht (wettelijke of feitelijke samenwoning), bijvoorbeeld om te vermijden dat een echtscheidingspensioen of een overlevingspensioen wordt opgeschort in geval van hertrouwen.

Daarnaast werden tijdens de hoorzitting van prof. dr. Alofs ook de volgende elementen opgemerkt:

- Het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner vormt een belangrijke kostenpost voor de sociale zekerheid, want indien de verzekerde hertrouwt en een pensioen tegen gezinstarief geniet, ontvangt de ex-huwelijkspartner nog steeds 37,5% van het rustpensioen.
- Aangezien steeds meer mensen kiezen voor wettelijke of feitelijke samenwoning, geniet een groeiende groep personen geen dekking inzake sociale zekerheid en in het bijzonder inzake beschermingsrechten.

4.4 Mogelijke gevolgen van het afschaffen van de afgeleide rechten voor het armoederisico⁹²

4.4.1 Simulatie van het armoederisico bij het verdwijnen van de echtscheidingspensioenen

Voor de pensioenen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner kon de Federale Pensioendienst geen simulaties maken vanwege een gebrek aan informatie over de vorige partner van de in de steekproef opgenomen uit de echt gescheiden personen. Dit gebrek aan informatie heeft betrekking op een relatief grote groep.

⁹² Bron: Federale Pensioendienst, feitelijke vraag 17 in compendium deel 2

4.4.2 Simulatie van het armoederisico bij het verdwijnen van de overlevingspensioenen

De Federale Pensioendienst heeft simulaties uitgevoerd met behulp van het dynamisch microsimulatiemodel MIDAS.

De scenario's die worden beschreven in het laatste verslag (2022) van de Studiecommissie voor de vergrijzing vormen het referentiescenario. Deze simulaties gaan uit van het principe dat op het ogenblik waarop de maatregel wordt ingevoerd, niet is geraakt aan de lopende overlevingspensioenen.

In de simulaties wordt een onderscheid gemaakt tussen de leeftijdsgroep van 49 jaar tot de wettelijke pensioenleeftijd en de leeftijdsgroep die de pensioenleeftijd heeft bereikt of overschreden, aangezien de prevalentie en de ontwikkeling van de pensioenen sterk verschillen tussen die twee groepen.

De bijdragen, belastingen en inkomensafhankelijke uitkeringen worden door het microsimulatiemodel automatisch aangepast aan het verlies van een overlevingspensioen. Dat geldt in het bijzonder voor de IGO en (in mindere mate) voor het leefloon. Daarnaast dient opgemerkt te worden dat geen rekening wordt gehouden met gedragsreacties (werk zoeken, een nieuwe partner zoeken). Het gaat met andere woorden om een zogenaamde "statistische simulatie".

Uit deze simulaties blijkt dat de gevolgen van het afschaffen van het overlevingspensioen voor het armoederisico, zowel voor als na de pensioenleeftijd, in het algemeen aanzienlijk groter zijn voor vrouwen dan voor mannen, en nog groter voor alleenstaande vrouwen dan voor andere gezinsvormen.

Mannen genieten namelijk vaker een hoger rustpensioen dan vrouwen. Het afschaffen van het overlevingspensioen zou het armoederisico bij oudere mannen echter kunnen vergroten, omdat het aantal mannelijke begunstigen van een overlevingspensioen in de toekomst zal toenemen.

Tot slot kan het armoederisico ook verband houden met het verlies van het overlevingspensioen van de ongehuwde partner.

