

GROEN BOEK
NATIONALE PENSIOENCONFERENTIE

EEN TOEKOMST VOOR ONZE PENSIOENENEN



www.pensioenconferentie.be

.be

NATIONALE PENSIOENCONFERENTIE

Een toekomst voor onze Pensioenen

TUSSENTIJDVS VERSLAG

Brussel, 12 maart 2010

Inhoudsopgave

WOORD VOORAF	blz. 4
SAMENVATTING	blz. 5
INLEIDING	blz. 19
TITEL I: ALGEMEEN POLITIEK KADER	
Hoofdstuk I: Kort overzicht van de pensioen- en pensioenspaarstelsels	blz. 23
Hoofdstuk II: De demografische, economische en budgettaire context	blz. 27
Hoofdstuk III: Impact van de economische en financiële crisis inzake de financiering en financiële levensvatbaarheid op lange termijn van de pensioenpijlers	blz. 47
Hoofdstuk IV: Overzicht van de evolutie van de pensioenstelsels in Europa	blz. 56
TITEL II: DE WETTELIJKE PENSIOENSTELSELS	
<u>DEEL A : Beknopte beschrijving van de voornaamste regelingen en de kenmerken daarvan</u>	blz. 69
Hoofdstuk I: De werknemersregeling	blz. 69
Hoofdstuk II: Het stelsel van de zelfstandigen	blz. 74
Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector	blz. 80
Hoofdstuk IV: De inkomensgarantie voor ouderen – IGO	blz. 86
Hoofdstuk V: De speciale pensioenregimes in het kort	blz. 87
<u>DEEL B: Financiering van de pensioenstelsels</u>	blz. 89
<u>DEEL C: Analyse van de vervangingsratio's</u>	blz. 98
<u>DEEL D: Eerstelijerpensioenen en drempel effecten</u>	blz. 103
<u>DEEL E: Problematiek van de gelijkstellingen</u>	blz. 105
<u>DEEL F: Stimulansen om de ingang van het pensioen uit te stellen: pensioenbonus en pensioencomplement wegens leeftijd</u>	blz. 113
Hoofdstuk I: De werknemersregeling	blz. 113
Hoofdstuk II: De zelfstandigenregeling	blz. 119
Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector	blz. 123
<u>DEEL G: Problematiek van de toegelaten arbeid</u>	blz. 128
Hoofdstuk I: De werknemersregeling	blz. 128
Hoofdstuk II: De zelfstandigenregeling	blz. 134
Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector	blz. 137
<u>DEEL H: Communicatie en informatie voor de (toekomstige) gepensioneerden</u>	blz. 143

TITEL III: DE AANVULLENDE PENSIOENEN**DEEL A: De tweede pijler** blz. 147

Hoofdstuk I: Synthetische beschrijving van de aanvullende pensioenregelingen van de tweede pijler	blz. 147
Hoofdstuk II: Situatie van de aanvullende pensioenregelingen van de tweede pijler van de werknemers	blz. 154
Hoofdstuk III : Situatie van de aanvullende pensioenregelingen van de tweede pijler van de zelfstandigen	blz. 160
Hoofdstuk IV : Prudentiële regels en bescherming die door WAP en de WAPZ zijn voorzien	blz. 165
Hoofdstuk V: Informatie en communicatie	blz. 177

DEEL B : De derde pijler blz. 179

Hoofdstuk I: Beknopte beschrijving van de middelen	blz. 179
Hoofdstuk II: Prudentiële regels	blz. 183

DEEL C : Fiscaliteit en sociale bijdragen betreffende de tweede en derde pijler blz. 185

Hoofdstuk I: Fiscaliteit en sociale bijdragen betreffende de tweede pijler	blz. 185
Hoofdstuk II: Fiscaliteit en derde pijler	blz. 197
Hoofdstuk III: Overzichtstabellen van de fiscale stimulansen	blz. 200

TITEL IV : DE OUDEREN EN DE SAMENLEVING blz. 205

Hoofdstuk I: Profielen – De diversiteit van de ouderen	blz. 206
Hoofdstuk II: Het welzijn van onze ouderen	blz. 214
Hoofdstuk III: De gezondheid van de ouderen	blz. 217
Hoofdstuk IV: De maatschappelijke participatie van de ouderen	blz. 233

BIJLAGEN blz. 236

Woord vooraf

De vergrijzing als uitdaging: een nieuw sociaal contract

Hoe moeten we in de huidige, bijzonder slechte financiële, economische en budgettaire context ingaan op het alom aanwezige verlangen om de leefbaarheid en de houdbaarheid van onze pensioenstelsels veilig te stellen en tegelijkertijd de eerste pijler uit te breiden, de tweede pijler te democratiseren en het beleid om het begrotingstekort geleidelijk aan weg te werken, voort te zetten? Het komt erop neer dat we de kwadratuur van de cirkel moeten oplossen, maar toch zullen we de zeer terechte vragen en zorgen in dit verband moeten beantwoorden. Ondertussen ligt het Bismarck-tijdperk al een heel eind achter ons; toen de pensioenleeftijd op 65 jaar werd vastgelegd terwijl de levensverwachting bij de geboorte minder dan 60 jaar bedroeg. Door de voortdurende stijging van de levensverwachting kunnen heel wat burgers, in tegenstelling tot vorige eeuw, na hun beroepsloopbaan een tweede leven leiden, dat soms even lang is als hun beroepsleven. Dat verklaart uiteraard waarom er steeds meer belangstelling is voor de manier waarop dit nieuwe leven wordt georganiseerd, en voor de middelen waarover iemand kan beschikken om in werkelijk goede omstandigheden te leven.

Maar hoewel we alsmaar ouder worden (en over het algemeen in goede gezondheid), zijn we op de arbeidsmarkt steeds vroeger "oud". Tegenwoordig noemen we 45-plussers op de arbeidsmarkt al "senioren", dat wil zeggen meer dan een derde van de huidige bevolking. Hoe moeten we dan de strijd aanbinden tegen een aantal die vormen zijn van leeftijdsdiscriminatie, zoals we ook spreken van discriminatie op grond van het ras of het geslacht.

Daar komt nog bij dat we vaak de vervelende neiging hebben om de pensioenproblematiek afzonderlijk te beschouwen. We vergeten dat de pensioenen een tak zijn van de sociale zekerheid en dat de sociale zekerheid voortaan globaal wordt beheerd, zowel voor de werknemers als voor de zelfstandigen. De sociale zekerheid voldoende financieren is dan ook een uitdaging van formaat.

De 21e-eeuwse samenleving vergrijst en we kunnen dan ook niet anders dan de pensioenuitdaging met een vooruitziende blik aan te gaan.

Met dit eerste tussentijdse rapport, "Groen Boek" genaamd, dat werd besproken door de Nationale Pensioenconferentie, die door de Regering werd opgericht, willen we aanzetten tot nadenken en tot het formuleren van voorstellen en aanbevelingen.

Ik dank iedereen die, op welke manier dan ook, aan de verwezenlijking van dit rapport heeft meegewerkt: deskundigen van het Planbureau, de Nationale Bank, de CBFA, de universiteiten, de betrokken Administraties en organisaties, ...

Michel Daerden
Minister van Pensioenen en Grote steden

Samenvatting

In het regeerakkoord van maart 2008 werd de verbintenis aangegaan om “in overleg met de sociale partners, een Nationale Conferentie voor de Pensioenen [te organiseren], met als doel ons pensioenstelsel te hervormen en te versterken, alsook een reflectie op gang te brengen over de berekeningsmethodes van de pensioenen, de belemmeringen voor de opbouw van het pensioen verbonden aan de mobiliteit tussen de verschillende pensioensystemen, de aanpassing aan nieuwe uitdagingen, zoals de verlenging van de levensduur, maar ook de situatie van bepaalde categorieën van werknemers, zoals de deeltijdse werknemers, contractuele ambtenaren of bepaalde categorieën van zelfstandigen”

De hoofddoelstelling bestond erin een oplossing te zoeken voor de hoge kosten van de veroudering, die het gevolg is van twee structurele fenomenen – de daling van het geboortecijfer en de stijging van de levensverwachting – en van een conjunctuurfenomeen – het babyboomeffect.

Het geboortecijfer, dat wil zeggen, het gemiddelde aantal kinderen per vrouw, daalt tussen 2007 en 2050 van 1,81 tot 1,76; het blijft dus onder het cijfer 2,1 dat noodzakelijk is om generaties te kunnen vernieuwen. De levensverwachting bij de geboorte blijft stijgen; voor de mannen zouden we van 77,3 jaar gaan in 2007 naar 84 jaar in 2050; voor de vrouwen stijgt de levensverwachting van 83,3 jaar in 2007 tot 89,7 jaar in 2050.

Anderzijds bereikt de generatie die vlak na de Tweede Wereldoorlog werd geboren, stilaan de pensioenleeftijd. Het fenomeen is nog recent en is van conjuncturele aard: na 2025 zou de situatie zich stabiliseren. Het migratiesaldo van 26.000 eenheden dat voor 2050 wordt verwacht zou ten slotte het ontoereikende vruchtbaarheidscijfer licht compenseren.

Bovendien moeten we rekening houden met nieuwe situaties in de arbeidswereld (bijvoorbeeld de stijgende participatiegraad van vrouwen, flexibiliteit, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, deeltijds werk, enz.) en er zijn ook maatschappelijke veranderingen (wettelijk samenwonen en de toename van het aantal eenoudergezinnen).

De Regering bracht bij verschillende gelegenheden de voornaamste uitdagingen in herinnering waarop moet worden ingegaan:

- Hoe waarborgen we de financiering van de pensioenen in de toekomst?
- Hoe garanderen we de solidariteit tussen de huidige en toekomstige generaties?
- Hoe zorgen we voor een gepast evenwicht tussen solidariteit en verzekering?

Eind 2008 definieerde de Ministerraad de basiselementen voor de organisatie van de Conferentie, die in januari 2009 van start zou gaan en in de loop van heel 2009 plaats zou vinden.

De voorbereiding, de verwezenlijking en de follow-up van de Conferentie werden toevertrouwd aan een “Taskforce”, bestaande uit een vertegenwoordiger van elk van de Kernministers, vertegenwoordigers van elk van de betrokken sociale partners en een vertegenwoordiger van elke betrokken administratie.

In overeenstemming met de richtsnoeren die door de Ministerraad werden bepaald, besloot de “Taskforce” om drie werkgroepen op te richten die respectievelijk de volgende aspecten zouden onderzoeken:

- het wettelijk pensioen en de modernisering daarvan;
- de aanvullende pensioenen en het individueel pensioensparen;
- de plaats van de ouderen in de samenleving.

De "Taskforce" definieerde voor elke werkgroep een "missionstatement" en bepaalde welke deskundigen gehoord moeten worden en welke deelnemers moeten worden uitgenodigd.

Voor de organisatie van de werkzaamheden eiste de "Taskforce" dat elke werkgroep in eerste instantie, enerzijds een vergelijking maakte van de Belgische situatie met die in andere landen (in het bijzonder de landen van de Europese Unie) daar waar deze vergelijking pertinent is, en anderzijds een zo volledig mogelijke stand van zaken opstelde van de problematiek.

De werkzaamheden verlopen met andere woorden in twee fasen. In de eerste fase moeten de noodzakelijke informatie en documentatie worden verzameld en moeten vaststellingen worden gemaakt, met de vragen die daaruit voortvloeien.

Op basis van de vaststellingen die in het tussentijds rapport worden geformuleerd, moet de "Taskforce" bepalen welke de kernvragen zijn, en proberen in de eerste helft van 2010 antwoorden te vinden die zo veel mogelijk op consensus berusten.

Vooraleer we de voornaamste elementen van het tussentijds rapport aankaarten, is het geen overbodige luxe om enkele voorafgaande overpeinzingen van de "Taskforce" te formuleren.

Ten eerste gaat er geen dag voorbij of we horen financieel deskundigen, economie-analisten of zelfs politici uitleggen hoeveel problemen de vergrijzing wel niet met zich meebrengt. Men zou daarbij vergeten dat de hogere levensverwachting en de stijging van het aantal die daar het gevolg van is, in de eerste plaats de vooruitgang bewijst en een groeifactor vormt, aangezien de ouderen van tegenwoordig ook vragende partij zijn voor diensten en producten als ze maar over een noemenswaardig aandeel van de nationale rijkdom beschikken.

Vervolgens vormt de vergrijzing een politieke uitdaging van formaat; het gaat per slot van zaken om een samenlevingsuitdaging. De pensioenen vormen slechts een – weliswaar belangrijk – onderdeel van een transversale problematiek, waar ook andere aspecten bij komen kijken, bijvoorbeeld de toegang tot huisvesting, de toegang tot de gezondheidszorg, de structuren voor thuisverpleging, rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen, enz., met bevoegdheden op zowel op federaal niveau als op het niveau van de gefedereerde entiteiten.

Wat tot slot vooral opvalt, is de extreme complexiteit van ons pensioenstelsel. Naast de drie traditionele regelingen (werknemers, zelfstandigen en ambtenaren) bestaat er een mozaïek van stelsels met bijzondere modaliteiten betreffende de pensioenleeftijd, de berekeningswijzen, de toekenningvoorwaarden, enz. Positief is dat op deze manier op de sectorale eigenschappen kan worden ingespeeld, en in het huidige stadium wordt niet overwogen om deze bijzondere regelingen te bespreken. Dat neemt niet weg dat de loopbanen alsmaar meer worden gediversifieerd en dat gemengde loopbanen schering en inslag zijn. Soms zijn er verschillende behandelingen bij een identieke situatie, wat afbreuk doet aan de transparantie en billijkheid van het stelsel.

De demografische, economische en budgettaire context

In het tussentijds rapport wordt getracht rekening te houden met de recentste vooruitzichten die door de Studiecommissie voor de Vergrijzing, het Planbureau en de Hogere Raad van Financiën worden omschreven. Ten gevolge van de beurs-,

financiële en economische crisis zijn immers tal van parameters grondig veranderd sinds de Conferentie met haar werkzaamheden is begonnen, dat wil zeggen, sinds de eerste helft van 2009.

De macro-economische hypothesen werden ingrijpend herzien ten opzichte van de hypothesen van 2008. In haar rapport van juni 2009 raamde de Studiecommissie voor de Vergrijzing de budgettaire kost van de vergrijzing op 8,2% van het bbp voor de periode 2008-2060 (tegenover 6,3% van het bbp in haar vorige rapport).

Deze meerkost voor de vergrijzing doet zijn intrede in de periode 2008-2014 (+ 2,1% ten opzichte van de vorige verwachtingen) en heeft hoofdzakelijk betrekking op de uitgaven voor pensioen, gezondheidszorg en werkloosheid. De economische crisis zou aan de oorsprong liggen van 1,9% van deze meerkost.

Er werden alternatieve scenario's ontwikkeld, die rekening houden met wijzigingen van de parameters voor de welvaartsaanpassing van de uitkeringen, met de evolutie van de werkgelegenheidsgraad en met de hypothese over de jaarlijkse productiviteitsgroei op lange termijn. In de alternatieve scenario's verhogen of verlagen de kosten voor de vergrijzing ten opzichte van het basisscenario,¹ al naargelang van de hypothesen die worden weerhouden.

In het Stabiliteitsprogramma 2009-2013, dat bijgewerkt werd in januari 2010 en dat er kwam na een verzoek van de EU, wordt gewag gemaakt van een tekort van 5,9% van het bbp in 2009 voor alle overheden.

Wat de groeivoorzichten van het bbp betreft, gaat de aanvulling uit van een inkrimping van de economie met 3,1% in 2009 en een groei van 1,1% in 2010 en 1,7% in 2011 (en dat, tegenover respectievelijk -1,9% + 0,6% en + 2,3% in het stabiliteitsprogramma van april 2009).

Wat de prijsontwikkeling betreft, zou de inflatie in 2009 nihil zijn, dankzij de forse verlaging van de energieprijzen. Voor 2010 wordt 1,5% verwacht (1,7% in 2011). De gezondheidsindex zou in 2009 met 0,6% en in 2010 met 1,1% stijgen.

Op het vlak van de arbeidsmarktontwikkeling zou, volgens de recentste informatie van de NBB, de vermindering van de werkgelegenheid in personen gaan van -0,6% in 2009 tot -1,5% in 2010. Globaal gesproken zouden ten opzichte van het 4e kwartaal van 2008 in twee jaar tijd 118.000 arbeidsplaatsen verloren gaan, waarvan 67.000 in 2009. Daar waar het werkloosheidscijfer in 2008 nog 7% bedroeg, zou het in 2009 tot 7,9% en in 2010 tot 9% stijgen.

Herstel van het evenwicht in 2015

De Regering heeft zich aangesloten bij het traject dat de Hogere Raad van Financiën heeft uitgetekend in het kader van een evenwichtsherstel voor alle overheidsgeledingen in 2015.

Het stabiliteitsprogramma dat bijgewerkt werd in januari 2010 voorziet een aanpassing van het voorafgaandelijk bepaald traject, rekening houdend met de laatste macro-economische ontwikkelingen en de conjuncturele verbetering. In overeenkomst met de aanbevelingen van de Ecofin-raad, voorziet het om de tussentijdse doelstelling van een maximumtekort van 3% te behalen in 2012 en

¹ Het basisscenario houdt rekening met het structurele mechanisme voor welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen, mechanisme dat door de wet van 23 december 2005 werd ingevoerd, en met een hypothese over de jaarlijkse productiviteitsgroei op lange termijn van 1,50%.

bevestigt het de realisatie van een evenwicht van de overheidsfinanciën in, ten laatste, 2015.

Het herstel van het evenwicht in 2015 is een noodzakelijke voorwaarde voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op langere termijn, met name om de kosten voor de vergrijzing gedeeltelijk te compenseren.

Welke uitdagingen houdt de vergrijzing voor ons in?

De vergrijzing maakt dat de uitgaven voor sociale zekerheid voor de periode 2008-2060 met 8,2% van het bbp stijgen.

Om met deze vergrijzing om te gaan en de houdbaarheid op lange termijn te garanderen beveelt de Europese Unie een strategie aan die steunt op drie krachtlijnen: betreffende de schuldenlast (strategie van voorfinanciering), de leeftijdsgebonden uitgaven (hervorming van het uitkeringsstelsel) en de arbeidsmarkt (structurele hervormingen).

Voor de eerste krachtlijn, het herstel van het begrotingsevenwicht tegen 2015, moeten zeer grote inspanningen worden geleverd. Maar om de schuldenlast nog verder te blijven verminderen, moet na 2015 nog een bijkomende, aanzienlijke inspanning worden geleverd.

De hervormingen van de vergoedingsstelsels lijken moeilijk te verwezenlijken, wegens de erosie van de vervangingsratio van de uitkeringen op lange termijn. Bovendien ligt het pensioenbedrag in België in vergelijking met dat van de buurlanden toch al vrij laag.

Wat de stijging van de werkgelegenheidsgraad betreft, en dan vooral die van de ouderen, zal deze plaatsvinden door een beleid dat de mechanismen voor vervroegd pensioen ontraadt, zoals het brugpensioen. Dit is evenwel slechts een van de elementen die de inactieve bevolking vanaf 50 jaar bepalen en het generatiepact legde aan de toegangsmodaliteiten al beperkingen op.

Maar hoe kan men de werkgelegenheidsgraad doen stijgen, in het bijzonder die van de oudere werknemers?

Het verslag buigt zich over de problematiek van de wettelijke pensioenleeftijd en de effectieve leeftijd van uittreding uit de arbeidsmarkt en oriënteert zich hierbij vooral op initiatieven die genomen werden in het buitenland.

In het tussentijds rapport wordt eveneens de problematiek van de inzetbaarheid van oudere werknemers onderzocht en worden de maatregelen aangehaald die tal van EU-landen hebben genomen om de participatie van de werknemers aan de arbeidsmarkt te bevorderen.

Ook als de verhoging van de werkgelegenheidsgraad van vooral de ouderen een belangrijke piste vormt, dan is het waarschijnlijk dat dat niet zal volstaan – gezien de bijzonder slechte budgettaire en economische context bij de start – om in te gaan op de wens om de uitvoerbaarheid en financiële houdbaarheid van onze pensioenstelsels te garanderen, door de eerste pijler uit te breiden, de tweede pijler te democratiseren en een beleid voort te zetten waarbij het tekort op de overheidsfinanciën geleidelijk aan wordt verminderd. De financiering van de pensioenstelsels zal met andere woorden moeten worden herdacht, ook al zijn schaalvoordelen in de respectieve wetgevingen dan nog steeds mogelijk.

Het Zilverfonds werd in 2001 opgericht om de onvermijdelijke budgettaire gevolgen van de vergrijzing op te vangen. Tijdens de eerste jaren werd het Zilverfonds hoofdzakelijk gespijsd met de opbrengst van niet-fiscale ontvangsten, maar het is altijd de

bedoeling geweest om het in eerste instantie met begrotingsoverschotten te voeden. Voor het begrotingsjaar van 2007 werd voorzien dat een bedrag van 0,3% van het bbp aan het Fonds zou worden toegewezen en dat dit percentage voor de volgende jaren, tot in 2012, telkens met 0,2% van het bbp zou worden verhoogd. Door het ontbreken van een begrotingssurplus in 2007, 2008 en 2009 werden er voor die jaren geen bijkomende middelen aan het Fonds toegekend, tenzij dan de interesten van de beleggingen.

Momenteel bevat de portefeuille van het Zilverfonds iets meer dan 16 miljard euro, waarvan de waarde op het einde van de looptijd 21 miljard euro zal bedragen (hetzij nauwelijks de helft van het begrotingsbedrag dat in 2009 aan de pensioenstelsels werd toegekend).

Het is duidelijk dat de doelstelling van het Fonds – reserves aanleggen om de bijkomende uitgaven voor de wettelijke pensioenstelsels ten gevolge van de vergrijzing te financieren – niet zal worden gehaald. Anderzijds kan het Fonds maar tussenbeide komen als de schuldgraad minder dan 60% van het bbp bedraagt, een voorwaarde die nog lang niet voldaan is.

De vraag van de rol en de stijving van het fonds is dus duidelijk gesteld.

De impact van de economische en financiële crisis op de financiering en financiële haalbaarheid op lange termijn van de pensioenpijlers

Binnen de OESO zou de economische en financiële crisis lange tijd gevolgen hebben voor de economische groei, waarvan de omvang afhangt van de tijd die nodig is om terug te keren naar een niveau van economische activiteit van vóór de crisis. De impact voor de vergrijzinguitgaven zou bestaan in een nieuwe meerkost van 1% van het bbp tegen ongeveer 2020 en een meerkost van 0 tot 1,6% van het bbp tegen 2060, naargelang het scenario voor het einde van de crisis meer of minder pessimistisch is.

Op korte termijn toont een economische crisis van deze omvang dat de repartitiepensioenstelsels beter standhouden dan de kapitalisatiepensioenstelsels, waar de beleggingen rechtstreeks worden getroffen door de ineenstorting van de beurs. Aangezien de pensioenfondsen beleggingsstrategieën op (zeer) lange termijn hebben, verliezen ze minder dan andere beleggingsinstellingen, die op korte en middellange termijn spelen en moeten lenen om hun beleggingen te financieren. Bovendien heeft het wetgevend kader dat voor alle pensioenfondsen werd ingevoerd overal waar deze bestaan, verhinderd dat al te “roekeloos” wordt belegd. Op middellange en lange termijn echter, als de economie min of meer zwak blijft, komen de financieringscapaciteiten van de socialezekerheidsstelsels en de overheid onder druk te staan, wat voor de wettelijke pensioenen tot ernstige financieringsproblemen kan leiden. Op dat niveau zijn de kapitalisatiepensioenstelsels beter in staat om te weerstaan.

In sommige landen maakt de crisis de pensioenfondsen echter ook kwetsbaarder en zij moeten de steun krijgen van de overheid om hun verbintenissen en de prudentiële regelgeving te kunnen nakomen. Zelfs in de stelsels met vaste prestaties kan het zijn dat de gepensioneerden moeten bijspringen, hoofdzakelijk in die zin dat hun pensioen niet wordt geïndexeerd.

Bij een constant beleid zal België steeds meer moeilijkheden hebben om zijn repartitiepensioenstelsel te financieren, aangezien twee actieve personen één 65-plusser ten laste zullen moeten nemen. De huidige economische crisis heeft deze moeilijkheden op lange termijn niet verergerd, maar heeft op middellange termijn toch geleid tot een meerkost door de vergrijzing van 1,9% van het bbp (2014).

Om de kosten van onze eerste pensioenpijler te dekken moeten we teruggrijpen naar een reële en duurzame sanering van onze overheidsfinanciën, het aantal ingenomen arbeidsplaatsen in ons land verhogen en ertoe komen dat de maximumleeftijd voor de pensionering wordt verhoogd.

Op het niveau van de eerste pensioenpijler zal België door de crisis nog veel later opnieuw begrotingsoverschotten boeken die voldoende hoog zijn om het Zilverfonds te spijzen. Op middellange termijn en met een bbp dat veel lager ligt dan de vooruitzichten op middellange termijn van vóór de crisis, stijgen de kosten voor de eerste pijler in percentage van het bbp. Zelfs als dit pas tegen 2015 mogelijk is, zal alles in het werk moeten worden gesteld om zo veel mogelijk opnieuw voor te financieren. Hierbij wijzen we erop dat België, van de 27 landen van de Europese Unie, op de 8e plaats komt wat hoge kosten voor de vergrijzing betreft.

Voor de tweede en derde kapitalisatiepensioenpijlaren stelden we in 2008 vast dat de waarde van de activa van de privépensioeninstellingen daalde ten opzichte van 2007, gevolgd door een stijging in 2009 ten opzichte van 2008. Ondanks dit herstel valt het niet te ontkennen dat de crisis zowel de pensioenfondsen als de verzekeringsmaatschappijen kwetsbaar heeft gemaakt.

Daardoor staan de meeste fondsen in het rood: de contante waarde van hun activa dekt niet langer de contante waarde van hun pensioenverbintenissen. De situatie heeft zich echter gedeeltelijk hersteld in 2009. Om dit probleem op te lossen vragen de pensioeninstellingen dat de bijdragen worden verhoogd, dat de te bereiken doelstellingen worden afgezwakt of nog, dat de aan de gepensioneerden betaalde uitkeringen worden verlaagd indien dit contractueel mogelijk is. In vele landen – in België is dit niet het geval – versoepelt de overheid ook het regelgevende kader zeer sterk om de pensioeninstellingen niet aan gevaar voor failliet bloot te stellen.

Het faillissement en de sluiting van ondernemingen hebben eveneens gevolgen voor de tweede pensioenpijler en de rechten van de in dat geval ontslagen werknemers.

Deze crisis en de moeilijkheden die ze voor de kapitalisatiepensioeninstellingen oplevert, brengen de OESO en de Europese Commissie ertoe om na te gaan hoe het regelgevend kader en de prudentiële maatregelen die in de lidstaten worden toegepast, strenger kunnen worden gemaakt en indien mogelijk op internationaal niveau kunnen worden gecoördineerd.

Tot slot: Indien men een correct pensioenniveau wilt behouden dat de gepensioneerden van morgen niet in sociale onzekerheid doet terechtkomen, hangt de financiële levensvatbaarheid van het systeem van de wettelijke pensioenen voornamelijk af van de volgende factoren:

- het werkgelegenheidsniveau;
- de afhankelijkheidscoëfficiënt van de ouderen ten opzichte van de beroepsbevolking;
- de pensioneringsleeftijd;
- de structuur van het pensioensysteem
- het inkomensniveau van de beroepsbevolking;
- de andere overheids- of non-profitdiensten die ter beschikking staan van de beroepsbevolking;
- de financieringswijze en het ontvangstenniveau van de sociale zekerheid.

Een overzicht van de evolutie van de pensioenstelsels in Europa²

In de Europese Unie kampen alle landen met dezelfde uitdagingen op het gebied van de vergrijzing en houdbaarheid van de uitgaven voor gezondheidszorg, dienstverlening en pensioenen voor ouderen. Deze uitdagingen aangaan wordt des te moeilijker naarmate de sociale beschermingssystemen beter ontwikkeld zijn en de concurrentiepositie van het land ten overstaan van de mondialisering min of meer goed is. Bovendien is de vergrijzing slechts een van de nieuwe sociale risico's waaraan de landen van de Unie zijn blootgesteld.

Door de fiscale concurrentie en de sociale dumping op wereldschaal ligt het economisch gesproken zeer moeilijk om het niveau van de belastingen of de bijdragen te verhogen. Daarom proberen de Europese landen om bijkomende begrotingsmiddelen vrij te maken om in te spelen op de gevolgen van de vergrijzing bij onveranderlijke heffingen: de werkgelegenheidsgraad opdrijven, de overheidsfinanciën saneren, de overheidsuitgaven onder controle houden zonder de bevolking sociaal gezien nog kwetsbaarder te maken.

De politiek is het er volledig mee eens dat voor de pensioenstelsels het vermogen in stand moet worden gehouden om te voldoen aan de sociale behoeften van de ouderen wanneer zij met pensioen gaan, en de financiering op lange termijn van die pensioenen te garanderen. Hoe het begrip "voldoen aan de sociale behoeften" wordt ingevuld, verschilt van land tot land.