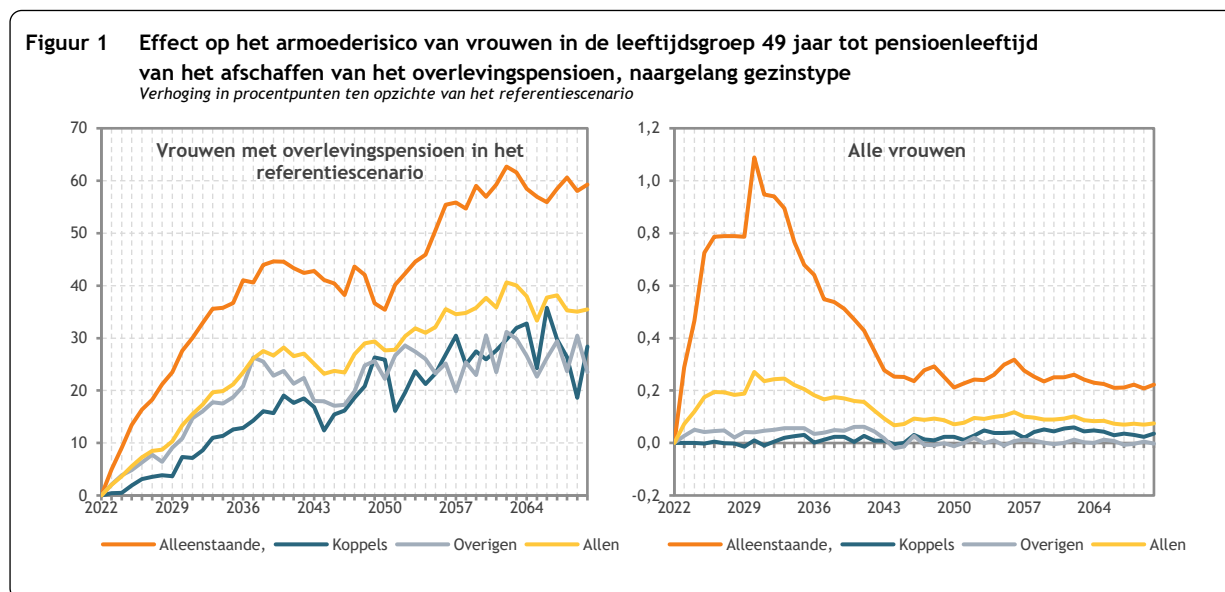
Gevolgen van een overlevingspensioen voor de leeftijdsgroep onder de pensioenleeftijd

In de leeftijdsgroep van 49 jaar tot de pensioenleeftijd bedraagt het aandeel mannelijke begunstigen van een overlevingspensioen nooit meer dan 0,2%. Het percentage weduwnaars in deze leeftijdscategorie is erg laag en slechts een kleine minderheid van hen ontvangt een overlevingspensioen, hetzij omdat hun inkomsten het

loonplafond overschrijden, hetzij omdat zij een rustpensioen ontvangen. Daarom worden enkel de resultaten voor vrouwen gepresenteerd.

Figuur 4-5 toont het effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van vrouwen in de leeftijdsgroep van 49 jaar tot de pensioenleeftijd, naargelang de gezinssituatie.

Figuur 4-5: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van vrouwen in de leeftijdsgroep 49 jaar tot pensioenleeftijd, naargelang gezinstype



Bron: FPD, compendium

De linkse grafiek (Figuur 4-5) illustreert dat, uitgaande van de hypothese dat er geen gedragseffecten zijn (in het bijzonder geen toename van het arbeidsaanbod), de gevolgen van het afschaffen van het overlevingspensioen enorm zouden zijn voor de groep vrouwen onder de pensioenleeftijd die een overlevingspensioen ontvangen, des te meer omdat zij niet in aanmerking komen voor de IGO. In de meeste gevallen is het overlevingspensioen het enige inkomen van veel alleenstaande vrouwen. Zij kunnen een leefloon ontvangen, maar dat compenseert de afschaffing van het overlevingspensioen niet volledig.