De evolutie van de vruchtbaarheidsgraad, de langere levensverwachting en de migratiestromen binnen de Europese Unie leiden tegen 2050 in de meeste staten tot een duidelijke vergrijzing van de bevolking en een globale inkrimping van de actieve bevolking. Bij deze evolutie is het van cruciaal belang dat de participatiegraad op de arbeidsmarkt van de bevolking op werkende leeftijd wordt verhoogd; anders zou de economische groei in de Europese Unie daar zeer sterk onder te lijden hebben. Dit zou voor de socialebeschermingssystemen al onmiddellijk tot ernstige financieringsproblemen leiden.

In de Europese Unie zal de arbeidsproductiviteit op termijn de enige drijfveer van de economische groei worden.

Bij een constant beleid zullen de vergrijzinguitgaven in de Europese Unie tegen 2060 gemiddeld met 4,75% van het bbp stijgen (meer dan 5% in de eurozone).

Tijdens de Europese top in Stockholm in 2001 zette deze situatie de regeringen ertoe aan om drie hoofdbeleidslijnen naar voren te schuiven waarmee de begrotingsimpact van de vergrijzing moest worden gematigd:

- 1) Op korte tijd de overheidsschuld verminderen;
- 2) De werkgelegenheidsgraad en de arbeidsproductiviteit doen stijgen;
- 3) Hervormingen doorvoeren om de kosten van de pensioenstelsels, de gezondheidszorg en de behandeling van chronisch zieken te drukken.

Aan deze punten zou men, op algemene wijze, de verhoging van de economische groei kunnen toevoegen, in het bijzonder via opleiding en innovatie.

Sommige landen hebben al dergelijke beleidsacties ondernomen, andere nog niet of nauwelijks. Bovendien heeft de huidige economische en financiële crisis de kosten voor de vergrijzing in percentage van het bbp op middellange en lange termijn doen stijgen.

² Zie ook de opmerkelijke studie die in het Economisch Tijdschrift van de NBB werd gepubliceerd, december 2009, over "de hervormingen van de pensioenstelsels in de landen van de EU-15" - bijlage 1, van dit tussentijds rapport.

De hervormingen van de pensioenstelsels in Europa bestonden uit een of meer van de volgende hoofdlijnen:

- De toegangsvoorwaarden voor het wettelijk pensioen (1e pijler) strenger maken;
- De mogelijkheden voor vervroegde pensionering beperken;
- De eerste pensioenpijler minder “vrijgevig” maken, vooral wanneer de beroepsloopbaan onvolledig is;
- De modaliteiten voor toegestaan werk voor gepensioneerden versoepelen;
- De werkgelegenheidsgraad van ouderen doen stijgen door een doelgerichte verlaging van de loonkost en door pensioenbonussen voor werknemers die hun beroepsloopbaan verlengen;
- De wettelijke pensioenleeftijd aanpassen, rekening houdend met de evolutie van de levensverwachting;
- De tweede pensioenpijler verder ontwikkelen, met vrijwillige of verplichte participatie;
- Fiscale stimulansen creëren voor de ontwikkeling van de derde pensioenpijler;
- De kapitalisatiepensioenstelsels met vaste doelstellingen (in dat geval varieert het niveau van de bijdragen naargelang van de opbrengst van de beleggingen) doen evolueren naar stelsels met vaste bijdragen (in dat geval varieert het bedrag van het aanvullend pensioen naargelang van de opbrengst van de beleggingen);
- De werknemers tijdens heel hun loopbaan informeren over hun pensioenrechten.

Europa telt steeds minder landen die hun volledige pensioenstelsel op slechts één enkele van de drie pijlers laten stoelen. In de overgrote meerderheid verzwakten de hervormingen het belang van de eerste pensioenpijler, die over het algemeen wordt gefinancierd via een repartitiesysteem, duidelijk ten gunste van de tweede pensioenpijler, die in de Europese Unie steeds vaker verplicht wordt gemaakt.

Door deze evolutie is het noodzakelijk dat de tweede pensioenpijler door regels en een strikte prudentiële controle wordt omkaderd om te voorkomen dat de pensioenfondsen kelderen, zoals in de Verenigde Staten is gebeurd, en de gepensioneerden een steeds groter deel van hun inkomsten moeten inboeten.

Over het algemeen zijn de prestaties van het Belgische pensioenstelsel – in vergelijking met de Europese landen die een vergelijkbare levensstandaard hebben, met of zonder tweede pijler, en rekening houdend met de andere inkomenstypes waarvan ouderen genieten – eerder middelmatig en zelfs matig voor de gemiddelde hogere lonen. Voor de zwakste lonen daarentegen zijn de prestaties van het pensioensysteem grotendeels vergelijkbaar met het Europese gemiddelde. Het armoederisico van ouderen neemt overal in Europa toe, maar België blijft tot de kopgroep behoren.

Nochtans, als we met alle vergrijzinguitgaven rekening houden, behoort België eerder tot de landen waar de kosten het hoogst liggen, in termen van percentage van het bbp.

De wettelijke pensioenstelsels en de modernisering daarvan

Het is de extreme complexiteit van ons pensioensysteem die sterk opvalt. Naast de drie traditionele stelsels (werknemers, zelfstandigen, overheidssector), bestaat er een mozaïek van stelsels met bijzondere modaliteiten wat betreft pensioenleeftijd, berekeningsmodaliteiten, toekenningsvoorwaarden. Bovendien zijn de loopbanen steeds gevarieerder. De evolutie van de maatschappij maakt dat er loopbanen

ontstaan die 'atypisch' zijn voor het pensioensysteem. Dit is zeker het geval voor de loopbanen van vrouwen, hetgeen zich ondermeer vertaalt in een stijging van het aandeel van het alleenstaandenbedrag bij de berekening van de pensioenen. Het wemelt tevens van de gemengde loopbanen, met verschillende weddes voor gelijke situaties, wat de transparantie en billijkheid van het systeem schaadt. Het is daarom nuttig om de kloof tussen de verschillende wetgevingen te overbruggen, om vereenvoudiging in de hand te werken, incoherentie en discriminatie uit de weg te ruimen en gelijkheid van behandeling te garanderen.

In antwoord op de uitgedrukte wensen voor het verzekeren van de financiële levensvatbaarheid en houdbaarheid van onze pensioenstelsels en tegelijk de eerste pijler te versterken, de tweede pijler te democratiseren en een beleid van geleidelijke vermindering van de tekorten van de overheidsfinanciën voort te zetten, zal het nodig zijn om de financiering van onze pensioenstelsels te herdenken, ongeacht de schaalvoordelen die altijd mogelijk zijn in de respectieve wetgevingen.

De vervangingsratio van het pensioen

De kwestie werd door de FOD Sociale zekerheid en de Studiecommissie voor de Vergrijzing voor een aantal typegevallen onderzocht.

Zonder het belang van een theoretische benadering te betwisten, die onder meer internationale vergelijkingen mogelijk maakt, heeft de Conferentie deze theoretische gevallen willen loslaten en zich willen richten op de concrete situaties van mensen die met pensioen gaan. Zo dicht mogelijk bij de beleefde werkelijkheid aanleunen, houdt in dat individuele gevallen en effectief toegekende pensioenen als uitgangspunt worden gebruikt. De studies hadden betrekking op de rustpensioenen die tussen 2004 en 2008 werden toegekend; daarbij werden die individuen geselecteerd die een zuivere loopbaan hadden van tenminste 25 jaar. Dit gebeurde zowel voor werknemers als voor zelfstandigen en ambtenaren en de studie werd nog verder uitgediept en er werd ook rekening gehouden met gemengde loopbanen, aspect dat zeker voor zelfstandigen en werknemers moet worden onderzocht. Deze benadering heeft de verdienste om een nieuw licht op onze pensioenstelsels te werpen.

Binnen het kader van deze synthese is het niet mogelijk om de resultaten weer te geven van de hypothesen die voor de vervangingsratio werden bestudeerd ten opzichte van het loonniveau (minimumloon, gemiddeld loon, hoger loon), bruto- of nettoloon, met of zonder aanvullend pensioen.

De vergelijkingen op internationaal niveau zijn bovendien onbetrouwbaar, rekening houdend met de verschillende parameters die in aanmerking werden genomen. Bovendien is het pensioenbedrag niet de enige indicator die het toelaat om het welzijn van de ouderen te evalueren; het vermogen, het bezit van een huis, de gezondheidstoestand of nog hun positie ten opzichte van de armoederisicogrens, etc. zijn ook belangrijke elementen op dit vlak. Het is daarom niet minder waar dat deze vergelijkingen het toelaten om de relevantie van de genomen maatregelen binnen eenzelfde systeem in beeld te brengen.

Kortom, we kunnen constateren dat de vervangingsratio van het pensioen, met uitzondering van de overheidssector, voor de gemiddelde en hoge lonen in België ontoereikend is ten opzichte van diegene in de andere E.U.-landen.

In de werknemerssector is de verlaging van de vervangingsratio het gevolg van het feit dat, tot in 2008, de pensioenen niet aan de loonevolutie worden aangepast (link met het welzijn), dat het loonplafond voor de berekening van het pensioen vele jaren lang niet werd gewijzigd en van het stelsel van de gelijkstellingen, die een

egaliserend effect hebben op de pensioenbedragen binnen eenzelfde stelsel, ongeacht het parcours voor de pensionering.

Sinds een tiental jaren werden de pensioenen van de werknemers en de zelfstandigen nauwgezet en selectief aangepast, met name ten gunste van de pensioenminima en de oudste pensioenen, maar van een echt inhaalmanoeuvre is geen sprake.

De gelijkstellingen

Het begrip gelijkgestelde periodes dekt periodes die, hoewel ze niet werden gepresteerd, voor de berekening van het pensioen met periodes van beroepsactiviteit worden gelijkgesteld.

De aard van deze gelijkgestelde periodes loopt sterk uiteen en hoe hiermee bij de berekening van het pensioen rekening wordt gehouden, hangt af van het pensioenstelsel. Bovendien moeten deze periodes in sommige gevallen aan strikte voorwaarden voldoen, vooraleer ze in aanmerking komen; ze kunnen in de tijd worden beperkt of mogelijkwijze wordt er alleen rekening mee gehouden als bijdragen werden betaald.

De verschillende administraties hebben een studie uitgevoerd voor alle personen die in de periode 2004-2008 met rustpensioen zijn gegaan. Voor de overheidssector werd de studie gedetailleerd voor twee afzonderlijke groepen: de ambtenaren en het onderwijzend personeel.

De studie ging voornamelijk over:

- personen die met gelijkstelling te maken hadden;
- de aard van de gelijkstelling;
- de verhouding van de gelijkgestelde periodes ten opzichte van de volledige loopbaan;
- de gelijkstelling en de leeftijdsgroepen in de loopbaan;
- de gelijkstelling en het beroepsinkomen;
- de kosten voor de gelijkstelling;

De stimulansen om de ingang van het pensioen uit te stellen: pensioenbonus en leeftijdstoelage

De bedoeling van deze maatregel bestaat erin de werknemers ertoe aan te zetten om hun loopbaan voort te zetten, door hen bijkomende rechten toe te kennen. Voor de werknemers en voor de zelfstandigen werd de maatregel genomen in het kader van het Generatiepact (2005). Voor de overheidssector werd de leeftijdstoelage al ingevoerd door de wet van 12 augustus 2000.

In de reglementering die voor de werknemers en de zelfstandigen geldt, is de pensioenbonus slechts van toepassing vanaf de leeftijd van 62 jaar of na een loopbaan van 44 jaar. In de overheidssector is de leeftijdstoelage van toepassing vanaf 60 jaar.

In de privésector (werknemers en zelfstandigen) zijn de pensioenbonussen vaste bedragen [2 euro, geïndexeerd, per effectief gewerkte dag voor werknemers, 156 euro per kwartaal (indexcijfer van januari 2007)] voor de zelfstandigen. In de overheidssector zijn de leeftijdstoelagen percentages (1,5%, cumulatief, van 60 tot 61 jaar en 2%, cumulatief, van 62 tot 65 jaar).

In de overheidssector gaat het om een definitieve maatregel die toepasbaar is op diensten gepresteerd tussen 60 en 65 jaar. In de privésector gaat het om een tijdelijke maatregel (tussen 1/1/2007 en 1/12/2012).

In de overheidssector blijkt uit een vergelijking tussen 2001 (datum van inwerkingtreding van de toeslag) en 2008 dat de gemiddelde pensioenleeftijd (\pm 61 jaar) niet opzienbarend is veranderd, ondanks het feit dat de verhoging voor een personeelslid uit de overheidssector dat tot de leeftijd van 65 jaar blijft werken, 9% kan bedragen.

In de privésector, waar de maatregel recenter is, kunnen we niet voldoende afstand nemen om een beoordeling te maken van het gedrag van de betrokken personen.

Uit een eerste onderzoek, dat door de RVP werd gevoerd, blijkt duidelijk dat de bonus bij de werknemers nauwelijks enige bekendheid geniet.

Toegelaten arbeid

Een activiteit die wordt verricht ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst of ter uitvoering van een wettelijk of reglementair statuut, in de hoedanigheid van zelfstandige of helper, bij een OCMW, in een openbare instelling, in een instelling van openbaar nut of bij een vereniging van gemeenten die de inkomsten beheert in de zin van het Wetboek van de inkomstenbelastingen, kan worden gecombineerd met een rust- of overlevingspensioen op voorwaarde dat:

- de bruto-inkomsten (alle elementen die het loon uitmaken, worden in aanmerking genomen) bepaalde bedragen niet overschrijden;
- deze activiteit wordt aangegeven (behalve voor de gepensioneerde ouder dan 65, die reeds een pensioen uit de algemene regeling ontvangt en opnieuw een beroepsactiviteit op zich neemt).

De bedragen voor de beroepsactiviteit variëren naargelang:

- van de aard van de activiteit (als werknemer of als zelfstandige);
- van het pensioentype (overlevingspensioen, rustpensioen);
- van de leeftijd van de gepensioneerde;
- de gepensioneerde kinderlast heeft of niet.

Het onderhavige tussentijds rapport beschrijft in Titel II de reglementering die voor elke regeling van toepassing is, de controle op de door de gerechtigden uitgeoefende activiteit en de sancties wanneer de toegestane limieten worden overschreden. Het baseert zich op de beschikbare statistische gegevens, met name over de evaluatie van het aantal gepensioneerden in kwestie.

De bedragen voor de toegestane beroepsactiviteit zijn sinds 2004 niet meer aangepast, wanneer het gaat om een beroepsactiviteit die vóór de wettelijke pensioenleeftijd wordt uitgeoefend. Voor wie de wettelijke pensioenleeftijd reeds heeft bereikt, en voor de gerechtigden op een overlevingspensioen nadat ze 65 zijn geworden, werden de bedragen in 2006, 2007 en 2008 substantieel verhoogd.

De drempel effecten op het vlak van pensioenen

De verhoging van een vervangingsinkomen of bijstandsuitkering levert niet noodzakelijk de verwachte effecten op:

- een minder grote verhoging dan wat wordt verwacht;

- een stagnering van de inkomsten, ondanks de verhoging;
- een verlies van inkomsten door het verlies van rechtstreekse of onrechtstreekse rechten.

Het drempel­effect zal op het vlak van pensioenen voelbaar zijn op het niveau van:

- de solidariteitsbijdrage;
- de verhoogde kinderbijslag;
- het OMNIO­statuut;
- de sociale tarieven;
- de tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden;
- de inkomensgarantie voor ouderen;
- wanneer uitkeringen worden gecumuleerd, het begrip “persoon ten laste”.

Informatieverstrekking aan (toekomstige) gepensioneerden in alle regelingen

Net als de andere socia­lezekerheidsinstellingen moeten de pensioeninstellingen op het vlak van informatie­verstrekking een aantal doelstellingen, verplichtingen en normen in acht nemen.

In het verleden was deze informatie­verstrekking over pensioen vooral bedoeld voor de sociaal verzekerde die bijna de pensioenleeftijd had bereikt. De voorbije jaren echter werd deze uitgebreid tot de 55-jarigen, met een raming van de toekomstige pensioenrechten, en, in het algemeen, tot alle sociaal verzekerden, op om het even welk ogenblik van hun beroepsloopbaan. De doelstelling van informatie­verstrekking moet zich in deze ook uitbreiden tot werkelijke simulaties die de mogelijkheid bieden om, wanneer dat mogelijk is, beroepskeuzes te maken met volledige kennis van de gevolgen voor de berekening van het toekomstige pensioen.

Om deze informatie­verstrekking intake pensioenen naar de burgers toe naar behoren te verwezenlijken, werken de drie voornaamste instellingen nauw samen.

Deze samenwerking komt concreet tot uiting in vijf informatiewerkmiddelen. Zo kan de gepensioneerde:

- op het internet een pensioensimulatie maken;
- een raming van zijn toekomstige pensioen ontvangen;
- een informatieambtenaar bij hem in de buurt ontmoeten;
- via telefoon een antwoord op zijn vragen krijgen;
- een gemeenschappelijke kennisgeving over de pensioenbeslissing ontvangen.

Het onderhavige tussentijds rapport beschrijft de huidige situatie in dit verband, alsook de samenwerkingsprojecten rond deze werkmiddelen, op korte en middellange termijn, dat wil zeggen tegen 2012.

Sommige vragen krijgen geen antwoord, bijvoorbeeld als het gaat over de leesbaarheid van de kennisgevingen en de coördinatie van de informatie met betrekking tot het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen.

Aanvullende pensioenen en individueel pensioensparen

We onderscheiden drie pijlers binnen ons pensioensysteem.

De hierboven bestudeerde eerste pijler bestaat uit de wettelijke pensioenstelsels, waar alle werknemers, zelfstandigen en ambtenaren verplicht bij zijn aangesloten.

De tweedepijlerpensioenen zijn gelieerd aan het werk en worden georganiseerd op het niveau van de onderneming, de bedrijfstak of de beroepsgroep.

De derde pijler ten slotte onderscheidt zich van de tweede pijler door het feit dat elk individu, ongeacht zijn beroepsstatuut, er vrij aan kan deelnemen en van belastingverlagingen kan genieten.

Het aanvullend pensioen, waarbij de klemtoon ligt op kapitalisatie, vormt een aanvulling op het wettelijk pensioen, dat in het kader van de sociale zekerheid wordt samengesteld.

Het wordt toegekend aan de werknemer die via een arbeidsovereenkomst gebonden is, op basis van verplichte stortingen die worden bepaald in een pensioenreglement of in een bedrijfs- of sectorpensioenovereenkomst.

Voor de zelfstandige wordt dit pensioen samengesteld door stortingen in overeenstemming met een pensioenovereenkomst.

De zelfstandige bedrijfsleider heeft de mogelijkheid om dit pensioen volgens specifieke technieken (beschreven in Titel III van dit rapport) op te bouwen.

Wat de principes betreft, heeft er altijd al een controverse geheerst over de respectieve rol die het wettelijk pensioen enerzijds en het aanvullend pensioen anderzijds moeten spelen. Deze controverse lijkt momenteel voorbijgestreefd, voor zover de meeste sectoren tegelijkertijd pleiten voor een uitbreiding van de eerste pijler en een democratisering van de tweede pijler.

Wat in de wetgeving en reglementering in de tweede pijler opvalt, is de veelheid en complexiteit van de stelsels; het gevolg is dat de eigenschappen, de sociale, fiscale en prudentiële regels, de voordelen, de dekkingpercentages en de informatie- en overlegregels over het algemeen niet goed gekend zijn.

Daarom was er nood aan een gedetailleerd beeld van de middelen die inzake aanvullend pensioen worden gebruikt, en de economische, financiële en fiscale impact daarvan. Dat proberen we te realiseren in deel I van Titel III, dat is gewijd aan de tweede pijler, zowel voor de werknemers als voor de zelfstandigen. Er wordt een zo nauwkeurig en volledig mogelijke stand van zaken opgemaakt van de stelsels, de dekking, de types van uitkeringen, de types van beleggingen, de prudentiële regels, de bescherming die door de WAP en de WAPZ wordt voorzien, de informatieverstrekking en de communicatie ten overstaan van de aangesloten.

Ook voor de derde pijler, die op individuele basis wordt samengesteld, geeft het rapport een samenvattende beschrijving van de instrumenten (hoofdzakelijk voor pensioensparen en sparen op lange termijn) en van de prudentiële regels in dit verband.

De sociale bijdragen en fiscaliteit met betrekking tot de tweede en derde pijler worden afzonderlijk onderzocht.

Dit algemene onderzoek van de aanvullende pensioenen van de tweede en derde pijler wordt afgesloten met een reeks algemene en bijzondere vragen, bijvoorbeeld over de vervangingsratio, het relatieve gewicht van de pijlers, de afgeleide rechten, de aard van de beleggingen, de rendementswaarborg, de verschillen in behandeling tussen de stelsels die van toepassing zijn op de zelfstandigen en de werknemers, de 80%-regel en de controle daarop, de transparantie van de informatie, de technische en administratieve vereenvoudiging, enz.

De ouderen in onze samenleving

Het pensioenbedrag vormt het hoofdelement waarmee de gepensioneerde in staat moet zijn om een bevredigende levensstandaard aan te houden, maar ook andere factoren zijn van belang, voor het welzijn van de ouderen en om hun de mogelijkheid te bieden om op hun oude dag een waardevol en productief leven te leiden; we denken daarbij aan de kwaliteit van het leven, de woning, de manier waarop aan hun behoeften inzake gezondheidszorg wordt tegemoetgekomen, hun patrimonium en spaargeld, de participatie aan het maatschappelijk leven in uiteenlopende domeinen, enz.

Diversiteit bij de ouderen – een bevolkingsgroep met zeer uiteenlopende kenmerken

De ouderen leven vandaag de dag wel langer en in betere gezondheid, maar toch vormen ze geen homogene bevolkingsgroep. Binnen de groep van ouderen vinden we een grote sociale en culturele diversiteit. De discrepanties zijn groot op het vlak van inkomen, woning, gezondheidstoestand, gezinssituatie, enz.

De noden, verlangens, activiteiten van ouderen zijn telkens weer anders en variëren voortdurend in de tijd en vooral naarmate de leeftijd vordert.

Titel IV van onderhavig rapport onderzoekt het welzijn bij de ouderen, aan de hand van de gegevens inzake consumptie, spaargelden en vermogen. Ondanks de relatief lage pensioenen in België blijken in dit opzicht het consumptieniveau en vermogen van de Belgische ouderen van tegenwoordig relatief hoog (volgens internationale vergelijkingen).

In ditzelfde hoofdstuk komt ook de huidige situatie van het gezondheidszorgstelsel vanuit het standpunt van de ouderen aan bod; het gaat daarbij specifiek over de invloed van de vergrijzing op de uitgaven voor gezondheidszorg op lange termijn, het aanbod aan diensten en de vereiste ouderenzorg en de overheidsdekking voor de uitgaven voor zorg- en hulpverlening in het dagelijks leven (bijvoorbeeld de thuisverpleging).

Tot slot wordt in het rapport ook nagegaan in welke mate ouderen op verschillende domeinen van het maatschappelijk leven nog steeds actief zijn. Het baseert zich meer bepaald op een enquête van de Studiedienst van de Vlaamse Regering, waarbij de participatie van bijzonder kwetsbare groepen wordt onderzocht voor de volgende domeinen: sportbeoefening, cultuur, verenigingsleven, politiek, media, internet, toerisme, gezondheid, mobiliteit, huisvesting, werk en een leven lang leren.

Daaruit blijkt dat ouderen in de meeste maatschappelijke domeinen minder actief zijn. De leeftijd speelt vaak een belangrijke rol, maar het onderwijs- en opleidingsniveau vormt een doorslaggevende factor. Nu, bij de ouderen is de groep laaggeschoolden vrij omvangrijk.

In ieder geval moet bijzondere aandacht worden besteed aan de gezondheidstoestand en het bezit van een woning.



INLEIDING

I. Het regeerakkoord van maart 2008

De Regering ging met haar regeerakkoord van maart 2008 de volgende verbintenis aan: “De regering zal, in overleg met de sociale partners, een Nationale Conferentie voor de Pensioenen lanceren, met als doel ons pensioenstelsel te hervormen en te versterken, alsook een reflectie op gang te brengen over de berekeningsmethodes van de pensioenen, de belemmeringen voor de opbouw van het pensioen verbonden aan de mobiliteit tussen de verschillende pensioensystemen, de aanpassing aan nieuwe uitdagingen, zoals de verlenging van de levensduur, maar ook de situatie van bepaalde categorieën van werknemers, zoals de deeltijdse werknemers, de contractuele ambtenaren of bepaalde categorieën van zelfstandigen.”

Ter gelegenheid van de verklaring van de regering over haar algemeen beleid in oktober 2008 heeft de Eerste Minister herinnerd aan de belangrijkste uitdagingen waaraan het hoofd moet worden geboden: “Hoe financieren we de pensioenen in de toekomst? Hoe bewaren we de solidariteit tussen de huidige en de toekomstige generaties, en binnen de oudere generatie? Hoe zorgen we voor een gepast evenwicht tussen solidariteit en verzekering? De reflectie over die vragen moet breed en omvattend zijn, maar moet het ook mogelijk maken om concrete en betekenisvolle veranderingen voor te stellen.”

II. De beleidsnota van de Ministerraad van 3 oktober 2008

Tijdens zijn vergadering van 3 oktober 2008 bepaalde de Ministerraad de basiselementen voor de organisatie van deze Conferentie en besliste hij om van start te gaan met de werkzaamheden die nodig zijn om deze te verwezenlijken³. Er werd beslist dat in januari 2009 het startschot zou worden gegeven voor de Conferentie en dat de werken het hele jaar 2009 door zouden plaatsvinden.

De voorbereiding, de uitvoering en de opvolging van de Conferentie werden toevertrouwd aan een “Task Force”, die bestaat uit één vertegenwoordiger van de Kern-ministers, één vertegenwoordiger van elk van de betrokken sociale partners en één vertegenwoordiger van elk van de betrokken administraties.

De Task Force moet in de eerste plaats bepalen, enerzijds, welke thema's moeten worden aangekaart, en, anderzijds, welke de praktische modaliteiten zijn met betrekking tot de organisatie van de Conferentie.

³ CMR 03-10-2008 Nota 1 van 02-10-2008 – Kennisgeving van 03-10-2008 (2008 A75730-006).

- **Bepalen van de thema's**

Ter informatie en zonder op de beslissingen van de Task Force vooruit te lopen, suggereerde de Ministerraad de grote domeinen die aan bod moeten komen.

1. De modernisering en vereenvoudiging van de pensioenstelsels:

Wat zijn de specifieke kenmerken van onze verschillende pensioen-systemen? Hoe kan de discriminatie die er mogelijkwijze uit voortvloeit, uit de weg worden geruimd? Hoe kunnen we onze reglementering inzake pensioenen aanpassen om beter rekening te houden met de nieuwe realiteit van de wereld (meer bepaald de toenemende participatiegraad van de vrouwen op de arbeidsmarkt, de gemengde loopbanen, de loopbaanonderbrekingen, de algemene toename van de flexibiliteit,...) en van onze samenleving in het algemeen (bijvoorbeeld het wettelijk samenwonen)? Wat zijn de hefboomen waarover we dankzij de reglementering voor de pensioenen beschikken om de werkgelegenheidsgraad en de kwaliteit van de werkgelegenheid te stimuleren? Wat met de reglementering inzake toegelaten activiteiten na het pensioen? Hoe kunnen we de diensten aangeboden aan de huidige en toekomstige gepensioneerden nog performanter en transparanter maken, meer bepaald door ons zo veel en zo goed mogelijk op de communicatietechnologieën te baseren?

2. Het wettelijk pensioen

Wat zijn de bijzondere kenmerken van de Belgische situatie? Wat zijn de gevolgen van onze huidige reglementeringen voor de levensstandaard en de efficiëntie en de financiering van het systeem? Hoe kunnen we deze punten verbeteren? Wat is de rol van het wettelijk pensioen vandaag de dag en wat zal de rol daarvan in de toekomst moeten zijn? Welke doelstellingen wil men vooropstellen? Met welke middelen? Wat met de rechtvaardigheid tussen de generaties en wat met de solidariteit van onze verschillende pensioenstelsels?

3. De aanvullende pensioenen:

Hoe zijn ze in de verschillende bevolkingscategorieën vertegenwoordigd? Wat is hun rol vandaag de dag en wat zal hun rol in de toekomst moeten zijn? Hoeveel kosten de aanmoedigingsmaatregelen voor de staat? Evaluatie van de wet op de aanvullende pensioenen: zijn de doelstellingen ervan bereikt?

4. De ouderen en de samenleving:

Hoe kan de plaats van onze ouderen worden verbeterd en hoe kan hun engagement in de samenleving worden bevorderd? Wat zijn de nieuwe rollen van de ouderen? Hoe kunnen de gevoelens van onbegrip of van concurrentie tussen de generaties uit de weg worden geruimd? Hoe kan van de generatiekloof een samenlevingsuitdaging worden gemaakt die de "solidariteit" in alle sectoren bevordert? Hoe kan de bedrijfskennis van de ouderen beter worden gebruikt ten voordele van de jongeren (en omgekeerd)? Hoe kan een actief, creatief en solidair pensioen worden gecreëerd?

Voor alle thema's waarvoor het relevant is, zal een stand van zaken worden opgemaakt en zal de Belgische situatie met die van de andere landen van de Europese Unie worden vergeleken.

- **Bepalen van de praktische modaliteiten**

De Task Force zal voor de organisatie van de Nationale Conferentie voor de Pensioenen eveneens alle praktische modaliteiten moeten bepalen, met inbegrip van de timing van de werkzaamheden, de eventuele vastlegging van een werkingsbudget, de verdeling van de taken en verantwoordelijkheden en de bepaling van de werkgroepen naargelang van de gekozen thema's. Ze zal bovendien alle noodzakelijke documentatie verzamelen.