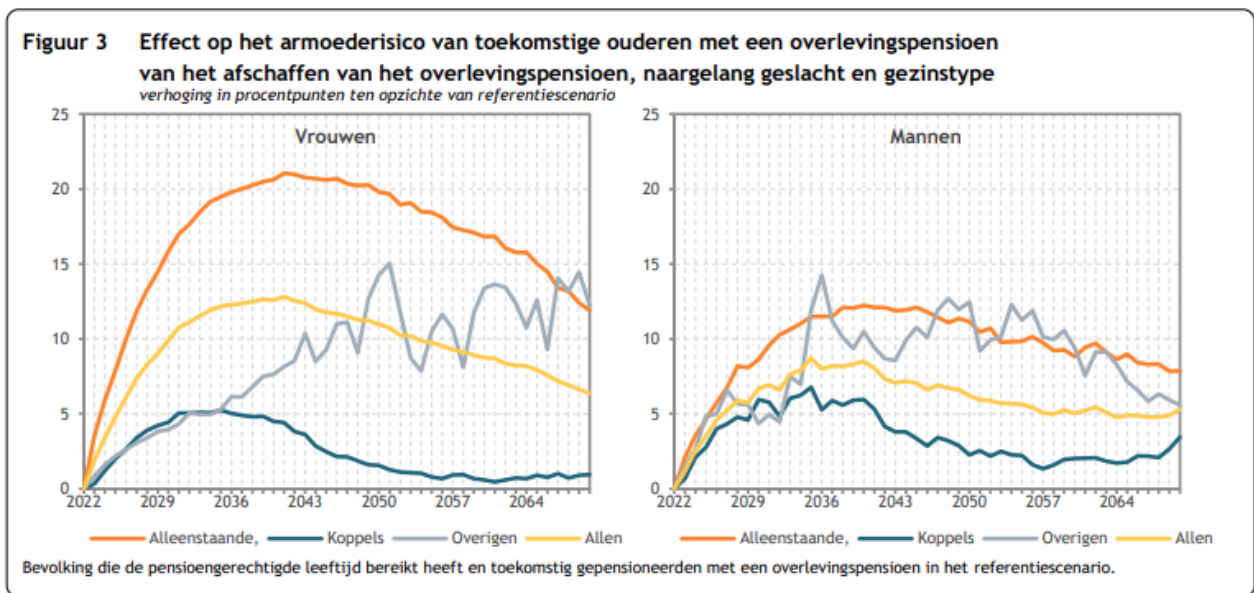
Deze gevolgen zijn daarentegen veel minder belangrijk voor samenwonende vrouwen, aangezien zij gedeeltelijk worden beschermd door het inkomen van hun partner.

De rechtse grafiek (Figuur 4-5) toont het effect van deze afschaffing voor de volledige groep vrouwen van 49 jaar tot de pensioenleeftijd. Dit effect is beperkter, gezien het kleine aantal begunstigen van een overlevingspensioen en aangezien de dalende tendens van dit aantal begunstigen zich de komende jaren zal doorzetten.

Gevolgen van een overlevingspensioen voor de leeftijdsgroep die de pensioenleeftijd heeft bereikt of overschreden

Figuur 4-6 toont het effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico voor de toekomstige begunstigen van een overlevingspensioen die in het referentiescenario de pensioenleeftijd hebben bereikt of overschreden.

Figuur 4-6: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van toekomstige begunstigen van een overlevingspensioen, naargelang geslacht en gezinstype