III. Werkzaamheden van de Task Force

Voor de verschillende thema's die door de Ministerraad werden bepaald, heeft de Task Force besloten om drie werkgroepen te creëren, die respectievelijk de volgende thema's onderzoeken:

- het wettelijk pensioen en de modernisering ervan;
- de aanvullende pensioenen en het individueel sparen in het vooruitzicht van de pensionering;
- de ouderen en de samenleving.

Voor elke werkgroep heeft de Task Force een opdracht gedefinieerd en heeft zij bepaald welke deelnemers daarvoor uitgenodigd dienen te worden.

Voor de organisatie van de werkzaamheden heeft de Task Force gevraagd dat elke werkgroep in een eerste fase de Belgische situatie vergelijkt met die van de andere lidstaten van de Europese Unie, wanneer een dergelijke vergelijking relevant is, maar ook een zo volledig mogelijke stand van zaken opmaakt van de problematiek.

Dat betekent in feite dat de werkzaamheden in twee stappen worden gerealiseerd. Eerst wordt in elk werkgroep de nodige informatie en documentatie verzameld en worden deskundigen uit verschillende kringen gehoord (Planbureau, Nationale Bank, C.B.F.A., universiteiten, enz.), en vervolgens worden de gegevens geanalyseerd.

Na een dertigtal bijeenkomsten van de werkgroepen werd deze eerste fase eind juli afgesloten. Het Kabinet van de Minister van Pensioenen kreeg de opdracht om het onderhavige tussentijdse verslag op te stellen, waarin, zoals hogerop reeds werd vermeld, alleen een stand van zaken wordt opgemaakt van de problematiek.

In dit verslag wordt geprobeerd om rekening te houden met de recentste perspectieven die werden gedefinieerd door de Studiecommissie voor de Vergrijzing, het Planbureau en de Hoge Raad van Financiën. Ten gevolge van de beurs-, financiële en economische crisis zijn heel wat parameters sinds het begin van 2009 sterk geëvolueerd.

Tijdens de tweede fase van de werkzaamheden moet de Task Force, op basis van de vaststellingen uit het tussentijds verslag, de essentiële vragen

definiëren en hier antwoorden op formuleren die zoveel mogelijk consensusgericht zijn, en dat tegen het einde van dit jaar of het begin van 2010.

Bovendien hebben de werkgroepen rond het wettelijk pensioen en het aanvullend pensioen geprobeerd om te werken op basis van een min of meer vergelijkbaar schema; zo hebben ze een beknopt overzicht opgesteld van de stelsels en de kenmerken daarvan, ze analyseerden de vervangingsratio, de fiscale problematiek, het probleem van de gelijkstellingen, de stimulansen voor het uitstellen van de ingang van het pensioen (pensioenbonus en leeftijdstoelage), de regels inzake toegelaten arbeid, communicatie met en informatie voor de gepensioneerden.

Anderzijds heeft een gemeenschappelijke werkgroep zich gebogen over de problematiek van de arbeidsmarkt voor oudere werknemers.

Verder heeft de Task Force gevraagd dat zonder a priori, taboe of vooroordeel over de thema's zou worden gedebatteerd en dat wat de werken betreft, ten opzichte van de media enige discretie aan de dag wordt gelegd.

Op praktisch gebied ten slotte kon de Conferentie rekenen op de actieve en doeltreffende medewerking van alle administraties die bij de problematiek betrokken zijn.

TITEL I: ALGEMEEN POLITIEK KADER

Hoofdstuk I: Kort overzicht van de pensioen- en pensioenspaarstelsels

Algemeen wordt aangenomen dat ons pensioenstelsel op drie pijlers rust.

De eerste pijler wordt gevormd door de wettelijke pensioenstelsels, waarbij alle werknemers, zelfstandigen en ambtenaren verplicht zijn aangesloten.

De pensioenen van de tweede pijler zijn arbeidsgebonden voorzieningen en worden georganiseerd op het niveau van de onderneming, de bedrijfstak of de beroepsgroep.

De derde pijler ten slotte, onderscheidt zich van de tweede pijler doordat ieder individu hieraan, ongeacht zijn professioneel statuut, vrij kan deelnemen en belastingverlagingen krijgt.

Er is ook sprake van een vierde pijler, die alle spaar- en investeringsproducten bevat: depositoboekjes, verzekeringsproducten van tak 21 of 23, het gamma van sicavs, beursbeleggingen, aankopen van onroerend goed, enz.

1. DE EERSTE PIJLER

De eerste pijler steunt op het wettelijk pensioen, dat krachtens een wettelijke socialezekerheidsregeling werd vastgelegd, en op de repartitie- en solidariteitsprincipes. Dit pensioen komt ten goede aan alle werknemers op verschillende niveaus, of ze nu statutair of contractueel ambtenaar, loontrekkende of zelfstandige zijn.

Behalve de pensioenen omvat deze eerste pijler ook de overlevingspensioenen, die onder bepaalde voorwaarden aan overlevende echtgenoten worden toegekend.

De eerste pensioenpijler werkt volgens het repartiestelsel, dat wil zeggen dat de beroepsbevolking het pensioen financiert van diegenen die de pensioenleeftijd hebben bereikt. We betalen met andere woorden geen bijdragen voor ons eigen pensioen, maar voor het pensioen van wie reeds met pensioen is. Historisch gezien zijn er twee grote concepten voor de rol die een wettelijk pensioenstelsel in het kader van de sociale zekerheid moet spelen:

- enerzijds is er de Bismarckiaanse benadering, waarbij verzekering het kernwoord is; het pensioen wordt dus rechtstreeks gelieerd aan de beroepsloopbaan en de lonen die tijdens deze loopbaan vooraf werden verdiend. De logica die hierachter schuil gaat, is met andere woorden de evenredigheid, maar dat betekent niet dat er voor de pensioenen geen minima of plafonds zijn voorzien. Deze filosofie is afkomstig uit het 19e-eeuwse Duitsland en verspreidde zich in sterke mate in heel Continentaal Europa; ze vormt de basis van ons Belgische socialezekerheidsstelsel;
- anderzijds heeft de Beveridgeaanse benadering bijstand als kernwoord; de bedoeling van een pensioenstelsel is niet om een zekere levensstandaard te behouden, maar wel om ervoor te zorgen dat heel de bevolking een minimuminkomen heeft. Deze filosofie wordt in de Angelsaksische wereld gehanteerd. Doordat een dergelijk stelsel per definitie bescheiden uitkeringen verstrekt, vormt het een stimulans om andere pensioenniveaus te ontwikkelen.

Nu bevatten de meeste socialezekerheidsstelsels aspecten van beide benaderingen, zij het in verschillende doses; in elk land overheerst echter een van beide benaderingen. In België is de regeling voor werknemers wel degelijk “Bismarckiaans” van strekking, maar ze bevat ook solidariteitselementen; denk maar aan het feit dat er zowel vergoedingen met bovengrens als bijdragen zonder bovengrens zijn.

De eerste pijler omvat drie belangrijke pensioenregelingen:

- de pensioenregeling voor werknemers, van toepassing op werknemers die hun beroepsactiviteit in België hebben uitgeoefend;
- de pensioenregeling voor zelfstandigen, van toepassing op natuurlijke personen die in België een beroepsactiviteit hebben uitgeoefend zonder daarbij door een arbeidsovereenkomst of door een statuut gebonden te zijn;
- de regeling voor de openbare sector, die betrekking heeft op vastbenoemde ambtenaren die voor de Federale Staat, een Gewest, een Gemeenschap, een gemeentelijke overheid of een OCMW werken.

De Conferentie heeft besloten om vooral deze regelingen te analyseren, zonder zich te bekommeren om specifieke regelingen die naast deze drie bestaan en die het voorwerp van bijzondere bepalingen uitmaken.

Voor ouderen die geen bestaansmiddelen hebben of niet over een voldoende hoog pensioen beschikken om fatsoenlijk te leven, bestaat er een systeem van financiële hulp – de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) – die slechts vanaf de leeftijd van 65 jaar en na een onderzoek naar de bestaansmiddelen wordt toegekend.

De voornaamste kenmerken van deze wettelijke stelsels worden in Titel II van dit verslag meer in detail beschreven.

2. DE TWEEDE PIJLER

Het aanvullend pensioen steunt op kapitalisatie en vormt – zoals blijkt uit de naam – een aanvulling op het wettelijk pensioen, dat tot de sociale zekerheid behoort.

Dit pensioen wordt toegekend aan elke werknemer die door een arbeidsovereenkomst gebonden is, en is gelieerd aan verplichte storting die op het niveau van de onderneming of de sector in een pensioenreglement of pensioenovereenkomst worden bepaald.

Voor de zelfstandige bestaat dit pensioen uit storting uitgevoerd in overeenstemming met een pensioenovereenkomst.

Het vormt een aanvulling op het pensioen dat krachtens een wettelijk socialezekerheidsstelsel wordt bepaald.

De zelfstandige bedrijfsleider kan voor het opbouwen van dit pensioen specifieke technieken toepassen; deze technieken worden in Titel III van dit verslag nader toegelicht.

De statutair ambtenaar komt, op enkele zeldzame uitzonderingen na, niet in aanmerking voor deze pijler.

Wat bij deze tweede pijler opvalt, is de veelheid van systemen en de complexiteit ervan; gevolg is dat de kenmerken, de sociale, fiscale en prudentiële regels, de voordelen, dekkingpercentages, informatie- en overlegregels doorgaans slecht gekend zijn. Daarom is er nood aan een gedetailleerd overzicht van de vehikels die voor de aanvullende pensioenen worden gebruikt, en van hun kenmerken en hun impact op economisch, financieel en fiscaal vlak.

Al sinds mensenheugenis heerst er een controverse over de rol die het wettelijk pensioen enerzijds en het aanvullend pensioen anderzijds moeten spelen. Deze controverse lijkt nu voorbij, aangezien de meeste actoren er tegelijkertijd voor pleiten om de eerste pijler uit te breiden en de tweede pijler te democratiseren. Toch blijft de discussie heftig als het gaat over de voorwaarden en modaliteiten voor deze democratisering, op sociaal, fiscaal én prudentieel vlak.

3. DE DERDE PIJLER

De derde pijler bestaat uit individuele bijdragen die buiten het beroepskader liggen, en er zijn financiële stimulansen aan verbonden.

Dit spaarsysteem is een combinatie van levensverzekeringen, bankproducten en pensioenspaarfondsen.

Ter herinnering: soms is er ook sprake van een vierde pijler, die uit het verzamelde financieel patrimonium en/of onroerend goed bestaat en zich in de marge van de andere pijlers bevindt.

Het voornaamste kenmerk van deze vorm van sparen ligt hierin dat er geen rechtstreekse fiscale aansporingen zijn, tenminste niet in het opzicht van pensioenen. Deze vorm van sparen wordt niet bestudeerd in het kader van de aanvullende pensioenen, maar wordt verder onder de loep genomen onder de Titel die is gewijd aan de rol van de ouderen in de samenleving (het vermogen van de ouderen).

Hoofdstuk II: De demografische, economische en budgettaire context

I. DE VERSLAGEN VAN 2008 EN 2009 VAN DE STUDIECOMMISSIE VOOR DE VERGRIJZING (SCvV)

1. Nieuwe vooruitzichten 2008-2060 voor de uitgaven voor sociale zekerheid

Het verslag van 2008 van de SCvV was gebaseerd op demografische vooruitzichten die volledig werden herzien ten opzichte van de vorige begrotingsjaren; zo werd met name rekening gehouden met de recentste vaststellingen inzake vruchtbaarheid, sterftecijfer en migratie.

Deze nieuwe bevolkingsperspectieven laten een gunstigere evolutie zien: in zekere mate blijkt de Belgische bevolking te verjongen doordat het vruchtbaarheidscijfer hoger ligt en doordat het aantal immigranten die op jonge leeftijd in ons land aankomen, sterk is gestegen.

Maar deze gunstige evolutie heeft geen noemenswaardige gevolgen voor de budgettaire kost van de vergrijzing. Deze nieuwe perspectieven hebben immers geen impact op de talrijke babyboomgeneraties die reeds aanwezig zijn en die vanaf 2010 de “oma- en opaboogeneratie” zullen worden⁴.

De demografische hypothesen waarnaar in het verslag van juni 2009 van het SCvV wordt verwezen, zijn vergelijkbaar met die die voor het verslag van 2008 werden gebruikt⁵.

Ze gaan ervan uit dat het vruchtbaarheidscijfer (of gemiddelde aantal kinderen per vrouw) zich op lange termijn op het gemiddelde niveau van de voorbije jaren zal stabiliseren, dat de levensverwachting erop zal blijven vooruitgaan (gaande van respectievelijk 77 jaar in 2007 tot 85 jaar in 2060 voor de mannen, van 83 tot 91 jaar voor de vrouwen) en dat het migratiesaldo positief zal zijn, maar met name van de relatieve economische aantrekkelijkheid van België zal afhangen⁶.

De hypothesen voor het sociaal beleid gaan uit van de wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact, waarmee een structureel mechanisme wordt ingevoerd dat de sociale uitkeringen (regeling voor werknemers, regeling voor zelfstandigen en sociale bijstand) aan de welvaart aanpast. Dit mechanisme wordt in verschillende stappen toegepast. In een eerste fase wordt om de twee jaar voor elk stelsel een financiële enveloppe berekend. Deze enveloppe is minstens even groot als de som van de uitgaven die uit de volgende parameters voortvloeien: verhoging met 1,25% van de loongrenzen en van het recht op een minimumpensioen per loopbaanjaar, verhoging met 1% van de forfaitaire bedragen en de minima en met 0,5% van de andere uitkeringen. In een tweede fase wordt deze enveloppe, die verschillende types van opwaardering kan bevatten (wijziging van de vervangingsratio, verhoging van de minima, herwaardering van de grensbedragen, ...), toegewezen. De Regering keurt het bedrag van de enveloppe goed en beslist over de toewijzing op basis van het advies dat de sociale partners in de Nationale Arbeidsraad (NAR) hebben gegeven.

⁴ Verslag van juni 2008 van de SCvV.

⁵ Bevolkingsperspectieven 2007-2060 in 2008 opgesteld door het Federaal Planbureau.

⁶ Verslag van juni 2009 van de SCvV.

De macro-economische hypothesen worden ingrijpend herzien ten opzichte van de hypothesen van 2008.

In haar verslag van juni 2009 raamde de Studiecommissie voor de Vergrijzing de budgettaire kost van de vergrijzing op 8,2% van het bbp voor de periode 2008-2060. Deze kost werd in het vorige verslag van de SCvV geschat op 6,3% van het bbp voor de periode 2008-2050.

Deze herziening naar boven toe kan door drie factoren worden verklaard. In de eerste plaats maakt de impact van de economische en financiële crisis op het bbp dat de kosten voor de vergrijzing nog eens met 1,2% van het bbp stijgen. Doordat de hypothese over de jaarlijkse productiviteitsgroei op lange termijn neerwaarts wordt herzien (van 1,75% tot 1,50%), stijgen de kosten in het referentiescenario veel sneller (0,9% van het bbp). In deze hypothese wordt rekening gehouden met de onzekerheden in de economische prognoses; ze stemt overeen met het gemiddelde van de productiviteitswinst die de voorbije 30 jaar werd waargenomen. De verlenging van de projectieperiode tot slot verklaart de bijkomende verhoging met 0,2% van het bbp.

Voor de periode 2008-2014 zou de kostprijs voor de vergrijzing 3,2% van het bbp moeten bedragen, dat wil zeggen, een stijging van 2,1% van het bbp ten opzichte van de vorige projecties. Meerkosten zijn er voor het eerst in de periode 2008-2010 en deze zijn voornamelijk toe te schrijven aan de uitgaven voor pensioen, gezondheidszorg en werkloosheid. De economische crisis zou 1,9 procentpunt van deze meerkost verklaren. De crisis leidt niet alleen tot een daling van het bbp, maar ook tot een forse stijging van het aantal werklozen, wat twee derde van de hogere uitgaven voor werkloosheid verklaart.

Voor de periode 2014-2060 bedraagt de budgettaire kost van de vergrijzing 4,9% van het bbp, een niveau dat relatief goed te vergelijken is met dat van de projectie in het verslag van 2008.

Om de budgettaire kost van de vergrijzing af te schrijven voerde de SCvV twee sensitiviteitsanalyses uit om na te gaan welke de impact op de begroting is wanneer de parameters in het referentiescenario worden gewijzigd. Deze parameters zijn, enerzijds, de aanpassing van de uitkeringen aan de welvaart en, anderzijds, de evolutie van de werkgelegenheidsgraad.

De kostprijs van de vergrijzing daalt met 0,9% van het bbp wanneer bij de berekening van de parameters voor welvaartsaanpassing meer rekening wordt gehouden met de hypothese dat de lonen effectief evolueren. Deze daling valt vooral op het niveau van de pensioenuitgaven op, aangezien een minder uitgebreide welvaartsaanpassing voor een groot aantal gerechtigden gevolgen heeft. De SCvV beklemtoont echter de effecten van een dergelijk beleid op sociaal vlak, wegens de daling van de "*benefit ratio*" (verhouding tussen het gemiddelde pensioen en het daarmee overeenstemmende gemiddelde loon).

Als de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers stijgt tot het gemiddelde dat in 2008 in de Scandinavische landen werd geregistreerd (dat wil zeggen, een stijging van 14 procentpunten), dan dalen de kosten voor de vergrijzing met 1,2% van het bbp. In dit scenario brengt de daling van de structurele werkloosheidsgraad een meer uitgesproken economische groei met zich mee, en bijgevolg is het economisch draagvlak breder.

Bovendien werden alternatieve scenario's ontworpen uitgaande van de hypothese van een jaarlijkse productiviteitsgroei op lange termijn van 1,5% in het referentiescenario. Als de productiviteitsgroei minder groot is en 1,25% bedraagt,

stijgen de kosten voor de vergrijzing met 1,2% van het bbp; bij een productiviteitsgroei van 1,75% dalen de kosten met 1,2% van het bbp.

2. De sociale houdbaarheid van de pensioenen

De wet van 5 september 2001 tot waarborging van een voortdurende vermindering van de overheidsschuld en tot oprichting van een Zilverfonds geeft de SCvV de opdracht om niet alleen de financiële, maar ook de sociale gevolgen van de vergrijzing te analyseren.

Bij de analyse van de sociale houdbaarheid of, met andere woorden, van de toereikendheid van de pensioenen, moeten vooral de volgende twee aspecten voor ogen worden gehouden. Enerzijds wordt de rol geanalyseerd die het pensioenstelsel speelt als middel ter bescherming van de oudere bevolking tegen het armoederisico. Anderzijds wordt met deze analyse onderzocht in welke mate dit systeem verhindert dat iemand die met pensioen gaat, met een verlies van inkomen of een te grote daling van de levensstandaard te kampen krijgt.

De analyse van de sociale houdbaarheid van de pensioenen baseert zich op het beschikbare inkomen, maar voor woningbezit wordt aan de huishoudens geen enkel inkomen toegeschreven. Zo wordt evenmin rekening gehouden met het feit dat gezinnen sommige goederen en diensten gratis of voor voordelige prijzen ter beschikking krijgen. De resultaten van deze analyse moeten dan ook met enige behoedzaamheid worden geïnterpreteerd, want deze elementen hebben zeer zeker een niet te verwaarlozen incidentie op de levensstandaard van ouderen.

Uit de EU-SILC-enquête (European Union Survey on Income and Living Conditions, editie 2007) blijkt dat in 2006 15% van de Belgische bevolking met een armoederisico wordt geconfronteerd. Deze personen hebben een beschikbaar inkomen dat gelijk is aan of lager ligt dan de armoededrempel, hetzij 878 euro per maand of 10.540 euro per jaar. Uit de verdeling van de bevolking volgens leeftijd blijkt dat nagenoeg een kwart van de 65-plussers aan een armoederisico is blootgesteld. Dit percentage ligt aanzienlijk hoger dan bij de 16- tot 64-jarigen (13%). De kwetsbaarste ouderen zijn de vrouwen, de hoogbejaarden en de alleenstaanden. Uit de verdeling van de bevolking volgens economisch statuut blijkt dat één derde van de werklozen een armoederisico loopt. Deze verhouding bedraagt 1 op 5 voor gepensioneerden en 1 op 25 voor werknemers.

In vergelijking met de buurlanden (Nederland, Frankrijk en Duitsland) leven ouderen in België met een hoger armoederisico.

Hoewel ouderen in België aan een hoger armoederisico zijn blootgesteld, ligt de intensiteit van armoede voor hen niet hoger dan bij de jongere generaties. Het aandeel ouderen met een inkomen dat onder de drempel ligt, is dus relatief groot, maar de afstand tussen hun inkomen en deze drempel is relatief beperkt, zowel ten opzichte van de jongere generaties in België, als ten opzichte van de 65-plussers in de buurlanden. Ook op het vlak van inkomensongelijkheid zijn bejaarden die in België wonen, beter af, in vergelijking met de jongere generaties in België en met ouderen die in Frankrijk of Duitsland wonen. Uit deze resultaten kunnen we afleiden dat het Belgische pensioenstelsel borg staat voor een vrij grote herverdeling.

Uit een microsimulatiemodel (MIDAS) blijkt dat de vervangingsratio voor heel de projectieperiode een eerder dalende trend vertoont. Toch stellen we vast dat er een genderverschil is: bij de vrouwen doet de daling zich pas voor na een periode van minimale stijging en stabilisering, die duurt tot ongeveer 2020. Deze daling van de ratio wordt verklaard door het feit dat de aanpassing van bepaalde "parameters" van

de pensioenstelsels (minimumpensioen, recht op een minimumpensioen per loopbaanjaar en loongrens) wordt losgekoppeld van de loonstijging. Twee factoren vormen de aanleiding voor het feit dat de evolutie voor beide geslachten anders is: de recente verhoging van de minima en de stijgende werkzaamheidsgraad bij de vrouwen.

Het armoederisico bij gepensioneerden daalt tot in 2030 vrij gevoelig en blijft dan relatief stabiel rond het niveau van de werkende beroepsbevolking. De aanvankelijke daling speelt zich voornamelijk af bij de vrouwen en kan worden verklaard door hun toenemende activiteitsgraad en door de sterke verhogingen eind 2006 van de Inkomensgarantie voor ouderen (IGO) en het minimumrecht per loopbaanjaar. Deze effecten zijn voelbaar tot in 2030, hoewel het verschil tussen loonstijging en aanpassing van de minima de draagwijdte van de oorspronkelijke aanpassingen beperkt. Dat verschil is in het referentiescenario echter vrij klein en leidt vanaf 2030 tot een stabilisatie van het armoederisico van de gepensioneerden op een relatief laag niveau. Bovendien wordt het gewicht van de pensioenen in het totale inkomen op basis waarvan de armoededrempel wordt berekend, steeds groter. Bijgevolg stijgt de armoededrempel vanaf 2030 niet echt sneller dan de pensioenen.

II. HET STABILITEITSPROGRAMMA 2009 - 2012

Het stabiliteitsprogramma 2009-2012, goedgekeurd door de Ministerraad op 27/01/2010, is een voortzetting van het Stabiliteitsprogramma dat in april 2009 werd en de aanvulling bij het programma van september 2009.

Deze aanvulling bepaalt voor de Belgische overheidsfinanciën een nieuw traject gebaseerd op de recentste macro-economische parameters, en steunt op het advies van de Afdeling Financieringsbehoeften van de Hoge Raad van Financiën. Volgens deze Afdeling zou het tekort voor de gezamenlijke overheid in 2009 oplopen tot 5,9% van het bbp. Door de interne dynamiek van de interestlasten en de stijgende vergrijzingsuitgaven volstaat een groeihermeneing niet om het tekort terug te dringen. Op middellange termijn zou het tekort zelfs nog verder oplopen tot boven de 7% van het bbp.

Wat de groeivoorzichten voor het bbp betreft, gaan we voor België uit van een inkrimping van de economie met 3,1% in 2009, en een groei met 1,1% in 2010 en 1,7% in 2011 (en dit tegenover respectievelijk -1,9%, + 0,6% en 2,3% in het stabiliteitsprogramma van april 2009).

Wat de prijsevolutie betreft, wordt voor 2009 een nulinflatie verwacht. Vanaf 2010 zal de inflatie zich als gevolg van de stabilisatie van de olieprijsen weer op een normaler niveau situeren: 1,5% in 2010 en 1,7% in 2011.

Wat de evolutie van de arbeidsmarkt betreft, wordt in 2009 een afname van de werkgelegenheid van 0,6% verwacht en een van 1,5% in 2010. Deze afname is veel minder uitgesproken dan de afname van de economische activiteit, aangezien door de systemen van tijdelijke werkloosheid en arbeidsduurvermindering een deel van de vraagvermindering wordt opgevangen. Daarom is de binnenlandse werkgelegenheid pas in het eerste kwartaal van 2009 beginnen afnemen.

Gezien het zwakke economische herstel en de beperkte verlenging van de gemiddelde arbeidsduur vanaf eind 2009, zou de werkgelegenheid pas vanaf 2011 opnieuw stijgen.

Hoewel de netto jobcreatie in 2008 nog goed was voor 71.200 eenheden, zou het banenverlies in 2009 om en bij de 34.600 eenheden liggen. In 2010 zouden

gemiddeld 58.900 arbeidsplaatsen worden geschrapd. In 2011 zouden we een licht herstel van de werkgelegenheid moeten vaststellen.

Herstel van het evenwicht in 2015

De Regering sluit aan bij het traject dat de Hogere Raad van Financiën heeft uitgewerkt in het kader van het herstel van het evenwicht in alle overheidsgeledingen tegen 2015.

Het stabiliteitsprogramma dat in januari 2010 werd bijgewerkt voorziet een aanpassing van het voorafgaandelijk bepaalde traject, rekening houdend met de recentste macro-economische ontwikkelingen en de verbeterde conjunctuur. In overeenstemming met de aanbevelingen van de Ecofinraad, voorziet het dat de tussentijdse doelstelling van een maximumtekort van 3% in 2012 bereikt zal worden en bevestigt het dat het evenwicht van de overheidsfinanciën ten laatste bereikt zal worden in 2015.

De terugkeer naar het evenwicht in 2015 is een essentiële voorwaarde voor de houdbaarheid van de overheidsfinanciën op lange termijn, in het bijzonder om de kosten van de vergrijzing gedeeltelijk te compenseren.

De schuldgraad blijft sinds 2008 in stijgende lijn evolueren ten gevolge van de impact van de steunmaatregelen voor de financiële sector en het relanceplan voor de economie.

In 2008 bedroeg de schuldgraad 89,7%, voor 2009 wordt hij op 97,5% geraamd; volgens de weerhouden hypothesen zou hij in 2012 de 100% benaderen. Pas vanaf 2012 zou de schuldgraad weer beginnen te dalen.

Wat de budgettaire gevolgen van de vergrijzing betreft, steunt het Stabiliteitsprogramma op het verslag van de SCvV van juni 2009.

III. VERGRIJZING EN ARBEIDSMARKT

In een gunstig conjunctuurklimaat blijft de binnenlandse werkgelegenheid in 2007 en 2008 tot op historische hoogtes stijgen. Pas tegen eind 2008 wordt een lichte afwijking vastgesteld wanneer de conjunctuuromslag gevolgen begint te hebben voor de arbeidsmarkt.

In 2009 gingen \pm 35.000 banen verloren, in 2010 zouden wel eens gemiddeld 67.000 banen kunnen worden geschrapd. In 2011 keert de tendens om en worden opnieuw jobs gecreëerd: gemiddeld 17.600 eenheden.

De werkgelegenheidsgraad zou dalen van 63,6% in 2008 tot 61,5% in 2010 en 2011. Rekening houdende met de evolutie van de beroepsontwikkeling zou het aantal werklozen (met inbegrip van de niet-werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen) in 2009 moeten toenemen met 53.900 eenheden, in 2010 met 98.400 eenheden en in 2011 met 23.300 eenheden. De geharmoniseerde werkloosheidsgraad (definitie van Eurostat) zou stijgen van 7% in 2008 tot 9,6% in 2011⁷.

⁷ Instituut voor de Nationale Rekeningen – Planbureau – 11 september 2009.

De Belgische arbeidsmarkt wordt met verschillende uitdagingen geconfronteerd: concurrentiekracht, regionale verschillen, geringe mobiliteit van de werknemers, beperkte voortgezette vorming, ontoereikende participatie van sommige bevolkingsgroepen, meer bepaald de jongeren, de 55-plussers, de vreemdelingen en, door alle categorieën heen, de laagst geschoolden. Deze verschillende dimensies krijgen een bijzondere weerklink als we ze zien in een context van vergrijzing.

Het algemene kader van de analyse⁸

- Uit de verdeling van de bevolking volgens leeftijd en tewerkstellingsstatuut kunnen we afleiden dat de nog studerende jongeren tussen de 15 en de 24 jaar oud momenteel in de minderheid zijn op de arbeidsmarkt, net zoals de 55- tot 64-jarigen, waarvan twee derde niet werkt aangezien de meerderheid onder hen zich uit de arbeidsmarkt heeft teruggetrokken. Bij de groep volwassenen tussen de 25 en 44 jaar oud daarentegen werkt meer dan 80% van de bevolking.
- Vanuit het standpunt van het arbeidsaanbod heeft de toename van de bevolking op actieve leeftijd – als gevolg van de toename van de cohorten in de leeftijds piramide – slechts weinig invloed. De in- en uitstroom op de arbeidsmarkt betreft immers leeftijdsgroepen (15-24 jaar en 55-64 jaar) met een vrij lage werkzaamheidsgraad.
- Volgens de recentste demografische prognoses van het Planbureau zou de demografische dynamiek in Brussel groter zijn, als gevolg van een grote immigratiestroom en een veel hoger geboortecijfer dan in de overige twee gewesten van het land. Het aantal 15- tot 64-jarigen zou tegen 2050 met ongeveer 20% stijgen. Aan het andere uiterste zou de bevolkingsgroei in Vlaanderen tegen 2015 op 2% moeten stagneren, om daarna weer te dalen. Dat wordt onder andere verklaard door een lager geboortecijfer, een migratiesaldo dat absoluut genomen even groot is als in Brussel, en de geleidelijke pensionering van de vele babyboomgeneraties. Wallonië zou een tussenliggende positie innemen en eveneens een gevoelige vergrijzing kennen. Het aantal 15- tot 64-jarigen zou tegen 2050 met meer dan 10% stijgen.
- Op het niveau van België als geheel zou de demografische bijdrage aan de evolutie van de beroepsbevolking volledig steunen op immigratie, die voornamelijk personen van jonger dan 50 betreft, dat wil zeggen, personen die behoren tot leeftijdsgroepen waarvan de werkzaamheidsgraad hoger ligt dan het gemiddelde. De bevolkingsgroei in België wordt voor één derde verklaard door het natuurlijk saldo van geboorten en overlijdens en voor twee derde door een netto immigratiestroom; deze zou in de komende jaren, tot in 2012, nog toenemen (tot 56.600 eenheden) om dan weer te zakken tot onder de drempel van de 20.000, tegen het einde van de jaren twintig. Tegen 2050 zou de migratiestroom weer stijgen, tot iets meer dan 26.000.

Regionale verschillen

De economische activiteit en de levensstandaard zijn niet over heel het grondgebied homogeen verspreid. Deze verschillen stellen we uiteraard ook vast wanneer we de marktsituatie in de gewesten bekijken. Volgens de resultaten van de Enquête naar

⁸ Bronnen: Hogere Raad voor de Werkgelegenheid, NBB, FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg

de arbeidskrachten, in 2007, waren de regionale verschillen in België het grootst van heel de EU-15.

Mobiliteit van de werknemers

De Belgische arbeidsmarkt heeft niet alleen te lijden onder een gebrekkige geografische mobiliteit van de werknemers, maar ook de functionele mobiliteit is ontoereikend. Over het algemeen stellen we vast dat een hoge gemiddelde anciënniteit – een klein aandeel loontrekkenden met minder dan 2 jaar functionele anciënniteit – gepaard gaat met een lagere werkgelegenheidsgraad (Italië, Griekenland, Hongarije), terwijl in de landen waar de mobiliteit groot is, de werkgelegenheidsgraad ook gevoelig beter scoort (Denemarken, Nederland, Zweden). In België wordt de lage werkgelegenheidsgraad toegeschreven aan de beperkte beroepsmobiliteit.

Opleiding

- Inzake opleiding ontbreekt het in België niet aan troeven. De resultaten van de PISA-beoordeling van de OESO kunnen worden besproken vanuit het oogpunt van het resultaat, verwijzend naar de gemiddelde scores van de leerlingen, en vanuit het oogpunt van de billijkheid, verwijzend naar de spreiding van de resultaten. Finland heeft een doeltreffend en rechtvaardig onderwijssysteem: de resultaten voor wetenschappen staan er bovenaan in het klassement en de resultaten van de leerlingen zijn er slechts beperkt gespreid. De Vlaamse Gemeenschap scoort beter dan het gemiddelde in de OESO en de spreiding van de resultaten is minder groot. Ook de Duitstalige Gemeenschap situeert zich bovenaan in het Europese klassement. De Franse Gemeenschap daarentegen presteert onder het gemiddelde en de spreiding van de resultaten is zeer groot.
- Wat de voortgezette vorming betreft, doet ons land het echter minder goed. Het opleidingsbeleid van de ondernemingen in de privésector wordt nochtans ondersteund met streefcijfers die op inter-professioneel niveau met de sociale partners werden overeengekomen. Het opleidingsbudget voor alle ondernemingen in de privésector moest in 2006 1,9% van de loonkosten uitmaken. De financiële indicator is sinds 2000 alsmaar gedaald en bedroeg in 2005 nog slechts 1,13%; in 2006 deed hij het weer iets beter en in 2007 bleef hij duidelijk boven de aangegane verbintenissen.
- Op Europees niveau bevelen de richtsnoeren voor de werkgelegenheid aan dat de participatiegraad van de volwassen actieve bevolking (van 25 tot 64 jaar oud) aan vorming en levenslang leren tegen 2010 minstens 12,5% bedraagt, maar de Belgische indicator (7,2% in 2007) vertoont een aanzienlijke achterstand, ook ten overstaan van onze partners. Het verschil is vooral groot ten opzichte van de Scandinavische landen, waar de participatiegraad meer dan 20% bedraagt.
- Er is een positieve correlatie tussen de waarschijnlijkheid van inschakeling op de arbeidsmarkt en het opleidingsniveau; getuige hiervan de lage werkgelegenheidsgraad van laag geschoolden op actieve leeftijd in België, namelijk ongeveer 40% en meer dan 22 punten onder het nationale gemiddelde, alle kwalificatieniveaus door elkaar. Deze tendens doet zich in de drie gewesten voor, maar de werkgelegenheidsgraad van personen die hoogstens het lager secundair onderwijs hebben doorlopen, ligt in Vlaanderen hoger, namelijk 43%.

- Voor alle leeftijdsgroepen die in beschouwing worden genomen, is voortgezette vorming in België heel wat minder goed toegankelijk dan in de Scandinavische landen, die samen met het Verenigd Koninkrijk koploper zijn in de EU. De voortgezette vorming wordt minder goed toegankelijk naarmate de leeftijd toeneemt: die vaststelling kan ook in de Scandinavische landen worden gemaakt. In België heeft slechts 5% van de 55- tot 64-jarigen er toegang toe, hoewel vooral zij er gebruik van zouden moeten maken om hun inzetbaarheid te behouden en zelfs te verhogen. Zo neemt de toegang tot opleiding ook toe naarmate het oorspronkelijke kwalificatieniveau van de volwassenen hoger is. Laaggeschoolden volgen in België zelden nog een opleiding na hun schooltijd, terwijl dit nu net de groep is die er het meest behoefte aan heeft.

Werkgelegenheid van werknemers ouder dan 55

De werkgelegenheidsgraad van werknemers ouder dan 55 blijft in België ruimschoots beneden peil. Deze werkgelegenheidsgraad mag er de voorbije jaren dan al sterk op vooruit zijn gegaan – van 31,8% in 2005 tot 34,5% in 2008 – toch is dit nog niet voldoende om de kloof met de andere Europese landen te dichten (45%).

België wordt gekenmerkt door een werkgelegenheidsgraad die nog veraf ligt van de Europese doelstelling van 50% in 2010.

Binnen de EU staan de Scandinavische landen en het Verenigd Koninkrijk op kop en zij overtreffen nu reeds deze doelstelling.

Dat de situatie tussen 2005 en 2008 verbeterde, is wellicht het gevolg van bepaalde maatregelen, zoals de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen en de inwerkingtreding van het Generatiepact in 2006.

Momenteel is het nog moeilijk om een definitieve beoordeling te maken van de resultaten die dit Generatiepact oplevert. Deze beoordeling wordt verwacht tegen 2011. Wel is het een feit dat de huidige economische crisis de statistieken vertekent.

Eén verdienste is zeer zeker dat het Generatiepact de politieke actoren en sociale partners bewust maakt van de noodzaak om de werkgelegenheidsgraad te verhogen, met name voor de 55-plussers. Het pact leidt ook tot een duidelijke vooruitgang op het terrein, met de veralgemening van de tewerkstellingscellen in geval van collectief ontslag en bij outplacement.

Momenteel, en onder voorbehoud van een inventaris later, ziet het er echter naar uit dat de resultaten teleurstellend zijn.

Waarnaar bij de beoordeling van de resultaten wordt verwezen, is onder meer het feit dat de ondernemingen nog steeds aarzelen om oudere werknemers in dienst te nemen, omdat hun loon zo hoog ligt. Volgens de werkgevers blijkt het gewicht van de leeftijd of anciënniteit op de evolutie van het loon, vooral dan voor bedienden, in België een relatief grote handicap te zijn voor de tewerkstelling van 55-plussers; de groei van hun loon is immers niet gelieerd aan hun productiviteit, waardoor het risico op uitsluiting voor hen groter is.

We merken evenwel op dat sinds 1 januari 2008 de beroepssectoren de leeftijdsgebonden overeenkomsten moesten herzien en daarbij rekening hielden met de Europese richtlijn inzake non-discriminatie.

Hoe het ook zij, de statistieken van de FOD Werkgelegenheid leren ons dat slechts 2,5% van de werklozen ouder dan 55 weer aan de slag gaat (tegenover 14,7%

Europees gemiddelde). Nauwelijks 1,1% van de niet-actieve vervroegd gepensioneerden gaat opnieuw aan het werk (tegenover 3,4% voor Europa).

Anderzijds oordelen sommigen dat, ondanks de beperkingen die in het systeem worden ingevoerd, brugpensioen nog te systematisch wordt toegekend.

Op algemeen vlak moeten we ervoor zorgen dat we geen stimulansen creëren voor een voortijdig verlaten van de arbeidsmarkt. Verschillende mechanismen, die strikt moeten worden afgebakend, worden nog steeds in ruime mate gebruikt en door de huidige crisis zou het gebruik nog kunnen toenemen. De onlangs genomen maatregelen in dit verband hebben nochtans positieve gevolgen gehad. Hoewel het aantal voltijdse conventionele brugpensioenen de voorbije jaren nogmaals is gestegen, is het aandeel van de bruggepensioneerden in de bevolkingsgroep van de 55- tot 64-jarigen tussen 2000 en 2008 minder groot geworden. Sinds 2005 vermindert het aantal oudere werklozen die van zoeken naar werk zijn vrijgesteld, en nadien daalde ook het aantal voltijdse tijdskredieten (net als de volledige loopbaanonderbrekingen in de overheidssector). Het algemene tijdskredietstelsel boet echter niet aan succes in, maar de oudere werknemers maken meer gebruik van formules voor vermindering van de prestaties.

De inzetbaarheid van oudere werknemers

Met de bedoeling om de werkgelegenheidsgraad van de werknemers en in het bijzonder van de oudere werknemers te verhogen, riep de wetgever in september 2001 het “Fonds voor de bevordering van de arbeidsvoorwaarden” in het leven. Pas in april 2004 echter werd, op initiatief van voormalig federaal Minister van Werk F. Vandenbroucke, het “Ervaringsfonds” opgericht en werden werkingsmiddelen voorzien.

Dit Fonds moet vooral de werkomstandigheden verbeteren om werknemers op die manier langer aan het werk te houden. Met dit Fonds wordt ingegaan op de aanbevelingen van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden. Het wil met name: de werkomstandigheden verbeteren om te vermijden dat werknemers voortijdig de arbeidsmarkt verlaten, de werkplek aan de behoeften van oudere werknemers aanpassen en aan oudere werknemers dezelfde opleidingsmogelijkheden bieden als aan jongeren, alsook de ervaring van de ouderen behouden en doorgeven.

Nu dit Fonds 5 jaar actief is, maakt een universitair onderzoeksteam⁹ er een analyse ervan.

Het Fonds verwerkt jaarlijks ± 200 dossiers; het kende subsidies toe voor een bedrag van ± 2,5 miljoen euro, waarvan het gros gaat naar ondernemingen in Vlaanderen en naar ondernemingen met meer dan 50 personen. Schematisch voorgesteld en zonder vooroordeel over de resultaten van het onderzoek, kan worden gesteld dat het Fonds zich heeft beperkt tot een rol van subsidiëring (vooral voor de grote ondernemingen) met weinig controle en zonder dat de einddoelstelling – de werkomstandigheden voor de oudere werknemers verbeteren – werd bereikt. Tot verontschuldiging van het Fonds moeten we vermelden dat de kernconcepten – de werkomstandigheden verbeteren, het werk beter organiseren – niet in de reglementaire teksten werden omschreven en dat er geen indicatoren aan werden gelieerd.

⁹ Cap – Menswetenschappen, vzw verbonden aan de UCL.

Op het vlak van de Europese Unie

Heel wat landen leveren inspanningen om de participatie van de oudere werknemers op de arbeidsmarkt te doen toenemen.

In Nederland steeg de arbeidsmarktparticipatie van de 55-plussers tussen 1996 en 2008 van 27 tot 47% en sinds 2002 ligt dit percentage hoger dan het Europese gemiddelde. Om tot dit resultaat te komen heeft de Regering besloten om de fiscale voordelen gelieerd aan de VUT-regeling (vervroegd uittreden) en de brugpensioenstelsels af te schaffen en een reeks maatregelen door te voeren die de werkgevers ertoe moeten aansporen om oudere werknemers in dienst te nemen (vermindering van sociale lasten, fiscale bonus). Anderzijds zijn in de collectieve arbeidsovereenkomsten tal van maatregelen voorzien om de beschikbaarheid van oudere werknemers in de hand te werken, met name door opleiding, telewerk, flexibele werkuren die ongelijk over de week verdeeld zijn¹⁰.

Verder besliste de Nederlandse Regering op 15 oktober 2009 om de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen tot 66 jaar in 2020 en vervolgens tot 67 jaar in 2025. De Minister-President rechtvaardigde deze maatregel onder meer door te wijzen op de “verslechtering van de overheidsfinanciën en de noodzaak om het menselijk kapitaal beter te gebruiken”. Deze maatregel moet nog aan het Parlement worden voorgelegd.

In Frankrijk dateert de belangrijkste hervorming van 2003. De duur van de bijdragebetaling om van een pensioen aan het volle tarief te kunnen genieten, wordt in 2002 verlengd tot 41 jaar. Anderzijds wordt de verhoging vanaf 2013 afhankelijk van de evolutie van de levensverwachting. In 2009 komt er een systeem waarbij het pensioenbedrag wordt opgetrokken naarmate de betrokkene later de arbeidsmarkt verlaat, voor wie na zijn zestigste met pensioen gaat (5% per jaar).

Bovendien bepalen de wet op de financiering van de sociale zekerheid en het daarbij behorende decreet van 20 mei 2009 dat ondernemingen met minder dan 50 werknemers vanaf 1 januari 2010 een boete (1% van de loonmassa) kunnen oplopen indien ze niet gedekt zijn door een akkoord of actieplan met betrekking tot de aanwerving van ouderen en het behoud van de banen van ouderen. Dit sluit aan bij de goedkeuring eind 2009 van een bepaling die de werkgever vanaf 1 januari 2009 verbiedt om werknemers van ambtswege te ontslaan vóór ze 70 worden.

Tot slot vermelden we dat een “Fonds pour l’amélioration des conditions de travail” (FAGT – Fonds voor verbetering van de werkomstandigheden) tot taak heeft, de ondernemingen te helpen bij het ontwerpen en realiseren van projecten waarbij rekening wordt gehouden met de organisatorische en menselijke factoren van de werksituaties. De doelstelling van deze projecten moet met name hierin bestaan dat, met het oog op een beter beheer van de leeftijdscategorieën en aangepaste loopbaantrajecten, wordt nagegaan hoe zwaar het uitgeoefende beroep is en hoe lang het tijdens de loopbaan werd uitgeoefend.

In Duitsland waren de bevolkingsprognoses en de kwestie van het behoud van de sociale zekerheid de aanleiding voor hervormingen van het pensioenstelsel. De wettelijke pensioenleeftijd wordt geleidelijk aan opgetrokken tot 67 jaar. Hiervoor wordt een overgangperiode van 17 jaar – tussen 2012 en 2029 – voorzien.

¹⁰ Forward, nr. 8, oktober 2009.

Duitsland spant zich in om de werkzaamheidsgraad van de 55-plussers te doen toenemen; tegen 2010 wil het land de kaap van de 55% overschrijden. Om het behoud van werk tot de wettelijke pensioenleeftijd in de hand te werken vaardigde de Duitse Regering een aantal maatregelen uit die hun inzetbaarheid ten goede moeten komen. Dat is meer bepaald het geval voor het "50 plus"-initiatief, waarmee de Staat voor ondernemingen met meer dan 250 werknemers de kosten voor de voortgezette vorming van werknemers ouder dan 45 op zich neemt.

Deze regeling voorziet ook loonsubsidies gedurende 3 jaar voor werknemers die ouder zijn dan 50.

Bovendien genieten oudere werknemers die een minder goed verloonde baan aanvaarden, van een tijdelijke loongarantie.

Volgens een nationaal verslag dat in 2007 aan Eurofound werd voorgelegd, heeft Duitsland voor de oudere werknemers geen expliciet en geïntegreerd beleid, ook al werden op verschillende niveaus vele initiatieven genomen.

In Finland¹¹ werden in de jaren negentig met het oog op de demografische situatie maatregelen doorgevoerd die het verwachte tekort aan werkkrachten voor de eerste decennia van de 21e eeuw moeten opvangen. De maatregelen hadden een positieve en snelle invloed op de werkgelegenheidsgraad bij de ouderen.

Niet alleen werd een rem gezet op de verschillende vormen van vervroegde pensionering, maar er werden ook bewustmakingscampagnes georganiseerd en er kwamen hervormingen om de werkomstandigheden, de gezondheidsvoorzieningen en de inzetbaarheid van oudere werknemers te verbeteren.

Zoals in de meeste EU-landen hervormde Finland zijn pensioensysteem en dat, vooral vanaf 2005. De vaste leeftijd van 65 jaar werd vervangen door een flexibele leeftijd, tussen de 62 en de 68 jaar, en er werd een bonus-/malussysteem toegevoegd.

Aan de andere kant wordt het bijdragebedrag gelieerd aan de leeftijd van de werknemers: 1,5% voor 18- tot 52-jarigen, 1,9% per jaar voor 53- tot 63-jarigen en 4,5% vanaf 63 jaar.

Bovendien voert de hervorming de regel in dat het pensioenbedrag wordt aangepast naargelang de levensverwachting evolueert.

Tot slot werd in 1979 het Finse "Fonds voor de werkomgeving" opgericht. Het financiert onderzoeks- en ontwikkelingsprojecten op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk. In tegenstelling tot het Belgische Ervaringsfonds zijn de subsidies niet bedoeld om alleen de werkomstandigheden van de oudere werknemers te verbeteren. De sociale partners zijn vertegenwoordigd in de raad van beheer van het Fonds.

De Zweedse bevolking behoort tot de oudste in de OESO. Tegen ongeveer 2030 zal één Zweed op vier ouder zijn dan 65. Zweden heeft in de EU echter ook de hoogste participatiegraad van ouderen.

Het Zweedse pensioenstelsel werd de voorbije jaren grondig gewijzigd. Het land heeft een eerste pijler, die uit 3 stappen bestaat: een minimumpensioen dat door het staatsbudget wordt gefinancierd en met notionele rekeningen (16% bijdragen in

¹¹ Algemene Directie Werkgelegenheid, Sociale zaken en Gelijke kansen van de EU.

repartitie) en individuele rekeningen (2,5% bijdragen in zuivere kapitalisatie) wordt aangevuld.

Zweden nam verschillende beleidsinitiatieven om de inzetbaarheid van de ouderen te verhogen. Ouderen hebben in dit land gemakkelijk toegang tot opleidingen en levenslang leren is er een concept dat goed door de sociale partners werd geïntegreerd. Bovendien worden de sociale partners er door de Regering toe aangemoedigd om naar betere oplossingen te zoeken om de werkomstandigheden en de werklast aan te passen aan de eisen van de oudere werknemers.

Italië is een van de EU-landen die met een zware demografische schok kampen, terwijl de werkgelegenheidsgraad van ouderen er eerder klein is.

In de jaren negentig werden hervormingen doorgevoerd die uitkeringen en bijdragen binnen het pensioenstelsel nauwer aan elkaar moeten linken.

De hervorming geeft aanleiding tot een geleidelijke overgang van een stelsel met vaste uitkeringen naar een stelsel met vaste bijdragen en dit stelsel is van toepassing op alle werknemers die na 31 december 1995 op de arbeidsmarkt zijn. Dat betekent dat vanaf 2035 de uitkeringen in verhouding zullen staan tot de bijdragen die in de loop van de beroepsloopbaan werden betaald.

De overgang naar het nieuwe stelsel verloopt dus zeer geleidelijk aan, maar brengt ook een gevoelige daling van de vervangingsratio met zich mee.

Om te vermijden dat heel wat werknemers hun pensioen onder de oude voorwaarden willen nemen, nam de Regering in de hervorming een noemenswaardige bonus op om mensen aan het werk te houden.

Merken we verder nog op dat Italië inzake de opleiding van oudere werknemers enigszins achterloopt.



Volgens het DG Werkgelegenheid en Sociale Zaken van de EU hebben landen die tot nog toe het meest succes hadden op het vlak van actief ouder worden, dit succes te danken aan een geïntegreerde globale aanpak, door verschillende domeinen met elkaar te combineren, aanbod aan vraag te linken en vanaf het prille begin de uitdaging van de veroudering van de werkkrachten aan te gaan.

Het voorbeeld bij uitstek is Finland. In dit land werkten verschillende overheidsdiensten en onafhankelijke bureaus samen, met name om de gezondheidstoestand en functiebekwaamheden van de ouderen te verbeteren, de middelen die van de ouderen afkomstig zijn, te gebruiken en de kansen die de vergrijzing met zich meebrengt, te benutten.

IV. UPDATE VAN DE BEGROTINGSRAMINGEN VAN DE SOCIALE ZEKERHEID

Volgens ramingen van juli 2009 zou de sociale zekerheid in 2009 een tekort van 2,7 miljard registreren. In 2010 zou dit tekort 5,3 miljard bedragen. Vanaf dan zou het

tekort geleidelijk aan moeten slinken en zich tegen 2013 moeten stabiliseren op 4 miljard.

De volgende elementen verklaren deze negatieve resultaten:

- a) een bruuske daling van de inkomsten uit bijdragen en de belastingontvangsten bestemd voor de sociale zekerheid, ten gevolge van de economische crisis. Deze daling lijkt een structureel effect te hebben op lange termijn, aangezien we tegen 2012 nog een daling van de bijdragen verwachten van $\pm 2,5$ miljard in vergelijking met de ramingen die van vóór de crisis dateren. Merk op dat de verlaging van de sociale bijdragen in zekere mate gecompenseerd wordt door een stijging van de alternatieve financiering.
- b) een aanzienlijke stijging van de uitgaven voor werkloosheid, ten gevolge van de economische crisis. Tegen 2012 blijven de uitgaven inzake werkloosheid 1 miljard hoger liggen dan voorzien in de ramingen van vóór de crisis.
- c) een structurele stijging van de uitgaven die voornamelijk is toe te schrijven aan de vergrijzing en het feit dat sociale bijdragen aan de welvaart worden gekoppeld.

Deze cijfers werden in september 2009 lichtjes aangepast omdat de ramingen inzake groei in de recentste economische begroting naar boven toe werden herzien (- 3,1% in plaats van - 3,8% in 2009 en + 0,4% in plaats van - 0,3% in 2010) en de indexaanpassing van de sociale uitkeringen werd uitgesteld tot januari 2011, met andere woorden 4 maanden later dan voorzien in de ramingen van juli 2009.

Met het oog op de begrotingscontrole (2010-2011) van half maart 2010, zijn de groeiramingen opnieuw aangepast aan de verhoging: - 3% in 2010 (-3,1% in september 2009) en + 1,4% in 2010 (0,4% in september 2009) en 1,7% in 2011. In vergelijking met de oorspronkelijke begroting verbeteren de nieuwe ramingen het begrotingssaldo van de sociale zekerheid enigszins.

Tijdens het begrotingsconclaf voor 2010 en 2011, in oktober 2009, werd besloten om de rekeningen van de sociale zekerheid tegen 2011 in evenwicht te brengen. Met dat vooruitzicht kent de staat aan de sociale zekerheid een dotatie toe ter waarde van 2,5 miljard in 2010 en 2,7 miljard in 2011.

Bovendien deed ook de ziekteverzekering inspanningen om tot een globaal beheer te komen (350 miljoen in 2010 en 450 miljoen in 2011). Voor andere uitgaven moeten dan weer enkele correcties worden aangebracht (bijvoorbeeld op het vlak van de dienstencheques). De rest van het tekort wordt gefinancierd door een renteloze staatslening over 20 jaar aan de sociale zekerheid ten bedrage van $\pm 1,7$ miljard in 2010 en ± 1 miljard in 2011.

V. WELKE UITDAGINGEN BRENGT DE VERGRIJZING MET ZICH MEE? SAMENVATTING VAN DE ANALYSE VAN HET PLANBUREAU¹²

1. De vergrijzing leidt in de komende decennia tot een aanzienlijke stijging van de uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg. Dit vormt een uitdaging voor de Belgische overheidsfinanciën die tijdig moet worden voorbereid. We staan aan de vooravond van een vergrijzingsproces; de babyboomgeneraties van na de Tweede Wereldoorlog bereiken stilaan de pensioenleeftijd en verlaten massaal de arbeidsmarkt. Daar waar er in 2000 4

¹² Uiteenzetting van dhr. Henri Bogaert, Commissaris bij het Plan.

werknemers actief waren voor één persoon ouder dan 65, zullen er dat in 2060 nog slechts 2 zijn per persoon ouder dan 65.

2. De vergrijzing maakt dat de uitgaven voor sociale zekerheid voor de periode 2008-2060 met 8,2% van het bbp stijgen.

Om met deze vergrijzing om te gaan en de houdbaarheid op lange termijn¹³ te garanderen beveelt de Europese Unie een strategie aan die steunt op drie krachtlijnen inzake de schuldenlast (strategie van voorfinanciering), de leeftijdsgebonden uitgaven (hervorming van het uitkeringsstelsel) en de arbeidsmarkt (structurele hervormingen).

De strategie die door de Hogere Raad van Financiën wordt aanbevolen, behelst tot op heden slechts de eerste van deze drie krachtlijnen, maar die kon voorlopig niet worden verwezenlijkt.

Het Stabiliteitsprogramma 2009-2013, zoals het in januari 2010 werd aangepast, bepaalde een nieuw begrotingstraject, dat tegen 2015 tot een begrotingsevenwicht zou moeten leiden.

Voor een dergelijk scenario moeten op budgettair vlak grote inspanningen worden geleverd: 5,9% van het bbp tegen 2015. Zonder bijkomende inspanningen na 2015 zou de overheidsschuld, na een periode van daling, in 2060 opnieuw $\pm 76\%$ van het bbp bedragen.

Als we erin slagen om op lange termijn het begrotingsevenwicht in stand te houden, zou de schuld kunnen blijven dalen tot 16,6% van het bbp.

Daarvoor moeten tegen 2060 bijkomende begrotingsinspanningen worden geleverd (1,5% van het bbp), boven op de inspanningen die reeds vereist zijn om tegen 2015 tot een evenwicht te komen.

3. Gezien de bijzonder lastige begrotingssituatie, moeten we ons nogmaals buigen over de drie strategische lijnen die door de EU worden aanbevolen.

Het herstel van het begrotingsevenwicht lijkt onvermijdelijk; nochtans is het wellicht heel ambitieus om dit evenwicht op het vlak van onze overheidsfinanciën te willen blijven realiseren.

Het hoger genoemde scenario, dat leidt tot een overheidsschuld van een zeer laag niveau (16,6% van het bbp), lijkt niet haalbaar.

Anderzijds lijken hervormingen van de vergoedingsstelsels niet wenselijk, wegens de erosie van de vervangingsratio van de uitkeringen op lange termijn. Bovendien ligt het pensioenbedrag in België vrij laag in verhouding tot dat van onze buurlanden.

Als we met deze elementen rekening houden, dan moet de voorkeur worden gegeven aan die strategische richtlijn van de EU die een hogere werkgelegenheidsgraad vooropstelt. In België is er immers voldoende ruimte om de effectieve leeftijd waarop iemand de arbeidsmarkt verlaat, te verhogen.

¹³ Volgens het Planbureau houdt financiële houdbaarheid in dat de toekomstige generaties van hetzelfde bijdrage- en uitkeringsstelsel zullen genieten als de huidige generatie, wat overeenstemt met een welbepaalde idee van intergenerationale rechtvaardigheid.

Indien de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers tegen het midden van de jaren dertig geleidelijk aan kan worden opgetrokken van 41,7% tot 58,1% (in plaats van 48,5% in het referentiescenario), dan zou de bijkomende inspanning na 2015, van 1,5% van het bbp tegen 2060, niet noodzakelijk zijn. De globale werkgelegenheidsgraad zou dan 70,4% bedragen, dat wil zeggen, 1,9% meer dan in het referentiescenario.

4. Een zeer grote inspanning leveren, namelijk 5,9% van het bbp, en zo in 2015 komen tot een begrotingsevenwicht vormt de eerste krachtlijn van de Europese strategie: vermindering van de overheidsschuld, zodat door de daling van de interestlasten middelen vrijkomen voor de financiering van de vergrijzing (een groot gedeelte van de voorfinanciering zou op die manier worden gerealiseerd).