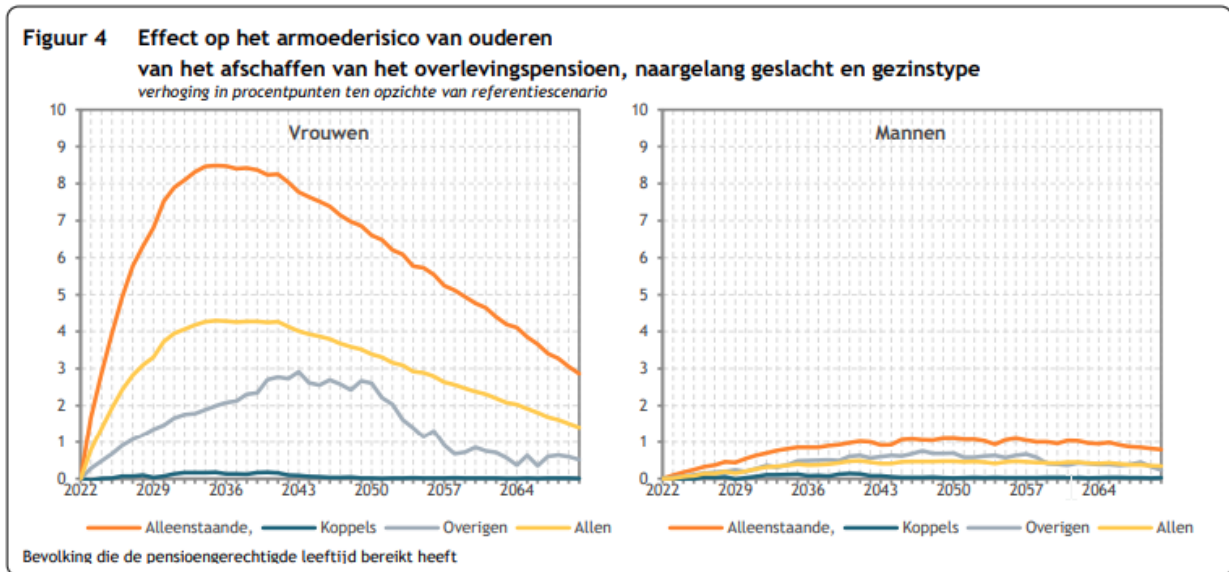


Bron: FPD, compendium

Uitgaande van de hypothese dat de begunstigen hun gedrag niet wijzigen wat hun reactie op het arbeidsaanbod betreft, toont Figuur 4-6 dat het afschaffen van het overlevingspensioen het armoederisico voor vrouwelijke begunstigen in deze leeftijdscategorie doet toenemen. De toename van het armoederisico lijkt echter veel lager bij de groep oudere vrouwen dan bij de groep vrouwen van 49 jaar tot de pensioenleeftijd, met name doordat zij in aanmerking komen voor de IGO, al moet de toegang daartoe gerelativeerd worden.

Uit Figuur 4-7 blijkt dat de toename van het armoederisico voor oudere vrouwen (die de wettelijke pensioenleeftijd hebben bereikt of overschreden) ten gevolge van de afschaffing van het overlevingspensioen het hoogst is in de tweede helft van de jaren 2030 en vervolgens in 2070 afneemt, zowel voor alleenstaande vrouwen als voor de hele groep. Dat kan worden verklaard door het feit dat in het referentiescenario het aandeel vrouwen met een overlevingspensioen afneemt in de loop van de projectieperiode en zij steeds vaker kunnen terugvallen op hun eigen rustpensioen.

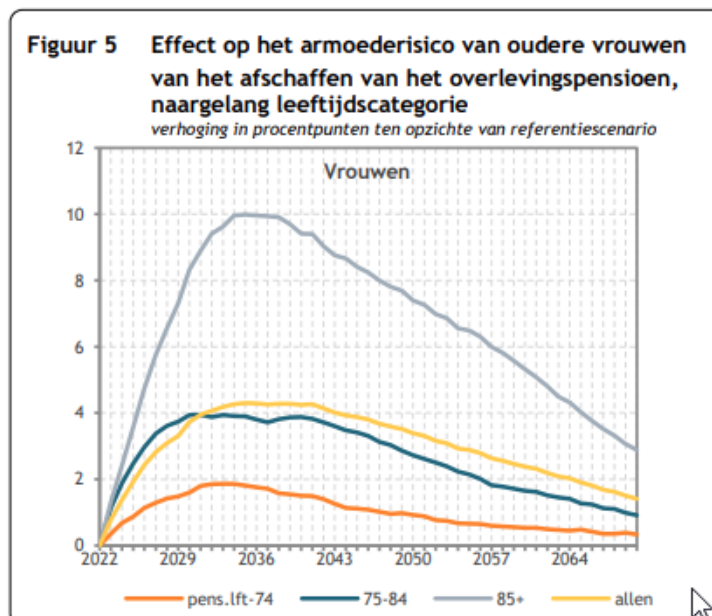
Figuur 4-7: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van ouderen, naargelang geslacht en gezinstype



Bron: FPD, compendium

Deze laatste grafiek (Figuur 4-8) toont aan dat het grootste effect van de afschaffing van het overlevingspensioen op het armoederisico zich zou voordoen bij de vrouwen van 85 en ouder.

Figuur 4-8: Effect van het afschaffen van het overlevingspensioen op het armoederisico van oudere vrouwen naargelang de leeftijdscategorie



Bron: FPD, compendium

4.4.3 Conceptueel debat over de verdeling van de pensioenrechten

De Federale Pensioendienst kon geen antwoord geven op de vraag van de gemengde subcommissie met betrekking tot de kostprijs van een pensioensplit in de eerste pensioenpijler waarbij men ook na de split het recht behoudt op de minimumregelingen, hetgeen een complexe studie vereist. Als alternatief werd tijdens de hoorzitting⁹³ een conceptuele benadering voor de invoering van een pensioensplit voorgesteld door de heer S. Janssen (Sigedis).

Bij wijze van inleiding wordt opgemerkt dat er op dit moment reeds een vorm van splitsing bestaat in geval van feitelijke scheiding. Deze verdeling vindt echter niet plaats in het kader van de opbouw van pensioenrechten, maar op het ogenblik van de scheiding van de huwelijkspartners. De pensioenuitkering wordt dan onder bepaalde voorwaarden verdeeld tussen de feitelijk gescheiden huwelijkspartners. Deze verdeling wil het evenwicht van het pensioen van de huwelijkspartners herstellen, zowel in het kader van het gezinstarief als in het kader van het tarief als alleenstaande. Het pensioen als feitelijk gescheiden huwelijkspartner is een afgeleid recht.

In geval van echtscheiding wordt er een onderscheid gemaakt tussen de scheiding vóór en na het pensioen. Het pensioen als uit de recht gescheiden huwelijkspartner is een eigen recht, hetgeen betekent dat de begunstigde van dit pensioen zelf moet voldoen aan de algemene voorwaarden inzake het rustpensioen om een pensioen te kunnen ontvangen en dat het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner wordt berekend op basis van 62,5% van de lonen van de ex-huwelijkspartner, waarvan het loon van de begunstigde wordt afgetrokken. Indien het loon van de begunstigde van het echtscheidingspensioen minder dan 62,5% van het loon van de ex-huwelijkspartner bedraagt, wordt het pensioen als uit de echt gescheiden huwelijkspartner dan ook op die basis berekend. Het pensioen van de verzekerde wordt niet aangepast, terwijl het pensioen van de uit de echt gescheiden huwelijkspartner door de sociale zekerheid wordt betaald.

Er werd een kader voor de invoering van een pensioensplit voorgesteld door de heer S. Janssen. Dat bestaat uit een reflectie over de basisconcepten, de basisregels voor een splitsingsvoorstel en een uitweg uit de impasse (infra in Kader 4-2).

⁹³ Hoorzitting met de Federale Pensioendienst en Sigedis, 18 oktober 2022

Kader 4-2: Conceptuele voorstellen van de heer S. Janssen (Sigedis) voor de invoering van een pensioensplit

Basisconcepten

Er zouden verschillende redenen kunnen meespelen in de keuze voor een split, namelijk juridische redenen (arrest van het Grondwettelijk Hof van 27 juli 2011), instrumentele redenen (oplossing voor de bestrijding van armoede bij vrouwen en pensioenongelijkheden) en ethische redenen (bevordering van de gelijkheid tussen partners, behoud van de autonomie zonder nodeloze afhankelijkheidsbanden te creëren tussen partners die een gemeenschap vormen).

De split zou enkel voor het huwelijk kunnen gelden, of ook voor wettelijke samenwoning, of voor elke vorm van samenwoning waarbij duurzame economische afhankelijkheden ontstaan en/of het verdienvermogen van de partner wezenlijk wordt beïnvloed door expliciete of impliciete afspraken en de taakverdeling tussen de partners.

Idealiter zou er uniformiteit moeten zijn tussen het gezinsconcept dat voor de split wordt gebruikt en de andere socialezekerheidstakken (zie de opmerking van prof. dr. Alofs hierboven in 4.3.2).