Om de financiering te garanderen is het van groot belang dat de werkgelegenheidsgraad van de ouderen stijgt; de leeftijd waarop iemand effectief met pensioen gaat, verhogen met ± 3 jaar tegen het midden van de jaren dertig (of een verhoging van \pm anderhalve maand per jaar) zou de bijkomende inspanningen overbodig maken, maar alleen wanneer de maatregelen ter stimulatie van de werkgelegenheid geen bijkomende kosten met zich zouden meebrengen. We moeten er immers op letten dat de financiële stimulansen niet tot een structurele kostenverhoging leiden.

De begrotingsinspanningen die we tot in 2015 moeten leveren, blijven een financiële uitdaging van formaat.

VI. DE UITDAGING

1. **Hoe moeten we, gezien de bijzonder slechte budgettaire en economische context, inspelen op de vaak uitgedrukte wens om de financiële levensvatbaarheid en houdbaarheid van onze pensioenstelsels te garanderen en tegelijkertijd de eerste pijler uitbreiden, de tweede pijler democratiseren en een beleid voortzetten waarbij het tekort van de overheidsfinanciën geleidelijk aan wordt weggewerkt?**

Voor alle oplossingen die in overweging worden genomen, gelden fundamentele bezwaren:

- een verhoging van de sociale bijdragen brengt het concurrentievermogen van de ondernemingen in het gedrang terwijl er volgens de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven op het vlak van loon al een gecumuleerd tekort is ten opzichte van het gemiddelde in de drie buurlanden;
- de staatstoelagen of alternatieve financiering optrekken (bij constante fiscaliteit) maakt het overheidstekort groter;
- de fiscaliteit verhogen, op welke manier dan ook, schept een groot politiek probleem wat de keuze van de middelen betreft, en zou voor de burgers kunnen leiden tot een daling van de koopkracht;
- hoewel schaalvoordelen nog steeds mogelijk zijn, is een verlaging van het pensioenbedrag geen verstandig idee, aangezien het Belgische pensioenniveau gemiddeld toch al lager ligt dan in heel wat andere EU-landen. Een dergelijke oplossing – die politiek gezien overigens

ook onaanvaardbaar is – zou voor de gepensioneerden eveneens tot een dalende koopkracht leiden.

2. Het Zilverfonds¹⁴ werd in 2001 opgericht om de onvermijdelijke budgettaire gevolgen van de vergrijzing op te vangen. De doelstelling van het Fonds bestaat erin om reserves aan te leggen waarmee in de periode tussen 2010 en 2030 de uit de vergrijzing voortvloeiende extra uitgaven voor de verschillende wettelijke pensioenstelsels kunnen worden gefinancierd.

De inkomsten van het Zilverfonds bestaan uit begrotingsoverschotten, overschotten van de sociale zekerheid en niet-fiscale inkomens, waar nog eens de beleggingsproducten bijkomen.

Tijdens de eerste jaren van zijn bestaan werd het Zilverfonds hoofdzakelijk gespijsd met de opbrengst van niet-fiscale ontvangsten (zoals de veiling van UMTS-licenties, de overname van het pensioenfonds van Belgacom, het ALESH, de EBA, ...).

Het is echter altijd de bedoeling geweest om in eerste instantie het Zilverfonds met begrotingsoverschotten te voeden. In een aanpassing van de wet in 2005 staat dat het Fonds vanaf 2007 op een structurelere manier moet worden gefinancierd, in hoofdzaak met begrotingsoverschotten.

Voor het begrotingsjaar van 2007 werd voorzien dat een bedrag ter waarde van 0,3% van het bbp aan het Fonds zou worden toegewezen en dat dit percentage voor de volgende jaren, tot in 2012, telkens met 0,2% van het bbp zou worden verhoogd.

De wet bepaalt dat het effectief aan het Zilverfonds toegewezen jaarlijks bedrag gelijk is aan het gerealiseerde begrotingssurplus in het betrokken begrotingsjaar. Anderzijds bepaalt diezelfde wet dat het Fonds zijn reserves belegt in effecten van de Belgische Staat. Uiteraard is deze verplichting eveneens gericht op de consolidatie van de Staatsschuld; aangezien het Fonds deel uitmaakt van de publieke sector, worden de reserves van het Zilverfonds in mindering gebracht van de globale overheidsschuld.

Tot slot kan het Zilverfonds, voor zover de schuldgraad lager ligt dan 60 procent van het bbp vanaf 2010, uitgaven verrichten om de diverse wettelijke pensioenstelsels te financieren.

Afgezien van enkele interestopbrengsten, waren de ontvangsten tussen 2001 en 2005 altijd van niet-fiscale oorsprong.

Met de toekenning aan het Zilverfonds van het begrotingssurplus van 2006 voor een bedrag van 176 miljoen euro, werd voor het eerst de inkomstenbron van de begrotingssaldi aangesneden.

Door het ontbreken van een begrotingssurplus in 2007 werden er voor dat jaar geen middelen aan het Fonds toegekend, tenzij dan de 655 miljoen euro van de interesten van de beleggingen.

De aangepaste Zilverfonds-wet voorzag in principe dat in 2008 een bedrag aan het Zilverfonds zou toegewezen worden gelijk aan 0,5 procent van het bbp.

¹⁴

Jaarverslag over de werking van het Zilverfonds in 2008 (juni 2009).

Wegens het ontbreken van een overschot besliste de Regering dat de in de wet voorziene stortingen naar het Zilverfonds niet zouden kunnen worden uitgevoerd. Er werd evenmin overgegaan tot de affectatie aan het Fonds van niet-fiscale ontvangsten.

Net zoals in het verleden kreeg het Fonds in 2008 de beleggingsopbrengsten, die goed waren voor 690 miljoen euro.

Voor 2009 is de situatie wellicht identiek met die van 2008, aangezien de begroting voor 2009 geen overdracht van begrotingsmiddelen naar het Fonds voorziet. De aangepaste begroting voorziet dit evenmin.

Op 31 december 2008 bedroeg de portefeuille van het Zilverfonds, inclusief de verworven interesten, iets meer dan 16 miljard euro, waarvan de waarde op het einde van de looptijd 21 miljard zal bedragen.

Voor het Zilverfonds is het vorderingensaldo een doorslaggevende grootheid, aangezien de wet voorschrijft dat surplussen de structurele financiering van het Fonds moeten verzekeren.

De huidige inkomsten van het Fonds zijn nauwelijks toereikend om de helft van het begrotingsbedrag dat in 2009 aan de wettelijke pensioenstelsels werd geaffecteerd, te betalen.

Het is dan ook duidelijk dat de doelstelling van het Fonds – reserves aanleggen om de extra uitgaven voor de wettelijke pensioenstelsels ten gevolge van de vergrijzing te dekken – niet zal worden gehaald.

Anderzijds kan het Fonds maar tussenbeide komen voor zover de schuldgraad minder dan 60% van het bbp bedraagt. Nu maar ook in de komende jaren is de kans klein dat aan deze voorwaarde wordt voldaan.

Indien we derhalve echt willen dat het Fonds op het vlak van de pensioenen effectief zijn rol speelt, moeten we dan de financierings-, werkings- en tussenkomstmodaliteiten niet herzien?

Bovendien is het Zilverfonds niet gerechtigd om bijvoorbeeld tussenbeide te komen in de kosten voor de gezondheidszorg, die door de vergrijzing zijn gestegen. In dat geval moet een beroep worden gedaan op een ander Fonds, dat speciaal daarvoor werd opgericht, namelijk het Fonds voor de Toekomst van de Gezondheidszorg. Dit Fonds wordt gespijsd door de surplussen van de ziekteverzekering en werd opgericht door een programmawet van 27 december 2006 (art. 111). Het streefdoel is om ten vroegste in 2012 bij te dragen tot de investeringen die noodzakelijk zijn om het gezondheidszorgstelsel aan de vergrijzing van de bevolking aan te passen.

3. Over de middelen die moeten worden aangewend om de levensvatbaarheid van onze pensioenstelsels op termijn te garanderen, lopen de meningen vaak sterk uiteen, maar toch kan er van een zekere consensus sprake zijn, namelijk over het feit dat de verhoging van de werkgelegenheidsgraad, en dan in het bijzonder die van de oudere werknemers, in dit verband een belangrijk element van de oplossing zou vormen.

Inzake de doelstelling mag er dan al eensgezindheid heersen, over wat de te verwezenlijken modaliteiten zijn, zijn de meningen verdeeld. Het is een feit dat men door de huidige economische context eerder geneigd is om over het schrappen van arbeidsplaatsen te spreken dan over het bevorderen van de werkgelegenheid, ook voor de ouderen.

De senioren vormen een enorm potentieel voor de ondernemingen, voor de economie en voor de samenleving. Jammer genoeg wordt deze bron zelden aangesproken en zijn de ouderen het slachtoffer van discriminatie. Heel wat praktijken die het voortzetten van de activiteit belemmeren, of stimulansen die aanzetten tot het voortijdig stopzetten van de activiteit, blijven echter bestaan.

Bijgevolg moeten we de traditionele stereotypen terzijde schuiven en voordeel halen uit de stijging van het aantal oudere werknemers. Vele van deze werknemers zouden immers willen blijven werken indien de stimulerende maatregelen, het overheidsbeleid, de praktijken op het werk en de organisatie van het werk beter aangepast zouden zijn.

In een verslag van maart 2009 over de gevolgen van de crisis voor de arbeidsmarkt verzocht de Hogere Raad voor de Werkgelegenheid om “ervoor te zorgen dat er in het kader van de herstructureringsplannen niet vaker naar voortijdige pensionering zou worden gegrepen, en om niet af te wijken van de van kracht zijnde regels, om te voorkomen dat de geschoolde arbeiders die de Belgische economie zozeer nodig zal hebben als de activiteiten hernemen, massaal de arbeidsmarkt verlaten. Het zou niet meer dan natuurlijk zijn dan dat in de ontslagplannen met de leeftijdsstructuur van de tewerkstelling in het bedrijf rekening wordt gehouden en dat niet uitsluitend naar de oudere werknemers wordt gekeken. Outplacement en de reconversiecellen zijn essentiële bestanddelen van dit beleid. Daarom zou er ook een zorgbeleid moeten komen (hulp bij het zoeken naar werk, bewijzen van de competenties, opleidingen, enz.) dat aan de situatie van de werkzoekende 50-plussers is aangepast.”

Het conventioneel brugpensioenstelsel is niet het element dat de grootte bepaalt van het aantal inactieve personen van boven de 50. We vermelden meer bepaald de bruggepensioneerden, invaliden, werkloze werknemers, thuiswerkende mannen of vrouwen, de zogenaamde “Canada Dry”-systemen, enz. Zie in dit verband de onderstaande tabel.

Verdeling van de 50- tot 64-jarigen volgens hun statuut op de arbeidsmarkt in 2008

	50-54 jaar	55-59 jaar	60-64 jaar	50-64 jaar	<i>p.m. 15-64</i> <i>jaar</i>
	eenheden				
Bevolking	745.766	678.949	602.889	2.027.603	7.073.267
Tewerkgesteld	530.905	340.057	102.338	973.300	4.413.657
Werkloos	27.151	16.870	3.301	47.322	332.990
Niet-actief	187.709	322.022	497.250	1.006.981	2.326.619
waarvan met pensioen of met vervroegd pensioen	17.189	50.125	252.362	319.677	331.411
thuiswerkende mannen / vrouwen (die zich met het huishouden bezighouden)	73.483	88.746	89.030	251.260	434.708
terbeschikkingstelling voorafgaand aan het (brug)pensioen	6.107	64.970	78.112	149.188	150.023
arbeidsongeschiktheid	48.330	52.674	34.595	135.598	256.653
werkloosheid	29.886	50.529	34.329	114.744	213.246
andere	12.714	14.978	8.822	36.515	940.577
	procent van het geheel				
Tewerkgesteld	71,2	50,1	17,0	48,0	62,4
Werkloos	3,6	2,5	0,5	2,3	4,7
Niet-actief	25,2	47,4	82,5	49,7	32,9
waarvan met pensioen of met vervroegd pensioen	2,3	7,4	41,9	15,8	4,7
thuiswerkende mannen / vrouwen (die zich met het huishouden bezighouden)	9,9	13,1	14,8	12,4	6,1
terbeschikkingstelling voorafgaand aan het (brug)pensioen	0,8	9,6	13,0	7,4	2,1
arbeidsongeschiktheid	6,5	7,8	5,7	6,7	3,6
werkloosheid	4,0	7,4	5,7	5,7	3,0
andere	1,7	2,2	1,5	1,8	13,3

Bron: AKE (ADSEI).

De niet-actieven, dat wil zeggen, de personen zonder werk die niet actief naar werk zoeken of niet bereid zijn snel weer aan het werk te gaan als hun een baan wordt aangeboden, zijn in ons land goed voor ± 10 procentpunten meer dan het gemiddelde voor de EU.

Op een ander vlak deinzen werkgevers er inderdaad vaak voor terug om senioren in dienst te nemen of in dienst te houden.

Bovendien kan de hervorming van de pensioenstelsels de stimulansen om te werken wijzigen en mee bepalen op welk ogenblik de werknemers met pensioen gaan. Dit betreft met name de aanpassing van het pensioenbedrag in geval van vervroegde pensionering (vermindering) en voor uitgestelde pensionering (verhoging).

Dat oudere werknemers meer de neiging hebben om hun actieve leven te verlengen als de werkomstandigheden aan hun specifieke situatie zijn aangepast, kan niet worden betwist. Dat de deelname van oudere werknemers aan voortgezette vorming een stimulans is, hoeft ook geen betoog.



Hoofdstuk III: Impact van de economische en financiële crisis inzake de financiering en financiële levensvatbaarheid op lange termijn van de pensioenpijlers

De economische en financiële crisis die in 2008 begon, heeft geleid tot een ongewoon snelle en forse achteruitgang van de economische activiteit, zowel in de Verenigde Staten als in de meeste Europese economieën. Nieuwe economische risico's staken de kop op en de crisis was op korte termijn – en niemand weet overigens wanneer ze ten einde zal zijn – zo diep en groot dat ze voor de begrotingsvooruitzichten op middellange en lange termijn alleen maar negatieve gevolgen kan hebben.

1. De potentiële impact van de economische crisis op de resultaten van de begrotingsprognose op lange termijn van de totale kosten van de vergrijzing in de landen van de Europese Unie¹⁵

Welke varianten ook aan de basisbegrotingsprognose van de Europese Commissie werden getoetst – met aandacht voor de impact van de economische crisis en verschillende scenario's om uit de crisis te geraken – ze hebben stuk voor stuk tot gevolg dat de totale kosten voor de vergrijzing in de landen van de Europese Unie zwaarder doorwegen.

Drie scenario's werden getest:

- Een “optimistisch” scenario: de Europese economie herstelt zich op korte termijn en bevindt zich in 2020 opnieuw op het bbp-niveau dat vóór de crisis was voorzien;
- Een “tussenliggend” scenario: pas tegen het einde van het decennium 2010-2020 wordt het groeiniveau van vóór de crisis opnieuw bereikt, maar niet het bbp-niveau;
- Een “pessimistisch” scenario: de huidige economische crisis treft voor lange tijd zowel de werkloosheid (die tot in 2060 1% hoger blijft dan wat vóór de crisis was voorzien) als de groei van de arbeidsproductiviteit (teruggebracht op 1,5%, tegenover 1,7% vóór de crisis).

Het “optimistische” scenario houdt in dat het gemiddeld jaarlijks groeicijfer van het bbp over heel de periode van 2007 tot 2060 met 0,2% daalt. In het “pessimistische” scenario is deze impact dubbel zo groot en vertraagt de gemiddelde jaarlijkse groei van het bbp met 0,4%.

In het “tussenliggende” scenario ligt het bbp per capita in de Europese Unie tegen 2020 8% lager dan wat vóór de crisis was voorzien. In het “optimistische” scenario bevinden we ons in 2020 opnieuw op het bbp per capita dat vóór de crisis werd verwacht. In het “pessimistische” scenario bedraagt het verlies aan bbp per capita tegen 2060 18%.

Deze door de economische crisis veroorzaakte vertragingen van de economische groei op middellange en lange termijn hebben uiteraard ook gevolgen voor de kosten van de vergrijzingsuitgaven, die in % van het bbp worden uitgedrukt. Afhankelijk van het scenario wordt de meerkost tegen 2020 geschat op 0,9 à 1,1% van het bbp. Tegen 2060 is er alleen in het

¹⁵ European Commission, “2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for EU-27 Member States (2008-2060)”

“pessimistische” scenario nog sprake van een aan de crisis gelieerde meerkost, in de orde van 1,6% van het bbp.

Deze meerkost komt nog eens boven op de meerkost die werd geregistreerd bij de aanpassing van de basisprognoses van 2009: van 3,7% tot 4,2% van het bbp voor de Europese Unie (25 landen) en van 4,1% tot 5,0% van het bbp voor de eurozone.

Uit deze prognoses kunnen we verschillende elementen afleiden:

- alle nodige maatregelen moeten worden genomen om te voorkomen dat de huidige economische crisis op lange termijn nadelige gevolgen heeft voor de economische groei, en die maatregelen moeten op Europees niveau worden gecoördineerd. In dat geval is het “optimistische” scenario nog haalbaar;
- de hervormingen moeten tot een goed einde worden gebracht om het vertrouwen in de langetermijnvooruitzichten van de overheidsfinanciën te herstellen; er moet meer worden geïnvesteerd in een economie waar duurzame ontwikkeling centraal staat, en de vergrijzingsuitgaven moeten onder controle worden gehouden;
- de Europese landen hebben nog tien jaar de tijd om de groei van de werkgelegenheid een boost te geven. Na die tijd zal de vergrijzing op korte tijd leiden tot een stijging van de afhankelijkheidscoëfficiënten van de niet-actieven ten opzichte van de actieven.

Wat de pensioenstelsels zelf betreft, kon door de economische crisis worden vastgesteld hoe degelijk de pensioenstelsels in de Europese Unie zijn. Hoe groot de impact van de crisis is, hangt in feite af van de mengeling tussen de verschillende pensioentypes binnen elke lidstaat:

- 1) Repartitiepensioenen: op korte termijn zijn deze pensioenen in zekere mate gevrijwaard tegen de wisselvalligheden van de financiële markten en de economische crisis. Op langere termijn echter kunnen een toename van de overheidsschuld of een minder sterke groei van de overheidsinkomsten ten gevolge van een aanhoudende economische crisis ertoe leiden dat de uitkeringsbedragen die door een repartitiepensioenstelsel worden aangeboden, geleidelijk aan naar beneden toe moeten worden herzien.
- 2) Via kapitalisatie opgebouwde pensioenen – vaste prestaties: als een economische crisis gedurende lange tijd de waarde van de beleggingen door een Pensioenfonds zou beïnvloeden, kan dit fonds te maken krijgen met een wanverhouding tussen de uitstaande kapitalisatiebeleggingen en de uitbetaling van de pensioenen die het Fonds op zich moet nemen. In een systeem met “vaste prestaties” worden dan bij een aanhoudende crisissituatie van de werkgevers en/of de werknemers grotere bijdragen geëist.
Om zich tegen dergelijke risico's te beschermen houden de fondsen voor hun beleggingen steeds meer rekening met de profielen van de begunstigden, met hun “levenscyclus” of met hun “levensstijl”: voor de jongsten wordt geopteerd voor beleggingen die meer winst opleveren, maar die ook meer risico's inhouden. Naarmate de begunstigde de pensioenleeftijd nadert, worden de door hem aan het fonds gestorte bijdragen “zekerder” belegd, maar dat betekent ook dat deze beleggingen minder winstgevend zijn.
- 3) Via kapitalisatie opgebouwde pensioenen – vaste bijdragen: in dit geval zijn alle risico's inzake de opbrengst van de beleggingen met de bijdragen die hij aan het pensioenfonds stort of die in zijn naam worden gestort, voor rekening van de begunstigde. Wanneer een economische crisis de

waarde van de uitstaande beleggingen sterk doet dalen, dan wordt het pensioenbedrag voor de begunstigde eveneens naar beneden toe herzien.

Alle pensioenstelsels van de Europese Unie gaan gebukt onder de huidige economische en financiële crisis. Het is nog te vroeg om te bepalen in welke mate, maar we kunnen al wel zeggen welke elementen een rol zullen spelen: weerstand van de nationale economie tegen de crisis, mengeling tussen de drie pensioenpijlers en het kapitalisatietype waarvoor werd geopteerd.

Nu reeds kunnen we vaststellen dat de pensioenfondsen in de Europese Unie minder onder de crisis hebben geleden dan andere kapitaalbeleggingsinstanties, en wel om de volgende redenen:

- hun beleggingen zijn beleggingen op zeer lange termijn (heel vaak 30 à 40 jaar);
- in de meeste gevallen is het niet noodzakelijk om op korte termijn activa te realiseren, aangezien ze nu net worden gefinancierd met bijdragen die gelieerd zijn aan de uitbetaling van pensioenen vele jaren later;
- de portefeuilles van de pensioenfondsen bevatten doorgaans geen "giftige activa" en bestaan voornamelijk uit aandelen en obligaties;
- de pensioenfondsen beheren slechts hun eigen geld; ze investeren geen geleend geld, zoals andere beleggingsinstellingen, en ze hoeven geen beroep te doen op de financiële markten om hun beleggingen te financieren;
- de pensioenfondsen zijn zowel op Europees als op nationaal niveau aan een specifiek regelgevend kader gebonden, en dat, om ondoordachte risico's te vermijden.

2. De impact van de economische en financiële crisis op de vergrijzingskosten in België

2.1. Het macro-economische kader:

Volgens de uiteenzetting die het Federaal Planbureau op 25 september 2009 hield voor de NCP (Henri Bogaert en Saskia Weemaes), blijkt het volgende:

- het feit dat het aantal actieve personen per 65-plusser tussen 2000 en 2060 daalt van 4 naar 2, zal in de repartitiepensioenpijler tot ernstige spanningen leiden tussen de te heffen bijdragen en de pensioenkost;
- de economische crisis en de gevolgen daarvan voor de arbeidsmarkt, alsook de evolutie van de overheidsschuld betekenen een meerkost van 1,9% van het bbp voor de vergrijzingsuitgaven tegen 2014. Na 2014 heeft de economische crisis niet langer invloed op de begrotingskosten voor de vergrijzing (= stijging van de sociale uitgaven tussen 2008 en 2060). Voor de periode 2008-2060 zijn de kosten van de vergrijzing goed voor 8,2% van het bbp. Slechts 7 landen van de Europese Unie boeken hogere kosten.

Rekening houdend met deze elementen blijken de vergrijzingskosten voor de overheidsfinanciën maar houdbaar te zijn als:

- de inspanning om de Belgische overheidsfinanciën tegen 2015 weer in evenwicht te brengen (dat wil zeggen, een

begrotingsinspanning van 5,9% van het bbp) effectief wordt geleverd en vervolgens wordt aangehouden opdat de overheidsschuld geleidelijk aan kan wegslinken;

- alles in het werk wordt gesteld om de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers te verhogen en zo te komen tot een algemene werkgelegenheidsgraad van 70,4% tegen ongeveer 2036;
- indien deze twee beleidsinitiatieven daadwerkelijk en met succes worden verwezenlijkt, zullen ze een noemenswaardige begrotingsruimte creëren die kan worden aangewend voor de financiering van de begrotingskosten voor de vergrijzing.

Gezien ons huidige pensioensysteem echter is het Planbureau geen voorstander van een hervorming die de “vrijgevigheid” aan banden legt en zo dus de kosten drukt. Het gemiddelde niveau van het wettelijk pensioen ligt in vergelijking met andere Europese landen immers toch al eerder laag.

2.2. De eerste pensioenpijler:

Het Comité “Sociale bescherming” van de Europese Unie en de Europese Commissie hebben onlangs een tweede evaluatie voorgelegd van de sociale impact van de economische crisis en de manier waarop er in de lidstaten op politiek vlak op wordt gereageerd.

Voor de repartitiepensioensystemen is de vaststelling overal dezelfde: op korte termijn heeft het uitbetalen van de pensioenen niet rechtstreeks te lijden onder de economische crisis. Blijft de crisis evenwel een zekere tijd duren, dan zouden de hoge werkloosheidsgraad en de vermindering van de fiscale en parafiscale inkomsten ook voor de financiering van de pensioenen moeilijkheden met zich meebrengen.

In een recent rapport van de Europese Commissie over de impact van de economische en financiële crisis op de sociale cohesie in de lidstaten van de Europese Unie, wordt in het hoofdstuk over België onder andere een duidelijke tegenstrijdigheid beklemtoond: enerzijds geeft de federale Regering garanties met betrekking tot de financiële houdbaarheid van de eerste pensioenpijler, maar anderzijds kan het Zilverfonds, dat nu net werd opgericht om die houdbaarheid op middellange en lange termijn te garanderen, niet worden gespijsd.

Volgens het recentste verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV) zou – bij een ongewijzigd pensioenbeleid en uitgaande van een pensioenlast van 9,1% van het bbp in 2008 (+/- 30 miljard €) – de factuur voor alleen nog maar de eerste pensioenpijler stijgen van 10,3% van het bbp in 2014 tot 13,3% in 2030 en tot 14,4% in 2060. Door de economische en financiële crisis zullen ook de begrotingsoverschotten die nodig zijn om de hogere uitgaven te dekken, langer op zich laten wachten. Derhalve is het een kwestie van een of meer alternatieven te vinden voor deze middelen, waarop de Belgische staat rekende om de meerkosten voor de vergrijzing te dekken.

Dat de overheidsfinanciën minder streng worden beheerd sinds België deel uitmaakt van de eurozone, kan worden geobjectiveerd aan de hand van de cijfers. Daarom heeft het Federaal Planbureau (Henri Bogaert – 25 februari 2009) de NCP gewaarschuwd voor het volgende:

- bij een constant beleid voor de overheidsfinanciën is in ons land geen enkele voorfinanciering van de vergrijzingskosten mogelijk. We moeten naar een veel strengere begrotingsdiscipline teruggrijpen als we tot (zelfs maar gedeeltelijke) voorfinanciering in staat willen zijn. De Europese Commissie oordeelde dat, om de houdbaarheid van de Belgische overheidsfinanciën te blijven garanderen (dat wil zeggen: de vergrijzingskosten kunnen financieren zonder zwaar te hoeven snoeien in de begroting voor de uitgaven en zonder de belastingen fors te verhogen), voor de periode 2011-2015 een primair overschot van 6,2% van het bbp nodig zou zijn;
- de manier waarop de beschikbare enveloppen worden toegekend voor de aanpassingen van de pensioenen voor werknemers en zelfstandigen, is voor de toekomstige generaties niet neutraal;
- België heeft in feite twee keuzemogelijkheden: het aantal beschikbare en ingenomen arbeidsplaatsen verhogen, in het bijzonder voor de oudere werknemers, en een strategie doorvoeren waardoor de effectieve leeftijd voor pensionering wordt uitgesteld.

Op het vlak van de gezondheidszorg dreigt in sommige lidstaten van de Europese Unie het gevaar dat er niet voldoende middelen beschikbaar zijn om de infrastructuren en diensten in de gezondheidszorg, het personeel dat nodig is voor de werking ervan, en de sociale gezondheidszorgverzekeringen te financieren. Aan vraagzijde maakt de daling van het beschikbare inkomen van de huishoudens in sommige gevallen dat de financiële toegankelijkheid van de zorgverlening in het gedrang komt. Als deze situatie zou blijven duren, dan zou ze voor de bevolking onvermijdelijk grotere gezondheidsrisico's en bijgevolg ook een verslechtering van de algemene gezondheidstoestand van de bevolking inhouden. Deze verslechtering wordt nog in de hand gewerkt door aandoeningen die aan een toenemende sociale onzekerheid zijn gelieerd. Ons Belgische gezondheidszorgstelsel, waaronder de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging, wordt momenteel nog niet getroffen door de gevolgen van de economische crisis, maar de dingen kunnen snel veranderen.

2.3. De tweede pensioenpijler¹⁶:

In de OESO was de invloed van de economische en financiële crisis op de financiële instellingen die pensioenfondsen met contracten "met vaste doelstellingen" beheren, zeer groot. De OESO raamt het waardeverlies van de activa van deze instellingen op tenminste 20%, ook al vertoonden de financiële markten in de loop van 2009 een zeker herstel. De situatie verschilt nochtans zeer sterk van land tot land, omdat de door de overheid opgelegde boekhoudkundige waarderingsregels en het prudentieel toezicht in elk land telkens anders zijn. Globaal genomen wordt in de OESO geoordeeld dat het saldo van de bezittingen en verplichtingen in contante waarden van de pensioenfondsen die de plannen met vaste doelstellingen beheren, is gedaald van + 13% eind 2007 tot -24% eind 2008. In België benaderden we dit negatieve saldo reeds in 2007 en is ze in 2008 nog slechts beperkt gedaald.

¹⁶ OCDE, Directorate for financial and enterprise affairs, insurance and private pensions committee, Working Party on Private Pensions, "The impact of the financial crisis defined benefit plans and the need for countercyclical funding regulations, november 2009.