Op het vlak van te verdelen pensioenen herinnert de heer S. Janssen eraan dat er geen eenduidig concept van pensioen bestaat, maar dat het voor alle pensioenen gaat om "uitgestelde consumptie". Er lijkt geen reden te zijn om een onderscheid te maken tussen te verdelen en niet te verdelen pensioenen. Wel kan men zich beperken tot de eerste pensioenpijler.

Basisregels voor een splitsingsvoorstel

A. Principiële kenmerken die als hoeksteen voor een splitsingsvoorstel kunnen dienen

- Transparante informatie over de toekomstige pensioenrechten van de partner

Uit dit criterium vloeit een voorkeur voort voor het ogenblik waarop de split moet plaatsvinden. Splitoplossingen die informatie verstrekken of waarvan de gevolgen pas duidelijk worden op voorwaarde dat bepaalde

gebeurtenissen zich voordoen, voldoen aldus minder of helemaal niet aan dit criterium.

- Kwalitatieve gelijkheid en autonomie

Een relatie bestaat uit individuen die aan iets gemeenschappelijks werken. Een goede split gaat uit van die gemeenschap, maar legt de nadruk op de rechten van het individu binnen de gemeenschap. Een goede split zou in het beste geval een eigen, autonoom (qua informatie en inkomen) en kwalitatief gelijk recht voor elke partner moeten zijn.

Pensioenen zijn voorwaardelijke rechten. Door de rechten te delen en niet het vermogen, blijven de intrinsieke kenmerken ervan behouden.

Bijgevolg leidt dit tweede principe tot een voorkeur voor het delen van gelijkwaardige pensioenrechten waarbij door de split twee eigen rechten ontstaan.

- Verdeling van de pensioenrechten en niet van de vermogenswaarde

Een pensioenrecht moet niet worden uitgedrukt als een vermogenswaarde die gecompenseerd dient te worden. Er is dus geen ruil tussen het rechtstreekse vermogen en het pensioen. Het pensioen blijft het pensioen.

Om de eigenschappen van de pensioenen te behouden, gebeurt de split recht per recht, zonder te veralgemenen en zonder de rechten onderling op eenheidsniveau te compenseren.

- Werken met de gekende gegevens

Het is van belang met gekende gegevens te werken. In de eerste pensioenpijler zijn de gegevens met betrekking tot arbeidstijd en loon gekend. Vanuit die elementen vetrekken voor een verdeling, zal tot betere resultaten leiden dan een verdeling van het resultaat van de berekening.

B. Wanneer splitsen?

De vraag moet worden gesteld wat het beste moment is voor de split (bij echtscheiding of permanent).

Door de heer S. Janssen voorgesteld maximalistisch scenario

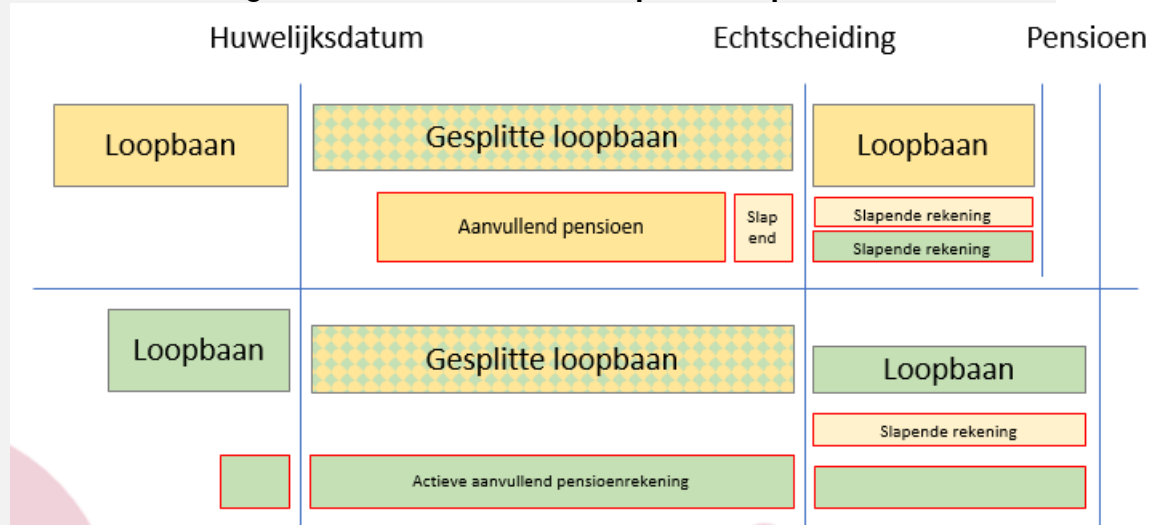
De heer S. Janssen heeft een maximalistisch scenario voorgesteld in termen van maatschappelijke en budgettaire gevolgen. Het gaat over een scenario waarin zowel het pensioenbedrag als de gewerkte periodes worden gesplitst. De pensioensplit zou tevens van toepassing zijn op alle pensioenpijlers. Met dit scenario kunnen baselines worden uitgezet voor alle andere scenario's, zonder dat er keuzes moeten worden gemaakt die de samenhang van het eindresultaat in het gedrang zouden kunnen brengen.