Ten overstaan van deze situatie en met het oog op de bestaande wettelijke verplichtingen voor de pensioenfondsen om het evenwicht tussen hun “bezittingen” en “verplichtingen” te herstellen, werden verschillende maatregelen genomen:

- daar waar dit contractueel mogelijk was, werden maatregelen genomen om de doelstellingen die voor de (toekomstige) begunstigen van deze plannen werden bepaald, te verlagen (in hoofdzaak de afschaffing van de indexering van de betaalde uitkeringen);
- soms werden van de ondernemingen en hun werknemers hogere bijdragen gevraagd op basis van wat contractueel is overeengekomen. In feite gebeurde dit meestal in mindere mate dan mogelijk was vanuit dit standpunt, om de economische moeilijkheden waarmee de ondernemingen toch al kampten, niet nog groter te maken;
- vooral de overheden hebben hun prudentieel kader versoepeld door bijkomende termijnen toe te staan om het evenwicht tussen “bezittingen en verplichtingen” te herstellen, en door gunstigere regels te dulden voor de beoordeling van de bezittingen en verplichtingen om te vermijden dat de betrokken financiële instellingen in toch reeds weinig gunstige omstandigheden bezittingen moeten realiseren om aan hun wettelijke verplichtingen te voldoen. In sommige gevallen verhoogde de overheid de overheidsgaranties die aan sommige instellingen worden toegekend.

Hierbij merken we op dat het rapport van de OESO nergens melding maakt van een discretionair optreden van de Belgische overheid inzake de moeilijkheden van haar financiële instellingen die pensioenfondsen met plannen met “vaste doelstellingen” beheren.

Desondanks zijn er volgens de OESO nog een aantal pensioenfondsen met plannen met “vaste doelstellingen” die hun verplichtingen ten overstaan van de betrokken (toekomstige) gepensioneerden haast niet meer kunnen nakomen, behalve als ervan wordt uitgegaan dat de bijdragen van de ondernemingen en hun werknemers fors kunnen worden verhoogd.

Naar aanleiding hiervan denkt de OESO na over de nood aan een grotere en betere regelgeving van de markt voor pensioenplannen met vaste doelstellingen; op die manier moet met name worden gestimuleerd dat in periodes waarin de conjunctuur op de financiële markten goed is, boven op de wettelijke norm extra reserves worden aangelegd. Verder roept de OESO ook op tot internationaal overleg in dit verband en – waarom ook niet? – tot een grotere uniformering van dit wettelijke kader.

Uiteraard kennen de kapitalisatiepensioenstelsels met vaste bijdragen dezelfde problemen op het vlak van rendement en waardevermindering van de gerealiseerde beleggingen. Wat in dit geval wel anders is, is het feit dat de begunstigen van deze pensioenplannen wel eens het slachtoffer zouden kunnen zijn als ze minder pensioen krijgen wanneer de opbrengst in de toekomst zich niet snel en duurzaam herstelt. Dit soort van pensioenplan wordt echter geleidelijk aan de regel in heel Europa, ook in de tweede pijler in België. Het enige wat in het werk kan worden gesteld om de risico's te beperken, is dat de beleggingen die in het kader van dergelijke

pensioenplannen worden gerealiseerd, aan wettelijke voorschriften worden onderworpen en dat er een strikte prudentiële controle is van de pensioenfondsen. We stellen overigens vast dat dit type van regelgeving en prudentiële controle naar aanleiding van de crisis in sommige Europese landen strenger wordt gemaakt; dit geldt uiteraard voor alle pensioenplannen, ongeacht of ze vaste doelstellingen of vaste bijdragen hebben: Duitsland, Ierland, het Verenigd Koninkrijk, Nederland, Oostenrijk, Bulgarije.

2.4. De derde pensioenpijler:

Zoals blijkt uit de uiteenzetting van het Federaal Planbureau (Raphaël Desmet en Greet de Vil – 21 januari 2009) tijdens de NCP, is de derde pensioenpijler van toepassing op alle categorieën van huishoudens met een hoog inkomen, waarbij de gehuwde koppels, de zelfstandigen en de bruggepensioneerden oververtegenwoordigd zijn. Deze pijler moet vooral voorkomen dat voor huishoudens met een hoog inkomen de levensstandaard sterk daalt wanneer het ogenblik van de pensionering is aangebroken.

De beleggingsverliezen voor alle privépensioenplannen in de OESO-landen (met inbegrip van de individuele pensioenrekeningen en de pensioenverzekeringsovereenkomsten) worden geraamd op 5.000 miljard USD, waarvan 3.300 miljard in de Verenigde Staten alleen al. Deze verliezen mogen dan al groot zijn, ze zijn nog steeds kleiner dan de daling die voor de waarden van de aandelen wordt waargenomen. De pensioenfondsen hebben voordeel gehaald uit de diversifiëring van hun beleggingsportefeuilles, vaak door een groot deel van hun activa te beleggen in obligaties, die een minder grote maar stabielere opbrengst hebben dan de aandelen. In december 2007 werd in 13 van de 22 OESO-landen waarvoor we over informatie beschikken, meer dan 50% van de aandelen belegd in obligaties en nagenoeg 60% van deze beleggingen had betrekking op staatsfondsen.

Analoge situaties uit het verleden kunnen in dit verband zeer leerrijk zijn. De daling van de opbrengst van de aandelen die in 2001-02 werd waargenomen, was even groot als in 2008, al verliep de daling dit jaar wel sneller. Ondanks het feit dat deze twee instortingen van de markt ernstig waren en elkaar snel opvolgden, waren de prestaties van de pensioenfondsen in de loop van de voorbije 10 jaar positief en in de loop van de voorbije 15 jaar, tot in oktober 2008, vrij goed. Het gemiddelde jaarlijkse nominale rendementspercentage van de pensioenfondsen bedroeg de voorbije 15 jaar in Zweden 11,8% (8,5% in reële termen), in de Verenigde Staten 10,6% (6,1% in reële termen) en in het Verenigd Koninkrijk 9,2% (6,1% in reële termen). De opbrengst voor één enkel jaar geeft een foutief beeld van het vermogen van het pensioenfonds om op het ogenblik van de pensionering gepaste pensioenen uit te keren.

3. **Samenvatting**

Binnen de OESO zou de economische en financiële crisis lange tijd gevolgen hebben voor de economische groei, waarvan de omvang afhangt van de tijd die nodig is om terug te keren naar een niveau van economische activiteit van vóór de

crisis. De impact voor de vergrijzingsuitgaven zou bestaan in een nieuwe meerkost van 1% van het bbp tegen ongeveer 2020 en een meerkost van 0 tot 1,6% van het bbp tegen 2060, naargelang het scenario voor het einde van de crisis meer of minder pessimistisch is.

Op korte termijn toont een economische crisis van deze omvang dat de repartitiepensioenstelsels beter standhouden dan de kapitalisatiepensioenstelsels, waar de beleggingen rechtstreeks worden getroffen door de ineensstorting van de beurs. Aangezien de pensioenfondsen beleggingsstrategieën op (zeer lange) termijn hebben, verliezen ze minder dan andere beleggingsinstellingen, die op korte en middellange termijn spelen en moeten lenen om hun beleggingen te financieren. Bovendien heeft het wetgevend kader dat voor alle pensioenfondsen werd ingevoerd overal waar deze bestaan, verhinderd dat al te "roekeloos" wordt belegd. Op middellange en lange termijn echter, als de economie min of meer zwak blijft, komen de financieringscapaciteiten van de socialezekerheidsstelsels en de overheid onder druk te staan, wat voor de wettelijke pensioenen tot ernstige financieringsproblemen kan leiden. Op dat niveau zijn de kapitalisatiepensioenstelsels beter in staat om te weerstaan.

De crisis maakt echter ook de pensioenfondsen kwetsbaarder en zij moeten, in sommige landen, de steun krijgen van de overheid om hun verbintenissen en de prudentiële regelgeving te kunnen nakomen. Zelfs in de stelsels met vaste prestaties kan het zijn dat de gepensioneerden moeten bijspringen, hoofdzakelijk in die zin dat hun pensioen niet wordt geïndexeerd.

Bij een constant beleid zal België steeds meer moeilijkheden hebben om zijn repartitiepensioenstelsel te financieren, aangezien twee actieve personen één 65-plusser ten laste zullen moeten nemen. De huidige economische crisis heeft deze moeilijkheden op lange termijn niet verergerd, maar heeft op middellange termijn toch geleid tot een meerkost door de vergrijzing, ter waarde van 1,9% van het bbp (2014).

Om de kosten van onze eerste pensioenpijler te dekken moeten we teruggrijpen naar een reële en duurzame sanering van onze overheidsfinanciën, het aantal ingenomen arbeidsplaatsen in ons land verhogen en ertoe komen dat de maximumleeftijd voor de pensionering wordt verhoogd. Aangezien ons wettelijk pensioen toch al niet vrijgevig is, is het evenwel niet wenselijk om het niveau van de prestaties in de eerste pijler te verlagen.

Op het niveau van de eerste pensioenpijler zal België door de crisis nog veel later opnieuw begrotingsoverschotten boeken die voldoende hoog zijn om het Zilverfonds te spijzen. Op middellange termijn en met een bbp dat veel lager ligt dan de vooruitzichten op middellange termijn van vóór de crisis, stijgen de kosten voor de eerste pijler in percentage van het bbp. Zelfs als dit pas tegen 2015 mogelijk is, zal alles in het werk moeten worden gesteld om zo veel mogelijk opnieuw voor te financieren. Hierbij wijzen we erop dat België, van de 27 landen van de Europese Unie, op de 8e plaats komt wat hoge kosten voor de vergrijzing betreft.

Voor de tweede en derde kapitalisatiepensioenpijlars stellen we voor 2008 vast dat de waarde van de activa van de privépensioeninstellingen met 20% daalt. Daardoor staan de meeste fondsen in het rood: de contante waarde van hun activa dekt niet langer de contante waarde van hun pensioenverbintenissen. Denemarken en België zijn de enige landen waar de pensioenfondsen in 2008 een negatief rendement hadden.

Om dit probleem op te lossen vragen de pensioeninstellingen dat de bijdragen worden verhoogd, dat de te bereiken doelstellingen worden afgezwakt of nog, dat de aan de gepensioneerden betaalde uitkeringen worden verlaagd indien dit contractueel mogelijk is. De overheid versoepelt ook het regelgevende kader zeer sterk om de pensioeninstellingen niet aan gevaar voor bankroet bloot te stellen.

Het faillissement en de sluiting van ondernemingen hebben eveneens gevolgen voor de tweede pensioenpijler en de rechten van de in dat geval ontslagen werknemers.

Deze crisis en de moeilijkheden die ze voor de kapitalisatiepensioeninstellingen oplevert, brengen de OESO en de Europese Commissie ertoe om na te gaan hoe het regelgevend kader en de prudentiële maatregelen die in de lidstaten worden toegepast, strenger kunnen worden gemaakt en indien mogelijk op internationaal niveau kunnen worden gecoördineerd.



Hoofdstuk IV: Overzicht van de evolutie van de pensioenstelsels in Europa

1. Algemene inleiding

Overall in Europa wordt er gedebatteerd over de levensvatbaarheid van de pensioen-systemen en hun vermogen om elke werkende –loontrekkende, zelfstandige of ambtenaar– in staat te stellen om na zijn pensioen een correcte levensstandaard te behouden. De overheden van de Europese landen hebben elk op hun manier geprobeerd om in te spelen op de vier grote uitdagingen waarmee ze worden geconfronteerd:

- **De vergrijzing van de bevolking:** dat de levensduur langer is geworden, is een van de gunstige gevolgen van de economische en sociale vooruitgang in de 20e eeuw, maar het maakt wel dat er steeds meer behoeften worden gecreëerd waaraan onze verouderende Europese maatschappijen met steeds meer moeite het hoofd proberen te bieden (steeds langere gemiddelde duur van het pensioen, steeds grotere behoefte aan gezondheidszorg, behoud van de levensstandaard na de pensionering, een “senioren-toegelaten”-samenleving).
- **De budgettaire restricties van de overheidsfinanciën:** door de mondialisering van de economie is de fiscale en sociale concurrentie op internationaal niveau fors verscherpt. In naam van het concurrentievermogen van de economie probeert elk land de loonkosten te drukken door de fiscale en parafiscale heffingen (sociale zekerheid) op het looninkomen te verlagen. Anderzijds wordt het door de internationale mobiliteit van kapitaal bijzonder lastig om billijke fiscaliteit op roerende en onroerende inkomsten te handhaven als er op internationaal niveau voor dit type van heffingen geen samenwerking en coördinatie is. Daardoor beschikt de overheid over alsminder begrotingsmiddelen, terwijl de behoeften aan goederen en diensten (openbaar vervoer, sanitaire voorzieningen, sociale bescherming, openbaar onderwijs, voortgezette vorming van de werknemers, milieubeleid, ...) maar blijven toenemen. De staten die hun overheidsuitgaven onder controle willen houden, streefden er tot nu toe naar om hun beleid en overheidsdiensten doeltreffender te maken, maar ze reageerden vooral met een privatiseringsbeleid voor alle overheidsdiensten die voor de privéprofitsector winstgevend kunnen zijn. Zelfs de non-profitsector draagt gedeeltelijk bij tot deze privatisering van de overheidsdienst, door bepaalde collectieve behoeften op zich te nemen waaraan door de overheid niet voldoende wordt tegemoetgekomen.
- **De nieuwe sociale risico's:** arme werknemers (terugkeer naar de sociale situatie van de 19e eeuw!), ouderen die hun zelfstandigheid verliezen, chronische en samenlevingsziekten (zwaarlijvigheid, diabetes, hart- en vaatziekten, geestelijke gezondheid, ...), te laag geschoolde arbeidskrachten; eenoudergezinnen; verzoening tussen werk, opleiding en privéleven, met aandacht voor de gezinsdimensie; instabiliteit op het vlak van werk of gezin; abnormale schade gelieerd aan geneeskundige verstrekkingen. Hieraan het hoofd bieden houdt in dat voldoende financiële en menselijke middelen worden ingezet, ook al zijn die steeds schaarser. Deze nieuwe sociale risico's zijn in de ontwikkelde landen momenteel de voornaamste oorzaken van armoede en maatschappelijke bestaansonzekerheid.

- **De Europese integratie:** het beleidsproject om van Europa opnieuw de meest competitieve economie ter wereld te maken, is de absolute prioriteit van de Europese Unie, waardoor maar weinig middelen overblijven voor de opbouw van andere bestanddelen voor het Europa van de burgers: het Sociaal Europa, het Europa van de gezondheid voor iedereen, ... Zelfs als Europa deze concurrentiedoelstelling haalt, moet er nog steeds rekening worden gehouden met het feit dat door het ontstaan van nieuwe economische machten op wereldschaal (Zuidoost-Aziatische tijgers, India, China, Brazilië en Rusland) de geproduceerde economische rijkdom opnieuw moet worden verdeeld, waarbij Europa alleen maar minder kan bekomen dan in de vorige eeuwen. Maar is dat wel genoeg om het niveau van de sociale bescherming voldoende hoog te houden?

Ten overstaan van deze uitdagingen en de impact ervan op de socialebeschermingsstelsels van de ontwikkelde landen, lijken de huidige Europese pensioenstelsels onaangepast en niet toereikend om een correcte levensstandaard te garanderen voor alle Europese gepensioneerden. Aan de hand van een sociologische analyse van de armoede en de maatschappelijke bestaansonzekerheid kunnen we vaststellen dat de ouderen een steeds groter aandeel uitmaken van de arme bevolking, een aandeel dat onevenredig groot is in vergelijking met hun gewicht in de totale bevolking. De lidstaten zijn zich bewust van deze evolutie, maar toch staan ze eerder huiverig tegenover de ontwikkeling van nieuwe wijzen om de rustpensioenen samen te stellen. Overall raakt dit onderwerp op sociaal sociaal vlak een zeer gevoelige snaar. De sociale en zelfs maatschappelijke keuzes die deze vernieuwingen inhouden, zouden een bron van grote sociale conflicten kunnen zijn:

- keuze tussen kapitalisatie en repartitie, of beter nog: welke mengeling van deze twee?
- wettelijk pensioen tegenover tweede en derde pensioenpijler?
- welk niveau van solidariteit in het pensioenstelsel?
- welk niveau van pensioen, met welk mechanisme voor welvaartsaanpassing en aanpassing aan de evolutie van de kosten van het levensonderhoud?

De Europese Unie probeert voor al deze vragen een gemeenschappelijke reflectie teweeg te brengen en geleidelijk aan een gemeenschappelijke strategie uit te werken voor haar (toekomstige) gepensioneerden.

Sinds het midden van de jaren negentig heeft de Belgische regering officieel gekozen voor een strategie die tot doel heeft om voor heel de bevolking van ons land duurzame en gepaste pensioenen te garanderen. Deze strategie is niet in strijd met de Europese aanbevelingen en steunt op vier pijlers:

- 1) Het werkgelegenheidsniveau bij de actieve bevolking verhogen om de financiële grondslag voor het repartitiepensioenstelsel te verbreden.
- 2) De overheidsfinanciën saneren en vervolgens gezonde overheidsfinanciën behouden, met een matige schuldenlast.
- 3) De groei van de overheidsuitgaven in het algemeen en de uitgaven voor sociale zekerheid in het bijzonder onder controle houden.
- 4) Garanderen dat het niveau van de sociale bescherming voldoende hoog is, en voorkomen dat de bestaansonzekerheid van de bevolking toeneemt.

In 2001, toen België het voorzitterschap van de EU op zich nam, gaf de Europese Raad van Laken de aanleiding tot de open coördinatiemethode (OCM) voor het pensioenbeleid om de lidstaten op dit domein beetje bij beetje tot samenwerken aan te zetten. Voor deze OCM werden specifiek drie domeinen vooropgesteld:

- 1) Garanderen dat de pensioenstelsels in staat zijn om hun sociale doelstellingen te verwezenlijken;
- 2) De levensvatbaarheid van de pensioenstelsels waarborgen;

- 3) Ervoor zorgen dat de pensioenstelsels altijd in staat zijn om zich aan de steeds veranderende sociale behoeften aan te passen.

2. Economische en budgettaire prognoses 2008-2060 voor de impact van de vergrijzing binnen de Europese Unie van de 27 lidstaten¹⁷

2.1. Demografische prognoses:

Drie factoren verklaren de snelle vergrijzing van de bevolking: de hogere levensverwachting, de evolutie van de vruchtbaarheidsgraad en de migratiestromen.

De vruchtbaarheidsgraad blijft in de periode van 2008 tot 2060 zwak en ligt lager dan het generatievervangingscijfer, dat in heel Europa werd bepaald op 2,1 kinderen per vrouw. Gemiddeld stijgt dit cijfer in deze periode lichtjes en gaat het van 1,55 tot 1,66 kinderen per vrouw. Slechts zes landen hebben een cijfer dat gelijk is aan of hoger ligt dan 1,85 kinderen per vrouw: Frankrijk, Verenigd Koninkrijk, Zweden, Finland, Denemarken en Ierland. De sterkste stijging van de vruchtbaarheidsgraad doet zich in deze periode voor in die landen die nu binnen de EU-27 de laagste graad hebben: Slowakije, Polen en Litouwen.

De levensverwachting daarentegen blijft binnen de EU-27 aan een gestaag ritme toenemen. De levensverwachting op 65 jaar stijgt tussen 2008 en 2060 met 5,4 jaar voor de mannen en met 5,2 jaar voor de vrouwen. In 2060 zou de levensverwachting op de leeftijd van 65 jaar dus voor de mannen 21,8 jaar en voor de vrouwen 25,1 jaar bedragen. De meeste kinderen van nu zullen 80 à 90 jaar oud worden. In de recentste lidstaten zal deze stijging het grootst zijn, waardoor het verschil in levensverwachting binnen de EU-27 kleiner zal worden.

De migratiestromen blijven binnen de EU-27 positief tijdens deze periode, hoewel de groei in de periode 2008-2060 wel vertraagt. De netto immigratiestroom gaat van 1.680.000 personen per jaar in 2008 (0,33% van de bevolking van de EU) tot 800.000 personen in 2060 (0,16% van de bevolking van de EU). Van de 59 miljoen personen die uit de netto migratiestromen afkomstig zijn en de bevolking van de EU tussen 2008 en 2060 zullen vervoegen, zullen 46,2 miljoen in de eurozone gelokaliseerd zijn en meer bepaald in Italië, Spanje en Duitsland. Buiten de eurozone kent ook het Verenigd Koninkrijk een noemenswaardige netto immigratiestroom. Door deze vertraging is het niet langer mogelijk om de effectieve bevolking in de werkende leeftijd (15 tot 64 jaar) binnen de EU-27 te houden, tijdens de periode 2008-2060 neemt deze bevolking met 20% af.

Deze drie evoluties samen maken dat bij de bevolking in de Europese Unie de ouderen alsmaar meer de overhand hebben, in plaats van de jongeren. In 2008 is de helft van de Europese bevolking 40 of ouder. In 2060 zal diezelfde helft van de bevolking 48 of ouder zijn. Nu reeds overtreft het aantal 65-plussers het aantal jongeren onder de 15, maar deze laatste groep is nog 3,5 keer talrijker dan de groep van de 80-plussers. In 2060 zijn beide groepen vergelijkbaar (evenveel ouderen als kinderen). De bevolking blijft tussen 2008 en 2060 lichtjes groeien in ongeveer de helft van de landen van de EU-27, waaronder ook in België, terwijl de actieve bevolking (15- tot 64-jarigen) vanaf 2010 zal afnemen om voor heel de periode van 2008 tot 2060 met 15% te

¹⁷ European Commission, "2009 Ageing Report: economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)"

slinken. Slechts zeven Europese landen zullen aan deze regressie van hun actieve bevolking ontsnappen, waaronder België.

In de EU-27 zal het aantal 65-plussers tussen 2008 en 2060 haast verdubbelen (van 85 tot 151 miljoen) en het aantal 80-plussers zal zo goed als verdrievoudigen (van 22 tot 61 miljoen). Gevolg: de afhankelijkheidsratio van de actieve bevolking ten opzichte van de 65-plussers evolueert tussen 2008 en 2060 van 4 tegen 1 naar 2 tegen 1. **Bij deze evolutie is van het cruciaal belang dat de participatiegraad op de arbeidsmarkt van de bevolking op werkende leeftijd wordt verhoogd; anders zou de economische groei in de Europese Unie daar zeer sterk onder te lijden hebben.**

2.2. Evolutie van de werkkrachten:

De prognoses voor 2008-2060 leren ons dat de participatie aan de arbeidsmarkt binnen de EU-27 stijgt van 70,6% in 2007 tot 74,1% in 2060. Deze stijging is vooral opmerkelijk bij de 55- tot 64-jarigen, waar de groei voor deze periode tenminste 20% zou bedragen. De verschillen tussen man en vrouw ebben geleidelijk aan weg.

Ondanks deze hogere participatiegraad zullen de effectieve werkkrachten door de demografische evolutie binnen de Europese Unie toch in aantal afnemen. Slechts zeven landen zullen aan dit fenomeen ontsnappen (Cyprus, Luxemburg, Nederland, Frankrijk, Ierland, het Verenigd Koninkrijk en Zweden).

Door deze evolutie zal de werkloosheid tijdens de hele periode van 2008 tot 2060 langzaam afnemen, in hetzelfde tempo als het aantal werkende personen in absolute waarde zal afnemen. In percentage van de bevolking in de werkende leeftijd zal het aantal tewerkgestelde werknemers stijgen van 66 tot 70% van de bevolking.

De daling van het aantal effectief werkende personen zal in 18 van de 27 lidstaten tussen 2008 en 2060 een daling van het aantal gepresteerde uren met zich meebrengen. Slechts acht lidstaten volgen deze evolutie niet (België, Ierland, Spanje, Frankrijk, Cyprus, het Verenigd Koninkrijk, Zweden en Luxemburg).

Van 4 oudere, niet-actieve personen voor 10 werknemers nu gaan we naar 7 op 10 in 2060, met pieken die in sommige lidstaten tot 9 op 10 kunnen gaan.

2.3. Evolutie van de arbeidsproductiviteit en de potentiële groeivoet van de economie:

Globaal gesproken bedraagt de gemiddelde jaarlijkse groei van de arbeidsproductiviteit gezien over een lange periode in Europa 1,1%. Dat heeft invloed op de potentiële groeivoet van de economie, die zou dalen met 2,4% voor de periode 2007 tot 2020 en met amper 1,3% voor de periode van 2041 tot 2060. De situatie zal echter van de ene tot andere lidstaat sterk verschillen.

Uiteindelijk zal de arbeidsproductiviteit de enige drijfveer zijn voor de economische groei in Europa.

2.4 Begrotingsevolutie:

De demografische evolutie, de evolutie van de arbeidsmarkt en van het economische groeipotentieel zoals die hierboven werden uiteengezet, maken de uitdagingen op het vlak van de begroting voor de vergrijzing des te signifikanter. In de meeste lidstaten heeft de vergrijzing reeds vanaf het volgende decennium een grote impact op de begroting.

Bij een constant beleid zullen de vergrijzingsuitgaven in de EU tegen 2060 gemiddeld met 4,75% van het bbp stijgen (meer dan 5% in de eurozone). Het gaat hoofdzakelijk om uitgaven voor de pensioenen (+2,4% van het bbp), voor de gezondheidszorg (+1,5% van het bbp) en de zorgverlening en diensten voor chronisch zieken (+1,1% van het bbp). Deze forse groei wordt slechts in beperkte mate gecompenseerd door een vermindering van de uitgaven voor werkloosheid en onderwijs (-0,2% van het bbp). België behoort tot die lidstaten waar de impact op de uitgaven “middelgroot” is (tussen 4 en 7% van het bbp), net als het Verenigd Koninkrijk en Duitsland. Luxemburg, Nederland, Ierland en andere landen zullen een impact kennen van meer dan 7% van het bbp. Tot slot zou een tiental landen – waaronder Frankrijk, Zweden en Denemarken – het geluk hebben dat de impact van de vergrijzing minder dan 4% van het bbp bedraagt. De landen waar de impact van de vergrijzing op de overheidsuitgaven klein of middelgroot is, zijn over het algemeen die landen die reeds een aantal maatregelen hebben genomen, met name op het vlak van de pensioenen.

Met het oog op die ontwikkelingen had de Europese top in Stockholm in 2001 drie hoofdlijnen voor politieke actie naar voren geschoven om de begrotingsimpact van de vergrijzing te matigen:

- 1) Op korte tijd de overheidsschuld verminderen.
- 2) De werkgelegenheidsgraad en de arbeidsproductiviteit doen stijgen.
- 3) Het pensioenstelsel, de gezondheidszorg en de tenlasteneming van chronisch zieken hervormen.

Sommige landen zijn vastberaden met dergelijke beleidsinitiatieven gestart, andere onvoldoende of zelfs helemaal niet. Dat leidt tussen de lidstaten tot noemenswaardige verschillen inzake de begrotingsimpact van de vergrijzing op lange termijn. De impact van de huidige economische en financiële crisis op de langetermijnprognoses is veelzeggend. Op lange termijn worden de kosten voor de vergrijzing, uitgedrukt in percentage van het bbp, nog groter.

2.5 Prognoses voor de overheidsuitgaven voor pensioenen:

Uit de prognoses voor de EU blijkt dat de overheidsuitgaven voor pensioenen tussen 2007 en 2060 met 2,4% van het bbp (2,8% in de eurozone) zullen stijgen. De uitgaven voor door de sociale zekerheid gefinancierde pensioenen zouden met meer dan 10% van het bbp stijgen in drie lidstaten (Cyprus, Griekenland en Luxemburg) en tussen 5 en 10% in vijf andere lidstaten (Ierland, Malta, Spanje, Roemenië en Slovenië). In de meeste lidstaten (België, Bulgarije, Tsjechische Republiek, Duitsland, Frankrijk, Litouwen, Hongarije, Nederland, Oostenrijk, Portugal, Slowakije, Finland en het Verenigd Koninkrijk) stijgt dit percentage met minder dan 5%. In enkele lidstaten daarentegen stijgen de overheidsuitgaven voor pensioenen niet sneller dan het bbp voor heel de periode 2007-2060 (Denemarken, Zweden, Litouwen, Italië, Estland en Polen).

Brugpensioenen en de langere levensverwachting zijn de twee voornaamste factoren die de groei van de uitgaven voor wettelijke pensioenen verklaren

(1e pijler). In de toekomst kunnen drie types van maatregelen deze groei afremmen:

- de toegangsvoorwaarden voor het wettelijk pensioen (1e pijler) strenger maken;
- de werkgelegenheidsgraad bij de bevolking verhogen;
- de vervangingsratio van het overheidspensioen (1e pijler) verlagen.

Niettemin moet erop worden gelet dat deze hervormingen van de pensioenstelsels niet tot gevolg hebben dat ouderen een hoger armoederisico lopen doordat het pensioenniveau niet hoog genoeg is. Op dat ogenblik zouden de regeringen immers genoodzaakt zijn om andere overheidsuitgaven op te trekken om hun ter hulp te komen en dat zou globaal genomen niets oplossen. Op dat vlak grijpen verschillende lidstaten terug naar een of meer van de onderstaande vijf beleidsinitiatieven:

- 1) Hinderpalen die belemmeren dat oudere werknemers hun loopbaan voortzetten, uit de weg ruimen (kostenvermindering door specifieke maatregelen voor deze werknemers).
- 2) Het verschil tussen pensioen na een volledige loopbaan en vervroegd pensioen beklemtonen door het pensioenberekeningssysteem te wijzigen.
- 3) Werkgevers en werknemers er financieel toe aanzetten om hun beroepsloopbaan voort te zetten.
- 4) De modaliteiten voor toegestaan werk voor gepensioneerden versoepelen.
- 5) De werknemers correct informeren over de evolutie van hun rechten inzake pensioen in de eerste pijler zodat ze een gepast gedrag aannemen en dit wettelijk pensioen aanvullen met andere vormen van inkomen, waarvoor de overheid verschillende (met name fiscale) stimulansen kan geven.

Verschillende lidstaten hebben in hun pensioenstelsel systeemhervormingen doorgevoerd:

- Invoering van een pijler met verplichte privépensioenkapitalisatie; deze pijler vervangt geleidelijk aan het pensioen van de eerste pijler, die door de sociale zekerheid wordt gefinancierd (Bulgarije, Estland, Letland, Litouwen, Hongarije, Polen, Roemenië, Slowakije en Zweden). Het aandeel van deze kapitalisatiepijler is momenteel nog bescheiden wat de uitgaven betreft, maar zal in de toekomst snel groter worden.
- Sommige landen (onder andere Zweden, Denemarken en Nederland) hebben ook een tweede pensioenpijler per bedrijfssector ingevoerd, die werknemers ertoe moet aanzetten om langer te blijven werken.
- Ook niet-verplichte derdepijlerpensioenprogramma's werden in het leven geroepen en worden door de overheid gesteund, maar de omvang daarvan in het totaalbedrag van de inkomsten voor ouderen is over het algemeen eerder beperkt.

Deze gedeeltelijke privatisering van de pensioenstelsels kan de begroting van de wettelijke pensioenen uit de eerste pijler dan wel houdbaar maken, de gepensioneerden en overheden zijn ook aan nieuwe risico's blootgesteld. Vooral wanneer een beroep wordt gedaan op privékapitalisatiestelsels, moeten er mechanismen worden voorzien voor een efficiënt toezicht op de beleggingen door de pensioenfondsen, om te vermijden dat te grote risico's worden genomen. Verder wordt een steeds groter aandeel van de inkomsten van de gepensioneerden bepaald door de economische gezondheid van het land of van

de EU. In geval van crisis brengen de beleggingen door de pensioenfondsen en de bijkomende pensioenen die werden gestort, minder op.

Kortom, een meerderheid van lidstaten van de EU hervormt zijn pensioenstelsel op drie vlakken:

- 1) De eerste pijlerpensioenen worden minder vrijgevig om de impact van de vergrijzing op de overheidsuitgaven af te zwakken.
- 2) De wettelijke pensioenleeftijd wordt opgetrokken.
- 3) Verschillende mogelijkheden voor vervroegd pensioen worden afgeschaft en er komen stimulansen om de beroepsloopbaan te verlengen.

De Europese Commissie oordeelt dat momenteel sommige lidstaten (Griekenland, Cyprus, Luxemburg, Malta, Spanje, Roemenië en Slovenië) hun pensioenstelsel niet of onvoldoende hebben hervormd en dat zij er dringend werk van moeten maken om de houdbaarheid van hun eerste pijler veilig te stellen.

3. Evolutie van de pensioenstelsels in Europa

De pensioenstelsels die op het einde van de jaren tachtig in Europa van kracht zijn, kunnen in het volgende schema worden samengevat:

	Institutionele mengeling tussen privé- en overheidspensioenen	Politieke doelstellingen
Sociale verzekeringen	Hoofdról van de eerste pijler (repartitie) Minder grote rol voor de aanvullende pensioenen (2e en 3e pijler)	Behoud van het inkomensniveau
Meerpijlerstelsel	Rol van "basisinkomen" voor de eerste pijler Sleutelrol voor de aanvullende pensioenen (2e en 3e pijler)	Preventie van armoede
Sovjetsysteem	Monopolie van de overheidspijler	Gelijkheid van de pensioeninkomens

Sinds het begin van de jaren negentig werden in Europa verschillende hervormingen van de pensioenstelsels doorgevoerd. Dit zijn enkele hoofdlijnen:

- **Passieve privatisering:** door de pensioenstelsels niet langer of onvoldoende aan de evolutie van de inkomsten van de actieve bevolking en de kosten voor het levensonderhoud aan te passen, worden de werknemers gedwongen om voor hun pensioen een steeds groter bedrag te sparen indien zij wensen om hun levensstandaard te behouden. Geleidelijk aan neemt de omvang van de eerste pijler (wettelijk pensioen) af ten gunste van de tweede en derde pijler.
- **Actieve privatisering:** de staat besteedt minder middelen aan de sociale bescherming, waartoe ook de eerste pensioenpijler behoort, maar neemt steunmaatregelen (subsidiëring en belastingaftrek) en regelgevende maatregelen voor de tweede en derde pijler.

- **Uitbreiding van de verplichte, wettelijke regelingen:** vrijwillige of verplichte participatie aan aanvullende pensioenstelsels (bijvoorbeeld pensioenfondsen).
- **Toekenning van nieuwe opdrachten aan administraties die de wettelijke pensioenen beheren:** innen van bijdragen, betalen van uitkeringen, beheren van pensioenfondsen van de staat als concurrentie met de privépensioenfondsen.

Voor de hervormingen die de voorbije 20 jaar in de Europese pensioenstelsels werden doorgevoerd, kan de volgende typologie worden opgesteld:

Model	1e pijler	2e en 3e pijler
Sociale verzekering	Kostenbeheersing	Fiscale stimulansen om bij te dragen tot de verschillende stelsels voor aanvullend pensioen Ontwikkeling van verplichte stelsels voor aanvullend pensioen
Meerpijlerstelsel	Kostenbeheersing en dekking van de nieuwe risico's	Uitbreiding van het productaanbod op het vlak van aanvullende pensioenen Overgang van stelsels met vaste doelstellingen naar stelsels met vaste bijdragen
Postsovjet	Grotere uitgaven of kostenbeheersing	Verplichte participatie

Vier convergenties kunnen uit al deze in Europa doorgevoerde hervormingen worden afgeleid:

- 1) Achteruitgang van de eerste pensioenpijler.
- 2) Steeds grotere rol voor de aanvullende pensioenen in de privéprofitsector, soms met concurrentie van vergelijkbare overheidsstelsels.
- 3) Geleidelijke afschaffing van pensioenstelsels die op slechts één pijler steunen. De (soms verplichte) tweede en de derde pijler winnen aan belang ten opzichte van de eerste pijler.
- 4) Evolutie van het begrip "inkomensbehoud" (pensioenstelsels met vaste doelstellingen, aangezien de bijdragen tot de stelsels regelmatig werden aangepast om de contractueel bepaalde doelstellingen te halen) naar het begrip "loonsparen" (aanvullende pensioenen met vaste bijdragen, waarbij het bedrag van het aanvullend pensioen dat eruit voortvloeit, afhangt van de opbrengst die wordt bekomen door de gestorte vaste bijdragen te beleggen).

4. Prestaties van het Belgische pensioenstelsel in een internationale context

4.1. Vervangingsratio van het pensioen ten opzichte van het laatste beroepsinkomen in de EU

Op basis van een methodologie die rekening houdt met een realistisch scenario voor de evolutie van de eerste en tweede pensioenpijler en de fiscale behandeling van de pensioeninkomsten, berekende de algemene directie-generaal "Beleidsondersteuning" van de Federale Overheidsdienst "Sociale zekerheid" hoe de vervangingsratio van het pensioen ten opzichte van het laatste beroepsinkomen theoretisch zou evolueren. Bij deze simulatie worden de verschillende inkomensniveaus rondom het gemiddelde beroepsinkomen in aanmerking genomen en worden berekeningen gemaakt voor de jaren 2004, 2006 en 2046.

Voor een werknemer wiens beroepsinkomen gedurende zijn volledige, 40-jarige beroepsloopbaan bij pensionering op 65 jaar met het gemiddelde beroepsinkomen overeenstemde, stellen we vast dat de vervangingsratio die in 2046 door de eerste pijler wordt geboden, 39,5% bedraagt voor het brutoloon, maar 63,3% voor het inkomen na belastingen. Voor de persoon die ook van een tweede pensioenpijler kan genieten, stijgen deze percentages tot 48,2% en 72,8%.

Voor elke werknemer wiens inkomen zijn hele loopbaan lang minder bedraagt dan dit gemiddelde beroepsinkomen, liggen de vervangingsratio's nog een flink pak hoger. Het omgekeerde is waar voor diegenen wier beroepsinkomen hoger ligt dan het gemiddelde. Bijvoorbeeld, voor de persoon wier gemiddelde beroepsinkomen op het einde van zijn loopbaan dubbel zo veel bedraagt als het gemiddelde beroepsinkomen, bedragen de hoger genoemde vervangingsratio's nog nauwelijks 23,3% (37,1%) voor alleen de eerste pijler en 29,4% (47,1%) indien de werknemer van de tweede pensioenpijler geniet.

In de loop van de tijd wordt overal in Europa vastgesteld dat de vervangingsratio van het laatste beroepsinkomen met alleen een eerste pensioenpijler daalt en met ook de tweede pensioenpijler overal stijgt. Sommige landen, waaronder België, kennen variaties van beperkte omvang, zowel voor de eerste als voor de tweede pijler. In andere landen dan weer evolueert de situatie veel meer, ten gevolge van de recente hervormingen van hun pensioenstelsels. In Denemarken bijvoorbeeld daalt de vervangingsratio verzekerd door de eerste pijler tussen 2006 en 2046 met 10% (-1% in België) en stijgt de vervangingsratio verzekerd door de tweede pijler met 30% (+5% in België).

De landen die hervormingen hebben doorgevoerd waarmee ze een aanzienlijk deel van de toekomstige pensioenlast geleidelijk aan van de eerste naar de tweede pijler willen overhevelen, zijn uiteraard tevens die landen wier budgettaire meerkost van de eerste pensioenpijler voor de periode 2004-2050 het laagst is. Italië bijvoorbeeld verlaagt de vervangingsratio aangeboden door de eerste pijler tussen 2006 en 2046 met 17% en verhoogt de vervangingsratio bij de tweede pensioenpijler met 14%. Gevolg: de budgettaire meerkost van de eerste pijler is voor Italië tussen 2004 en 2050 nagenoeg nihil (tegenover een kostprijs van 5,1% van het bbp in België), terwijl het land in termen van vervangingsratio ten opzichte van het laatste beroepsinkomen na aftrek van de belastingen gemiddeld even goed presteert als België, namelijk +3%.

4.2. Evolutie van de pensioenen in de OESO tussen 2002 en 2040

Overall in Europa zal het niveau van het gemiddelde pensioen – in percentage van het gemiddelde loon – tussen 2002 en 2040 dalen. Het verlies kan variëren van 7% tot 19%, waarbij het niveau van het gemiddelde pensioen in 2040 nog goed is voor tussen de 56% en de 79% van het gemiddelde loon.

Voor België kunnen aan de hand van internationale vergelijkingen drie essentiële feiten worden vastgesteld:

- De pensioeninkomsten worden in ons land fiscaal gezien duidelijk voordeliger behandeld.
- Voor een werknemer met een gemiddeld beroepsinkomen ligt het Belgische niveau van de vervangingsratio lager dan het gemiddelde in de OESO (64,4% tegenover 70,2%), ondanks de voordeligere fiscale behandeling in België. Dit verschil wordt nog geaccentueerd naarmate het gemiddelde inkomen hoger ligt. Onze prestaties inzake pensioenen zijn vergelijkbaar met die van Frankrijk en zijn beter dan die van Duitsland, maar aanzienlijk minder goed dan in Nederland.
- Als we een vergelijking maken van de totale pensioenbedragen die een gepensioneerde vanaf de stopzetting van zijn beroepsactiviteit tot aan zijn overlijden ontvangt – bedragen uitgedrukt als een veelvoud van zijn brutoberoepsinkomen – dan stellen we vast dat België behoort tot de minst vrijgeveige OESO-staten, samen met het Verenigd Koninkrijk en Portugal. Luxemburg en Nederland zijn het vrijgevigst. Deze vaststelling is des te frappanter als het beroepsinkomen tijdens de loopbaan hoog lag.

4.3. Link tussen pensioen en beroepsinkomen in de OESO

Landen als Ierland en het Verenigd Koninkrijk beschikken over een basispensioenstelsel, (nagenoeg) zonder link met het inkomen tijdens de beroepsloopbaan. Landen als Italië, Nederland of Finland daarentegen behouden een nauw verband tussen het niveau van het pensioen en het niveau van het inkomen tijdens de beroepsloopbaan. België situeert zich middenin tussen deze twee uitersten, net zoals Denemarken en Frankrijk.

4.4. Preventie van armoede als rol van de pensioenstelsels

Het armoederisico is in Europa voor 65-plussers na de uitbetaling van hun pensioen groter dan het gemiddelde in België. De landen waar ouderen minder aan een armoederisico zijn blootgesteld, zijn Nederland (ook al is de situatie er de voorbije jaren dan op achteruitgegaan), Luxemburg en Oostenrijk. Aan het andere uiterste is het armoederisico bijzonder groot voor ouderen in Spanje, het Verenigd Koninkrijk en Portugal.

Tegen 2021 zal het armoederisico in Europa toenemen voor de 0- tot 24-jarigen, de 50- tot 64-jarigen en de 75-plussers. Voor de 25- tot 49-jarigen blijft het min of meer stabiel. Voor de 65- tot 74-jarigen zou het dalen.

In België kunnen, we op basis van een reeks indicatoren, stellen dat het gevaar voor een onzekere sociale situatie bijzonder groot is en zelfs tot de slechtste drie scores van Europa behoort (vergelijkbaar met het niveau van Frankrijk). Het is ook geen verrassing dat het fenomeen in Wallonië opmerkelijk groter is dan in Vlaanderen.

4.5. Globale inkomsten van ouderen

In vergelijking met een aantal andere Europese landen (Finland, Denemarken, Frankrijk, Duitsland, Luxemburg, Zweden, Nederland en Oostenrijk) ligt het gemiddelde pensioen in België het laagst, zowel in absolute waarde, als inzake de vervangingsratio ten opzichte van het inkomen tijdens het actieve leven. Als we rekening houden met de inkomens van ouderen buiten de pensioenen, dan wordt dit klassement bevestigd, maar het verschil ten opzichte van de andere landen wordt kleiner, met dan vervangingsratio's die met die van Finland en Denemarken kunnen worden vergeleken.

In 1993 bouwde minder dan 30% van de Belgische actieve bevolking aan een derde pensioenpijler. In 2003 bedroeg dit percentage 40%. Dit cijfer stijgt voor alle leeftijdscategorieën, maar vooral voor de groep van de 35- tot 40-jarigen.

Van 1995 tot 2001 stellen we in België vast dat steeds meer ouderen eigenaar zijn van hun woning. In de leeftijdsgroep van de 65- tot 74-jarigen benaderen wij de lat van 80%.

In de hoger genoemde groep van landen lopen de meningen van de burgers van 50 of ouder over wie de kosten voor gezondheidszorg en diensten voor ouderen moet dragen, sterk uiteen. Globaal genomen echter oordeelt 30% dat vooral de overheid deze kosten op zich moet nemen; 45% stelt voor dat de kosten eerlijk worden verdeeld over de overheid en de familie; 25% tot slot vindt dat uitsluitend of hoofdzakelijk de familie voor deze kosten moet instaan. In België bedragen deze drie percentages respectievelijk 42%, 40% en 18%.

4.6. Budgettaire houdbaarheid en degelijkheid van de pensioenstelsels

Als we de begrotingsprognoses tussen 2008 en 2050 vergelijken voor een grote groep Europese landen – het Verenigd Koninkrijk, Spanje, Nederland, België, Italië, Frankrijk en Duitsland – dan stellen we vast dat België een tussenpositie inneemt, namelijk tussen die landen waar de totale uitgaven voor pensioen, gezondheidszorg en onderwijs onder de 25% van het bbp blijven, ook al gaat dit cijfer er duidelijk op vooruit (Verenigd Koninkrijk, Spanje en Nederland), en de andere landen, waar deze zelfde uitgaven minder snel stijgen, maar die in totaal toch duidelijk boven de 25% van het bbp liggen (Italië, Frankrijk en Duitsland).

Aangezien de eerste pijler in België vooral uit repartitiepensioen bestaat, is ons pensioenstelsel bestand tegen de schokken die een economische en financiële crisis voor de pensioeninkomsten kan teweegbrengen. Daarentegen is het wel fel blootgesteld in geval van crisis van de overheidsfinanciën. In andere landen zijn de risico's gemengd, aangezien hun pensioenstelsel is gebaseerd op een mengeling van de eerste, tweede en zelfs derde pensioenpijler.

Voor Europa varieert de omvang van de tweede pijler zeer sterk, ongeacht of het gaat om vrijwillige of verplichte participatie. In België, waar vrijwillig bij de tweede pijler kan worden aangesloten, bedraagt het dekkingspercentage van de werknemers ongeveer 55%. In Denemarken, Nederland, Noorwegen en Zweden, waar de tweede pijler verplicht is, bedraagt dit percentage om en bij de 95%. In landen als Duitsland of het Verenigd Koninkrijk, waar de tweede pensioenpijler facultatief is, haalt men desalniettemin een dekkingspercentage van 60 à 70%.

5. Samenvatting

In de Europese Unie kampen alle landen met dezelfde uitdagingen inzake vergrijzing en houdbaarheid van de uitgaven voor gezondheidszorg, dienstverlening en pensioenen voor ouderen. Deze uitdagingen aangaan wordt des te moeilijker naarmate de socialebeschermingssystemen beter ontwikkeld zijn en de concurrentiepositie van het land ten overstaan van de mondialisering min of meer goed is. Bovendien is de vergrijzing slechts een van de nieuwe sociale risico's waaraan de landen van de Unie zijn blootgesteld.

Door de fiscale concurrentie en de sociale dumping op wereldschaal ligt het economisch gesproken zeer moeilijk om het niveau van de belastingen of de bijdragen te verhogen. Derhalve proberen de Europese landen om bijkomende begrotingsmiddelen vrij te maken om in te spelen op de gevolgen van de vergrijzing bij onveranderlijke heffingen: de werkgelegenheidsgraad opdrijven, de overheidsfinanciën saneren, de overheidsuitgaven onder controle houden zonder de bevolking sociaal gezien nog kwetsbaarder te maken.

De politiek is het er volledig mee eens dat voor de pensioenstelsels het vermogen in stand moet worden gehouden om te voldoen aan de sociale behoeften van de ouderen wanneer zij met pensioen gaan, en de financiering op lange termijn van die pensioenen te garanderen. Hoe het begrip "voldoen aan de sociale behoeften" wordt ingevuld, verschilt van land tot land.

De evolutie van de vruchtbaarheidsgraad, de langere levensverwachting en de migratiestromen binnen de Europese Unie leiden tegen 2050 in de meeste staten tot een duidelijke vergrijzing van de bevolking en een globale inkrimping van de actieve bevolking. Bij deze evolutie is van het cruciaal belang dat de participatiegraad op de arbeidsmarkt van de bevolking op werkende leeftijd wordt verhoogd; anders zou de economische groei in de Europese Unie daar zeer sterk onder te lijden hebben. Dit zou voor de socialebeschermingssystemen al onmiddellijk tot ernstige financieringsproblemen leiden.

In de Europese Unie zou de arbeidsproductiviteit de enige drijfveer van de economische groei worden.

Bij een constant beleid zullen de vergrijzingsuitgaven in de Europese Unie tegen 2060 gemiddeld met 4,75% van het bbp stijgen (meer dan 5% in de eurozone).

Tijdens de Europese top in Stockholm in 2001 zette deze situatie de regeringen ertoe aan om drie hoofdbeleidslijnen naar voren te schuiven waarmee de begrotingsimpact van de vergrijzing moest worden gematigd:

- 1) Op korte tijd de overheidsschuld verminderen;
- 2) De werkgelegenheidsgraad en de arbeidsproductiviteit doen stijgen;
- 3) Hervormingen doorvoeren om de kosten van de pensioenstelsels, de gezondheidszorg en de tenlasteneming van chronisch zieken te drukken.

Sommige landen hebben reeds dergelijke beleidsacties ondernomen, andere nog niet of nauwelijks. Bovendien heeft de huidige economische en financiële crisis de kosten voor de vergrijzing in percentage van het bbp op middellange en lange termijn doen stijgen.

De hervormingen van de pensioenstelsels in Europa bestonden uit een of meer van de volgende hoofdlijnen:

- De toegangsvoorwaarden voor het wettelijke pensioen (1e pijler) strenger maken;

- De mogelijkheden voor vervroegde pensionering beperken;
- De eerste pensioenpijler minder “vrijgevig” maken, vooral wanneer de beroepsloopbaan onvolledig is;
- De modaliteiten voor toegestaan werk voor gepensioneerden versoepelen;
- De werkgelegenheidsgraad van ouderen doen stijgen door een doelgerichte verlaging van de loonkost en door pensioenbonussen voor werknemers die hun beroepsloopbaan verlengen;
- De tweede pensioenpijler verder ontwikkelen, met vrijwillige of verplichte participatie;
- Fiscale stimulansen creëren voor de ontwikkeling van de derde pensioenpijler;
- De repartitiepensioenstelsels met vaste doelstellingen (in dat geval varieert het niveau van de bijdragen naargelang van de opbrengst van de beleggingen) doen evolueren naar stelsels met vaste bijdragen (in dat geval varieert het bedrag van het aanvullend pensioen naargelang van de opbrengst van de beleggingen).
- De werknemers tijdens heel hun loopbaan informeren over hun rechten inzake pensioen.

Europa telt steeds minder landen die hun volledige pensioenstelsel op slechts één enkele van de drie pijlers laten stoelen. In de overgrote meerderheid verzwakten de hervormingen het belang van de eerste pensioenpijler, die over het algemeen wordt gefinancierd via een repartitiesysteem, duidelijk ten gunste van de tweede pensioenpijler, die in de Europese Unie steeds vaker verplicht wordt gemaakt. Zowat in alle landen worden de pensioenstelsels in meer of mindere mate geprivatiseerd.

Door deze evolutie is het noodzakelijk dat de tweede pensioenpijler door regels en een strikte prudentiële controle wordt omkaderd om te voorkomen dat de pensioenfondsen kelderden, zoals in de Verenigde Staten is gebeurd, en de gepensioneerden een steeds groter deel van hun inkomsten moeten inboeten.

Over het algemeen zijn de prestaties van het Belgische pensioenstelsel – in vergelijking met de Europese landen die een vergelijkbare levensstandaard hebben, met of zonder tweede pijler, en rekening houdend met de andere inkomenstypes waarvan ouderen genieten – eerder middelmatig en zelfs matig voor de gemiddelde hogere lonen. Het armoederisico van ouderen neemt overal in Europa toe, maar België blijft tot de kopgroep behoren.

Nochtans, als we met alle vergrijzingsuitgaven rekening houden, behoort België eerder tot de landen waar de kosten het hoogst liggen, in termen van percentage van het bbp.



TITEL II: DE WETTELIJKE PENSIOENSTELSELS

DEEL A: Beknopte beschrijving van de voornaamste regelingen en de kenmerken ervan¹⁸

Hoofdstuk I: De werknemersregeling

Basisprincipe

Het wettelijke werknemerspensioenregime is een stelsel van verplichte sociale verzekering, voornamelijk gefinancierd door bijdragen, via het **repartitiestelsel** (of omslagstelsel): de bijdragen geheven op de lonen van de actieven worden aangewend voor de uitbetaling van de huidige pensioenen, wat een lopende financiële overdracht van actieven naar gepensioneerden impliceert. Het is derhalve een instrument om de solidariteit tussen de actieve generaties en de oudere generaties te realiseren (intergenerationele rechtvaardigheid).

Het werknemersrustpensioenstelsel verzekert tegen het **risico** van verlies van inkomsten door “arbeidsongeschiktheid wegens ouderdom”: men wordt geacht niet langer arbeidsgeschikt te zijn zodra men een wettelijk vastgestelde leeftijd bereikt. Dit wettelijk vermoeden van intreden van arbeidsongeschiktheid wegens ouderdom belet evenwel niet dat men zijn beroepsactiviteit na die leeftijd verderzet.

Uit de Parlementaire voorbereiding blijkt dat het werknemersoverlevingspensioenstelsel aanvankelijk het risico dekte “dat talrijke gehuwde vrouwen zonder beroepsbezigheid liepen, zich door het overlijden van hun man van hun inkomsten beroofd te zien”. Later is men het overlevingspensioen gaan stoelen “op de idee dat de vrouw, binnen de aanvaardbare grenzen van solidariteit, gezinsinkomsten moet kunnen bekomen welke in verhouding staan met deze van het gezin vóór het overlijden. Aldus werden regels ingevoerd ten einde, binnen bepaalde grenzen, de cumulatie toe te laten van een overlevingspensioen met de inkomsten uit een beroepsbezigheid of nog met een persoonlijk rustpensioen”.

De pensioenen zijn gelieerd aan de inkomens, in functie van de bijdragen en de aansluitingsduur.

De materie wordt voornamelijk geregeld door het Koninklijk Besluit nr. 50 betreffende het rust-en overlevingspensioen voor werknemers, het Koninklijk Besluit van 23 december 1996 tot uitvoering van artikelen 15, 16 en 17 van de wet van 26 juli 1996 tot modernisering van de sociale zekerheid en tot vrijwaring van de leefbaarheid van de wettelijke pensioenen, en het Koninklijk Besluit van 21 december 1967 tot

¹⁸ Zie in het document in bijlage, waarin de verschillen tussen deze stelsels werden opgenomen

vaststelling van het algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Toepassingsgebied

Enkel de beroepsbevolking van de werknemers wordt gedekt door het wettelijke werknemerspensioenstelsel. Hierbij wordt onder werknemer verstaan iedereen die als arbeider, bediende, mijnwerker, zeevarende, beroepsjournalist of als lid van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart (zowel stuur- als cabinepersoneel) arbeid verricht.

Vrijwillige aansluiting is niet mogelijk. Evenmin als uitsluiting uit de pensioenverzekering.

De overlevende echtgenoot kan een overlevingspensioen verkrijgen uit hoofde van de activiteit van de overleden echtgenoot. De overlevende echtgenoot mag echter niet hertrouwen, zoniet wordt de uitkering geschorst.

Een uit de echt gescheiden echtgenoot kan aanspraak maken op een rustpensioen op basis van de loopbaan van de ex-echtgenoot. Dit rustpensioen voor de uit de echt gescheiden persoon wordt geschorst bij hertrouw.

Voorwaarden

Er wordt geen minimum aansluitingsduur opgelegd.

Voorwaarde om een "volledig" rustpensioen te genieten is dat de beroepsloopbaan 45 jaren telt.

De wettelijke rustpensioenleeftijd ligt op 65 jaar.

Een vervroegd rustpensioen kan worden genoten vanaf de leeftijd van 60 jaar, op voorwaarde dat 35 jaar beroepsactiviteit kan worden aangetoond.

Het wettelijke werknemersrustpensioenstelsel kent geen "uitgesteld" pensioen.

Aan het overlevingspensioen is in beginsel een minimumleeftijd (45 jaar) van de weduwe/weduwnaar en een minimumduur van het huwelijk (1 jaar) gekoppeld. Uitzonderingen zijn voorzien.

Indien aan één van deze voorwaarden niet is voldaan, kan een **tijdelijk overlevingspensioen** worden toegekend.

Indien de uitzondering op de minimumleeftijdsvoorwaarde niet langer geldt, kan een **voortgezet overlevingspensioen** worden uitgekeerd.

Prestatie

De factoren die het rustpensioenbedrag bepalen, zijn het bedrag van de in rekening te nemen bezoldigingen en de gezinstoestand.

Wat de berekeningswijze van het rustpensioenbedrag betreft, wordt voor elk in rekening te nemen jaar, een gedeelte van het pensioen toegekend volgens volgende formule:

- alleenstaanden of gehuwden zonder echtgenoot ten laste: $S \times 60\% \times 1/45$
- gehuwden met echtgenoot ten laste: $S \times 75\% \times 1/45$

waarbij S = referentiebezoldiging.

De referentiebezoldiging wordt begrensd tot het zogenaamde **loonplafond**.

Onder bepaalde voorwaarden wordt voor de berekening van het pensioen rekening gehouden met perioden van inactiviteit. Als bezoldiging van deze **gelijkgestelde periodes** wordt, afhankelijk van de aard van de periode, het gewaarborgd minimumloon, een **fictief loon** of een **forfaitair loon** in aanmerking genomen.

In sommige gevallen is in de mogelijkheid voorzien om bij verminderd verdienvermogen het werkelijk verdiend of **reëel loon** te vervangen door het voordeliger forfaitair of fictief loon.

De loopbaangegevens (loon- en arbeidstijdgegevens omtrent gewerkte perioden en de inactiviteitsperioden, waaronder gelijkgestelde dagen) worden afgelezen van de **individuele rekeningen van de werknemers**, bijgehouden door de vzw CIMIRe.

Voor de pensioenberekening wordt een minimumloon gehanteerd. Het genot van dit **minimumrecht per loopbaanjaar** is aan voorwaarden gekoppeld.

Een **gewaarborgd minimumpensioen** wordt, onder voorwaarden, toegekend indien het uiteindelijke pensioen onder een bepaald bedrag dreigt te vallen. Het gewaarborgd minimumpensioen kent een streng en een soepel criterium. Het bedrag ervan varieert naar gelang het pensioen (rustpensioen “gezin”, rustpensioen “alleenstaande”, overlevingspensioen, samenloop van rust- en overlevingspensioen). Er bestaat geen maximumpensioen in se. Wel is het zo dat per loopbaanjaar een loonplafond geldt. Door deze loonplafonds op te tellen, kan een soort van “hoogst mogelijk pensioen” worden berekend.

Vervroegd pensioen kan vanaf de leeftijd van 60 jaar, op voorwaarde dat de beroepsloopbaan minstens 35 jaar telt. De berekeningswijze is dezelfde als deze voor het gewone pensioen.