Het scenario gaat uit van gehuwde personen van 40, 50 en 55 jaar voor wie alle soorten pensioenen worden gesplitst (inclusief de tweede pensioenpijler) en voor wie alles onmiddellijk wordt gesplitst. De split wil zorgen voor situaties die zo kwalitatief gelijk mogelijk zijn tussen de partners.

In het scenario wordt nagegaan of mensen op individueel of gezinsniveau niet slechter af zijn dan in de huidige situatie. Zorgt de verdeling van werk en tijd voor gelijkheid en zijn er correcties nodig?

Dit scenario vertrekt vanuit de basiselementen voor de berekening, zoals de arbeidstijd en het loon, waardoor volgens de heer S. Janssen de complexiteit, ook tussen de pensioenstelsels, kan worden omzeild.

Figuur 4-9: "Full" scenario voor pensioensplit



Bron: hoorzitting met S. Janssen (Sigedis), 18 oktober 2022

In dit scenario worden geen toekomstige pensioenen berekend, maar worden de twee nieuwe gecreëerde loopbanen op de dag van pensionering in de pensioenberekening opgenomen. Op die manier worden kwalitatief gelijke pensioenen gegenereerd. Er moet echter op worden toegezien dat de minimumbeschermingen blijven werken, zodat bijvoorbeeld wordt vermeden dat door de twee loopbanen te splitsen, geen van beide partners nog aan de minimale pensioenvereiste voldoet.

5. Bijlage A: Lijst van de betrokken deskundigen uit de academische en wetenschappelijke wereld

Gevraagde deskundigen voor de hoorzittingen

Prof. dr. Elisabeth Alofs, professor rechten aan de VUB

Dr. Florian Blank, onderzoeker aan de Hans Böckler Stiftung

Prof. dr. Jean Hindriks, professor economie aan de UC Louvain

Prof. dr. Glenn Rayp, professor internationale economie aan de UGent

De heer Paul Roels, docent aan de KU Leuven

Prof. dr. Johannes Spinnewijn ; professor economie aan de London School of Economics

Prof. dr. Yves Stevens, professor rechten aan de KU Leuven

Prof. dr. An Thiry, professor aan de Universiteit HEC Liège

Prof. dr. Christophe Vanroelen; professor in de sociale gezondheidswetenschappen aan de VUB

Gevraagde deskundigen als reviewer van het rapport

Prof. dr. Patrick Deboosere, professor sociologie aan de VUB

Prof. dr. Marjan Maes, professor economie aan de KU Leuven, Campus Brussel

Prof. dr. Jozef Pacolet, emeritus met opdracht aan de onderzoeksgroep Sociaal en economisch beleid en sociale inclusie van het HIVA, KU Leuven

Prof. dr. Michael Petitjean, professor financiële economie aan de UC Louvain