Het Belgische werknemerspensioenstelsel kent geen “uitgesteld” pensioen, noch een “verdaging” van de pensioenaanvraag.¹⁹

Een “gedeeltelijk” pensioen bestaat evenmin.

Het bedrag van het overlevingspensioen wordt berekend op basis van het rustpensioen van de overleden echtgenoot, vastgesteld aan het gezinsbedrag.

De berekeningswijze verschilt naar gelang de echtgenoot vóór of na de ingangsdatum van het pensioen is overleden.

Indien de echtgenoot na de ingangsdatum van zijn pensioen is overleden, is het bedrag van het overlevingspensioen in beginsel gelijk aan 80 % van het rustpensioen gezinsbedrag.

Indien de echtgenoot vóór de ingangsdatum van het pensioen is overleden, wordt een theoretisch rustpensioen berekend alsof de overleden echtgenoot zelf zijn pensioen zou hebben aangevraagd, met dien verstande dat de noemer van de loopbaanbreuk gelijk is aan het aantal jaren gelegen tussen de twintigste verjaardag en het jaar dat voorafgaat aan het overlijden. Het alzo bekomen bedrag wordt via een bijzondere rekenformule **beperkt**.

Een gewaarborgd minimumoverlevingspensioen is voorzien.

Het rustpensioen voor de uit de echt gescheiden persoon wordt op dezelfde wijze berekend als het gewone rustpensioen. Voor de jaren van tewerkstelling en gelijkstelling als werknemer van de gewezen echtgenoot gedurende de huwelijksperiode, wordt het rustpensioen voor de uit de echt gescheiden persoon berekend alsof deze persoon zelf de activiteit had uitgeoefend.

De werkelijke, fictieve of forfaitaire lonen van de gewezen echtgenoot worden met 62,5 % vermenigvuldigd. Voor de jaren waarvoor aanspraak kan worden gemaakt op een eigen rustpensioen als werknemer, worden die lonen, na voornoemde vermenigvuldiging, nog met de eigen lonen verminderd. De aldus vastgestelde lonen worden voor 60 % in aanmerking genomen.

De begunstigde van een rustpensioen, overlevingspensioen en pensioen als uit de echt gescheiden persoon heeft recht op vakantiegeld.

¹⁹ Deze begrippen zijn wel gekend in de pensioenstelsels van enkele Europese lidstaten (cf. MISSOC)

Verhoging van het pensioenbedrag

Om werknemers aan te moedigen te blijven werken, wordt een bonus van iets meer dan € 2 toegekend per dag effectieve tewerkstelling. De in aanmerking genomen arbeidsdagen en gelijkgestelde dagen moeten worden gepresteerd tijdens een welomschreven periode aan het einde van de beroepsloopbaan.

Opgemerkt kan worden dat het Belgische werknemersstelsel geen met de kinderlast verband houdende verhoging van het pensioen kent.

Herwaardering van het pensioenbedrag

Alle pensioenbedragen worden via een spilindexmechanisme aangepast aan de levensduurte. De aanpassing van de pensioenbedragen aan het welvaartspeil gebeurt selectief.

Samenloop met inkomsten uit beroep

De gepensioneerde kan een beroepsbezigheid met een beperkt inkomen uitoefenen. Het bedrag van de toegelaten beroepsinkomsten verschilt naar gelang de aard van de uitgeoefende beroepsbezigheid, de leeftijd, de aard van het pensioen en de kinderlast.

Raming

Wie in België woont, krijgt automatisch, zonder dat hiertoe een aanvraag dient te worden ingediend, op zijn 55ste verjaardag een samenvatting van zijn werknemersloopbaan en een raming van het wettelijk werknemersrustpensioen, op basis van de officiële gegevens in de samenvatting.

Betaling

Wie gescheiden leeft van zijn echtgenoot, kan onder bepaalde voorwaarden een deel van diens pensioen ontvangen. Voor de bepaling van het **pensioengedeelte van de feitelijk gescheiden echtgenoot**, wordt rekening gehouden met de persoonlijke pensioenrechten.

De prestatie wordt door de Rijksdienst voor Pensioenen uitbetaald, in principe per overschrijving op een zichtrekening. Ook een betaling per assignatie is mogelijk.

De Rijksdienst voor Pensioen (RVP) is belast met de toekenning van de pensioenen in de regeling voor werknemers én van de inkomensgarantie voor ouderen. Hij staat tevens in voor de betaling van deze uitkeringen.

De RVP is ook belast met de uitbetaling van voordelen voor rekening van andere instellingen van sociale zekerheid. Het is de RVP die aldus verantwoordelijk is voor de uitbetaling van de pensioenen in de regeling voor zelfstandigen, die worden toegekend door het Rijksinstituut voor sociale verzekeringen der zelfstandigen, en van de tegemoetkomingen voor mindervaliden, die worden toegekend door de directie-generaal Personen met een handicap van de Federale OverheidsDienst Sociale Zekerheid.

De Rijksdienst voor Pensioenen is een openbare instelling van sociale zekerheid en wordt beheerd door een beheerscomité. Dit comité is samengesteld uit een voorzitter en een gelijk aantal vertegenwoordigers van de werkgevers en de werknemers.

Het Beheerscomité beschikt over alle bevoegdheden, welke tot het beheer van de instelling nodig zijn, onder voorbehoud echter van de bepalingen van de wet van 16 maart 1954 betreffende de controle op sommige instellingen van openbaar nut.

Alle inlichtingen en voorstellen dienstig voor de werking van de Rijksdienst voor pensioenen worden aan het Beheerscomité voorgelegd door de Administrateur-generaal.

Het Beheerscomité neemt beslissingen die uitgevoerd worden door de Administrateur-generaal.

Het Beheerscomité controleert de werking van de Rijksdienst voor Pensioenen, zoals deze wordt verzekerd door de Administrateur-generaal.

Het dagelijks beheer wordt uitgeoefend door de Administrateur-generaal, maar het Beheerscomité kan hem andere bevoegdheden overdragen.

Het Beheerscomité kan tevens de Administrateur-generaal ertoe machtigen een deel van zijn bevoegdheden over te dragen, evenals het ondertekenen van sommige stukken en brieven.

Het Beheerscomité ontvangt de opmerkingen die gemaakt worden door de Raad voor uitbetaling van de voordelen.

Het Beheerscomité kan, op verzoek van de werkgever, geheel of gedeeltelijk verzaken aan de forfaitaire vergoeding en eventuele verwijlinteressen. (De forfaitaire vergoeding is verschuldigd door de werkgever die niet binnen de bepaalde termijn de beroepsactiviteiten van een gepensioneerde heeft aangegeven.) Het Beheerscomité beheert de gelden van de Rijksdienst voor Pensioenen. Het richt zich echter naar de door de Koning vastgestelde regelen inzake de belegging van liggend geld.

De personeelsleden van de Rijksdienst voor Pensioenen worden benoemd, bevorderd of, in voorkomend geval, ontzet door het Beheerscomité.

Het Beheerscomité kan aan de Minister voorstellen voorleggen tot wijziging van de wetten en besluiten inzake werknemerspensioenen.

Het kan, inzake werknemerspensioenen, aan de Minister adviezen doen toekomen over alle wetsvoorstellen of amendementen die bij het parlement aanhangig zijn.

De Minister kan elk voorontwerp van wet of ontwerp van organiek of reglementair besluit inzake werknemerspensioenen aan de het advies van het Beheerscomité onderwerpen.

De Minister kan het Beheerscomité verzoeken om een financieringsplan voor elke wijziging in de bestaande wetgeving.

Het Beheerscomité kan aan de Koning advies verschaffen met het oog op het oprichten van één of meerdere technische comités in de schoot van de Rijksdienst voor Pensioenen.

In de schoot van de Rijksdienst voor Pensioenen is tevens de Raad voor uitbetaling der voordelen opgericht.

De Raad bestaat uit een voorzitter, zes leden die het Beheerscomité van de Rijksdienst voor Pensioenen vertegenwoordigen (waarvan drie door de werkgevers en drie door de werknemersorganisaties werden aangewezen onder de effectieve en plaatsvervangende leden van dit Comité), zes leden die de Beheerraad van het Rijksinstituut voor sociale verzekeringen der zelfstandigen vertegenwoordigen (aangeduid onder de leden van die Beheerraad) en twee regeringscommissarissen (die respectievelijk de Minister van Pensioenen en de Minister van Begroting vertegenwoordigen).

De Raad is bevoegd om te beslissen over alle vragen om kwijtschelding van terugvordering van alle door de Rijksdienst voor Pensioenen ten onrechte betaalde bedragen.

Tevens geeft hij advies over de verdeling over de verschillende stelsels van de werkings- en de betalingskosten van de Rijksdienst voor Pensioenen.

Verder beslist de Raad ook over de al dan niet uitvoering van de sancties tegen gepensioneerden die hun beroepsactiviteit niet of laattijdig aangeven.

Hoofdstuk II: Het stelsel van de zelfstandigen

Het wettelijk pensioenstelsel van de zelfstandigen is, net als het pensioenstelsel van de werknemers, een stelsel van verplichte sociale verzekering, voornamelijk gefinancierd door de sociale bijdragen betaald door de actieve zelfstandigen, helpers en meewerkende echtgenoten, ten voordele van de huidige gepensioneerden. Dit gebeurt volgens een repartitiesysteem dat op intergenerationele solidariteit is gebaseerd.

De wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, heeft met ingang van 1 januari 1985 het evenredigheidsprincipe in het pensioenstelsel van de zelfstandigen ingevoerd, waardoor het pensioen gekoppeld werd aan de beroepsinkomsten. Vóór die datum werd er een forfaitair pensioen toegekend, waarvan het bedrag niet afhankelijk was van de omvang van de beroepsinkomsten en de betaalde sociale bijdragen.

De hervorming van juli 1997

Net zoals het stelsel van de werknemers, werd het pensioenstelsel van de zelfstandigen grondig hervormd in juli 1997. De gelijkheid van mannen en vrouwen werd verder doorgevoerd door de pensioenleeftijd van de vrouwen op 65 jaar te brengen, de pensioenleeftijd die geldt voor de mannen. Er werd evenwel een overgangperiode voorzien van juli 1997 tot december 2008, teneinde de pensioenleeftijd van de vrouwen geleidelijk aan te verhogen van 60 tot 65 jaar. Tegelijkertijd werd de voor de pensioenberekening gebruikte loopbaanbreuk in overeenstemming daarmee gewijzigd en uitgedrukt in 1/41e, 1/42e, ... en uiteindelijk vanaf 1 januari 2009 in 1/45e.

De hervorming voerde ook nieuwe, meer beperkende voorwaarden in voor de toekenning van het vervroegd rustpensioen. Na afloop van een overgangperiode werd de voorwaarde inzake de loopbaan die recht geeft op de toekenning van een vervroegd rustpensioen, oorspronkelijk gesteld op 20 jaar, vanaf 1 januari 2005 op 35 jaar gebracht.

In het stelsel van de zelfstandigen wordt, in geval van vervroegd pensioen, op het pensioenbedrag een vermindering ("malus") toegepast die varieert naargelang van de leeftijd van de gerechtigde bij het ingaan van het pensioen. De hervorming heeft dit principe niet afgeschaft.

De verhoging van de pensioenleeftijd voor de vrouwen ging met twee in de tijd beperkte maatregelen gepaard, namelijk het pensioensupplement en de verhoging van de loopbaanbreuk. De maatregel tot instelling van een deeltijds pensioen werd nooit uitgevoerd.

Een keer per jaar wordt een supplement van 125 EUR (op basis van het indexcijfer van 1998) betaald aan de gerechtigden op een rustpensioen voor zelfstandigen dat ten vroegste op 1 juli 1997 en uiterlijk op 1 december 2008 is ingegaan, indien zij een loopbaan van zelfstandige bewijzen die minstens gelijk is aan twee derde van een volledige loopbaan na toepassing van de cumulatierregels en indien ze persoonlijk kinderbijslag genoten hebben.

De verhoging van de loopbaanbreuk is van toepassing voor diegenen die uitsluitend een loopbaan van zelfstandige hebben en die het voordeel bekomen van een rustpensioen dat ten vroegste op 1 juli 1997 en uiterlijk op 1 december 2009 ingaat. De verhoging beoogt de breuk op twee derde van een volledige loopbaan te brengen.

De minimumtoekenning, die reeds in het stelsel van de werknemers bestond, werd ook in het stelsel van de zelfstandigen ingevoerd. De maatregel bestond erin geen pensioen toe te kennen dat lager is dan 83 euro per jaar op 1 juli 1997. Sinds 1 januari 2007 is deze maatregel opgeheven.

De hervorming van juli 1997 heeft anderzijds geleid tot de instelling van een "Infodienst Pensioenen", waaraan iedere burger van minstens 55 jaar oud een raming van zijn toekomstige pensioenrechten kon vragen. In 2006 werd de Infodienst Pensioenen weer opgeheven.

Administratieve organisatie

Het sociaal statuut van de zelfstandigen wordt op 2 niveaus georganiseerd, namelijk op het niveau van de privé-instellingen met een taak van openbare dienst, de socialeverzekeringsfondsen, en op het niveau van de overheid, het Rijksinstituut voor de sociale verzekeringen der zelfstandigen (RSVZ).

De socialeverzekeringsfondsen moeten de vorm van een vzw hebben. De vzw die een aanvraag indient om als socialeverzekeringsfondsen voor zelfstandigen te mogen werken, moet opgericht zijn op initiatief van een representatieve zelfstandigenorganisatie.

Om te kunnen werken, moet het fonds erkend zijn. Momenteel zijn er 11 erkende vrije fondsen. Verder is er nog de Nationale Hulpkas, opgericht binnen het RSVZ.

De belangrijkste taak van de socialeverzekeringsfondsen bestaat uit het innen van de sociale bijdragen, verschuldigd in het kader van het sociaal statuut van de zelfstandigen. De bedragen bestemd voor het pensioenstelsel worden aan het RSVZ overgemaakt.

De wetgever heeft aan de socialeverzekeringsfondsen ook bepaalde opdrachten in het kader van de pensioenreglementering toevertrouwd. Zo hebben ze de opdracht het onvoorwaardelijke pensioen vast te stellen en de loopbaangegevens nodig voor het vaststellen van de pensioenrechten, bij te houden.

Behalve deze opdrachten hebben de socialeverzekeringsfondsen tegenover hun leden ook nog een verplichting tot het verstrekken van informatie en bijstand.

Het Handvest van de sociaal verzekerde is op de socialeverzekeringsfondsen van toepassing en sinds het jaar 2009 bestaat er ook een "Charter voor goede dienstverlening", waarin een aantal verbintenissen van de socialeverzekeringsfondsen op het vlak van de dienstverlening aan de gebruikers wordt uiteengezet.

Het RSVZ heeft als opdracht, het pensioenstelsel van de zelfstandigen financieel te beheren, de pensioenrechten te onderzoeken en er uitspraak over te doen en de ramingen van de toekomstige pensioenrechten te verrichten. Het RSVZ heeft een ruimere verplichting tot het verstrekken van informatie en advies dan de socialeverzekeringsfondsen.

Toepassingsgebied

Het doel van het stelsel van de zelfstandigen bestaat erin, ten voordele van de zelfstandigen, de helpers en de meewerkende echtgenoten, hun overlevende echtgenoten en hun uit de echt gescheiden echtgenoten, de toekenning van sociale voordelen ter dekking van de risico's verbonden aan ouderdom of overlijden, te organiseren.

In de definitie van de zelfstandige en de helper, opgenomen in het koninklijk besluit nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen, worden de personen die op een pensioenuitkering aanspraak kunnen maken, aangeduid.

Onder zelfstandige wordt dan ook verstaan iedere natuurlijke persoon die in België een beroepsbezigheid uitoefent waarvoor hij niet door een arbeidsovereenkomst of door een statuut is verbonden. En onder helper wordt verstaan, iedere persoon die in België een zelfstandige in de uitoefening van zijn beroep bijstaat of vervangt, zonder tegenover hem door een arbeidsovereenkomst te zijn verbonden.

Sinds 1 januari 2003 is het stelsel uitgebreid tot de meewerkende echtgenoot.

De overlevende echtgenoot kan een **overlevingspensioen** verkrijgen uit hoofde van de beroepsactiviteit die de overleden echtgenoot als zelfstandige of helper heeft uitgeoefend. Indien de overlevende echtgenoot hertrouwt, wordt de uitkering geschorst.

De ex-echtgenoot kan een **pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot** bekomen uit hoofde van de beroepsactiviteit die de ex-echtgenoot tijdens het huwelijk als zelfstandige of helper heeft uitgeoefend. In geval van hertrouw wordt het pensioen van de uit de echt gescheiden persoon geschorst.

Prestaties

Voorwaarden

De toekenning van een rustpensioen is niet afhankelijk gesteld van een minimumduur van de loopbaan. Om een volledig rustpensioen te genieten, moet de zelfstandige of de helper evenwel een loopbaan van 45 jaar bewijzen.

Zowel voor de mannelijke als voor de vrouwelijke gerechtigden is de pensioenleeftijd vastgesteld op 65 jaar. Het is mogelijk om een vervroegd rustpensioen te bekomen vanaf de leeftijd van 60 jaar, op voorwaarde dat een loopbaan van 35 kalenderjaren in de verschillende Belgische wettelijke pensioenstelsels wordt bewezen.

Aan de toekenning van een overlevingspensioen is een minimumleeftijd van 45 jaar van de overlevende echtgenoot, alsook een minimumduur van het huwelijk van één jaar verbonden. Voor de beide voorwaarden zijn uitzonderingen voorzien.

Indien aan een van de beide voorwaarden niet is voldaan, kan een tijdelijk overlevingspensioen worden toegekend.

Indien de voorwaarde voor toekenning van het overlevingspensioen vóór de leeftijd van 45 jaar niet langer vervuld is, kan een voortgezet overlevingspensioen worden betaald.

Berekening

Voor de berekening van het **rustpensioen** zijn de in aanmerking genomen elementen de beroepsinkomsten, het gezinstarief en de duur van de loopbaan.

Het pensioenbedrag dat betrekking heeft op ieder jaar dat voor de beroepsloopbaan in aanmerking wordt genomen, wordt met de volgende formule bekomen:

$BI \times \text{coëfficiënt} \times 60\% \text{ of } 75\% \times 1/45$

- BI: het reële of fictieve beroepsinkomen voor de jaren vanaf 1984 en het forfaitair inkomen vóór 1984; het reële beroepsinkomen is het inkomen dat als basis heeft gediend voor het innen van de sociale bijdragen van het jaar in kwestie, eventueel beperkt tot het maximuminkomen dat in aanmerking wordt genomen voor het berekenen van het bedrag van het pensioen dat op dit jaar betrekking heeft.

- coëfficiënt: deze coëfficiënt bestaat uit twee elementen: met het eerste kunnen de beroepsinkomsten worden geherwaardeerd volgens het indexcijfer geldend op de datum waarop het pensioen ingaat, het andere is de harmonisatiecoëfficiënt, die de verhouding weergeeft tussen het percentage van de bijdrage bestemd voor het pensioenstelsel van de zelfstandigen en het totaal van de percentages van de persoonlijke werknemersbijdrage en de patronale bijdrage, die verschuldigd zijn op de bezoldiging van de werknemers en bestemd zijn voor hun pensioenstelsel.

- 60% voor de alleenstaanden of wanneer de echtgenoot persoonlijke voordelen heeft of een niet-toegestane beroepsactiviteit uitoefent;

- 75% wanneer de echtgenoot geen persoonlijke voordelen heeft en geen niet-toegestane beroepsactiviteit uitoefent.

Onder bepaalde voorwaarden kunnen periodes van non-activiteit met periodes van beroepsbezigheid worden gelijkgesteld en in aanmerking komen voor de pensioenberekening (studies, legerdienst, ziekte, ...). Voor deze gelijkgestelde periodes worden fictieve inkomsten gebruikt bij de berekening van het pensioen, vastgesteld naargelang van het type van gelijkstelling.

Wanneer de zelfstandige twee derde van een volledige loopbaan enkel in de regeling voor zelfstandigen of in de regelingen voor zelfstandigen en voor werknemers samen kan bewijzen, kan hem een gewaarborgd minimumpensioen worden toegekend. Het bedrag van het toegekende pensioen kan nooit lager zijn dan het bedrag van het pensioen berekend op basis van de beroepsinkomsten.

Bij een volledige loopbaan geldt een minimumpensioenbedrag voor het rustpensioen, berekend aan het gezinstarief, en een bedrag voor het rustpensioen berekend aan het alleenstaandentarief, alsook voor het overlevingspensioen.

Op 1 januari 2010 is het minimumpensioen voor een volledige loopbaan, voor wat het rustpensioen betreft, berekend aan het gezinstarief, gelijk aan 14.561,24 euro op basis van het huidige indexcijfer (125,73). Voor een rustpensioen berekend aan het alleenstaandentarief, alsook voor het overlevingspensioen, is het bedrag gelijk aan 11.047,46 euro.

Een maximumpensioen als zodanig bestaat niet, maar door voor een volledige loopbaan van 45 jaar alle jaren vanaf 1984 tot het jaar dat aan het ingaan van het pensioen voorafgaat, mee te rekenen, op basis van het maximuminkomen van ieder jaar, bekomt men "het hoogst mogelijke pensioen". Op 1 januari 2010 bedraagt dit pensioen 15.893,77 euro op basis van het huidige indexcijfer (125,73), berekend aan het gezinstarief, en 12.715,02 euro wanneer het aan het alleenstaandentarief wordt berekend.

Wanneer een rustpensioen in de regeling voor zelfstandigen vervroegd ingaat, wordt er een "malus" op toegepast van 25% op 60 jaar, 18% op 61 jaar, 12% op 62 jaar, 7% op 63 jaar en 3% op 64 jaar, tenzij de zelfstandige een loopbaan van minstens 42 jaar bewijst.

De gescheiden levende echtgenoot kan, onder bepaalde voorwaarden, een gedeelte van het rustpensioen van de echtgenoot bekomen. Voor de berekening van het **gedeelte van het pensioen van de gescheiden levende echtgenoot**, gehouden met de persoonlijke voordelen van de "ontvanger" wordt rekening.

Het **overlevingspensioen** wordt berekend op basis van de inkomsten en de loopbaan van de overleden echtgenoot.

De berekeningswijze verschilt naargelang de echtgenoot op het ogenblik van het overlijden al dan niet een rustpensioen genoot.

Indien de echtgenoot overleden is nadat het rustpensioen is ingegaan, wordt het overlevingspensioen berekend op basis van de loopbaanbreuk die voor de berekening van het pensioen van de overleden echtgenoot in aanmerking werd genomen.

Indien de echtgenoot overleden is voordat het rustpensioen is ingegaan, wordt het overlevingspensioen berekend op basis van de loopbaanbreuk waarvan de noemer gelijk is aan het aantal jaren gelegen tussen het jaar van de 20e verjaardag en het jaar dat aan het overlijden voorafgaat. Het bekomen bedrag wordt eventueel geplafonneerd.

Het pensioenbedrag dat betrekking heeft op ieder jaar dat in aanmerking wordt genomen voor de beroepsloopbaan, wordt met dezelfde formule bekomen als die die voor het rustpensioen berekend aan het alleenstaandentarif wordt gebruikt: $BI \times \text{coëfficiënt} \times 60 \times 1/45$.

Er bestaat ook een minimumoverlevingspensioen.

Het **pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot** is, in het stelsel van de zelfstandigen, een prestatie van bijzondere aard. Het is geen rustpensioen.

Voor de berekening van het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot wordt de beroepsactiviteit als zelfstandige van de ex-echtgenoot tijdens de jaren van het huwelijk in aanmerking genomen.

Het pensioenbedrag voor ieder in aanmerking genomen jaar wordt bekomen met een formule die vergelijkbaar is met de formule gebruikt voor het berekenen van het rustpensioen:

$BI \times \text{coëfficiënt} \times 37,5\% \times 1/45$.

Er bestaat geen minimumpensioen voor het pensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot.

Aan de gerechtigden op een zelfstandigenpensioen wordt geen vakantiegeld toegekend. Onder bepaalde voorwaarden ontvangen de gerechtigden op een rustpensioen dat is ingegaan in de periode tussen 1 juli 1997 en 1 december 2008, evenwel een pensioensupplement van 154 euro per jaar op basis van het huidige indexcijfer.

Onvoorwaardelijk pensioen

Het onvoorwaardelijk pensioen is betaalbaar aan de zelfstandige, de helper of de weduwe van een zelfstandige of een helper, uit hoofde van de bijdragen die in de hoedanigheid van zelfstandige of helper vóór 1 januari 1984 werden betaald.

Het onvoorwaardelijk pensioen wordt op de leeftijd van 65 jaar toegekend indien het rust- of overlevingspensioen wordt geweigerd, niet betaalbaar is of indien het bedrag daarvan kleiner is dan het bedrag van het onvoorwaardelijk pensioen.

Pensioenbonus

Naar het voorbeeld van het stelsel voor werknemers, wordt aan de zelfstandigen een pensioenbonus van 165,55 euro, op basis van het huidige indexcijfer, toegekend om hen ertoe aan te zetten hun beroepsloopbaan voort te zetten na de leeftijd van 62 jaar of na het 44e loopbaanjaar.

De voor de toekenning van deze bonus in aanmerking genomen kwartalen liggen in een referentieperiode die ten vroegste op 1 januari 2006 aanvangt.

Aanpassingen van het bedrag van het pensioen

Alle zelfstandigenpensioenen, met uitzondering van het onvoorwaardelijk pensioen, worden door het mechanisme van de spilindex aangepast aan de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Bovendien zijn er ook selectieve aanpassingen van het bedrag van het pensioen aan de evolutie van het algemeen welzijn.

Cumulatie van het pensioen met beroepsinkomen

De gepensioneerde zelfstandige mag een beroepsactiviteit die beperkte inkomsten oplevert, uitoefenen. Het bedrag van de toegestane inkomenslimiet is afhankelijk van de aard van het pensioen, de aard van de uitgeoefende activiteit, de leeftijd van de gerechtigde en de kinderlast.

Cumulatie van een overlevingspensioen met een rustpensioen

Een overlevingspensioen en een rustpensioen mogen slechts worden gecumuleerd ten belope van een bedrag dat gelijk is aan 110% van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan.

Raming

Sinds 1 juli 2007 ontvangt iedere in België verblijvende actieve zelfstandige of helper bij het bereiken van de leeftijd van 55 jaar ambtshalve een raming van zijn toekomstige pensioenrechten en een overzicht van zijn loopbaan.

Betaling

Alle pensioenen van zelfstandigen, met inbegrip van de onvoorwaardelijke pensioenen, worden door de Rijksdienst voor Pensioenen betaald.

In principe wordt het pensioen uitbetaald op een bankrekening, maar op verzoek van de gerechtigde kan het met een postassignatie worden betaald.

Betwistingen

De door het RSVZ genomen beslissingen inzake pensioenen kunnen, binnen de drie maanden na de kennisgeving ervan, voor de bevoegde arbeidsrechtbank worden aangevochten.

Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector

De ambtenaren

De meeste pensioenen van de overheidssector worden door de Pensioendienst voor de overheidssector (PDOS) toegekend en beheerd. De bevoegdheden van de PDOS inzake de pensioenen van de overheidssector dekken heel België en de diensten zijn in Brussel gecentraliseerd (geen decentralisatie van diensten door middel van regionale kantoren).

De belangrijkste taken van deze Pensioendienst zijn de toekenning, de berekening en het beheer van de meeste rust- en overlevingspensioenen van de ambtenaren (in ruime betekenis), de federale Staat, de federale entiteiten en de plaatselijke besturen.

Het gaat om de rust- en overlevingspensioenen van vastbenoemde of daarmee gelijkgestelde personeelsleden van:

- de Federale en Programmatorische Overheidsdiensten (FOD en POD);
- het leger, de magistratuur, de bijzondere korpsen (het Rekenhof, de Raad van State en het Arbitragehof) en de erkende erediensten;
- het onderwijs (het gemeenschapsonderwijs, het gesubsidieerd vrij onderwijs, het gemeentelijk en provinciaal onderwijs);
- de autonome overheidsbedrijven (De Post, Belgacom, BIAC en Belgocontrol);
- de diensten van de ministeries van gemeenschappen en gewesten;
- sommige instellingen van openbaar nut (parastatalen, pararegionalen, ...) die aangesloten zijn bij de Pool der Parastatalen;
- de gemeenten, OCMW's en intercommunales die aangesloten zijn bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO);
- de geïntegreerde politie.

Aan al deze personeelsleden en aan hun rechthebbenden worden pensioenen toegekend op basis van een reglementering die volledig of grotendeels gelijk is aan die van de federale ambtenaren.

Andere domeinen waarvoor de PDOS bevoegd is, zijn:

- de vergoedingspensioenen van oorlogs- en vreedestijd;
- oorlogs- en mobilisatierenten;
- de arbeidsongevallenrenten van een groot deel van de overheidssector.

De PDOS is evenwel niet bevoegd voor de pensioenen van:

- de personeelsleden van instellingen van openbaar nut die niet bij de Pool der Parastatalen zijn aangesloten en een eigen pensioenregeling hebben (de Nationale Bank, ...);
- de personeelsleden van de gemeenten, OCMW's en intercommunales die een eigen pensioenregeling en -kas hebben of die de pensioenen door een verzorgingsinstelling laten beheren;
- de parlementairen, ...

Sommige van deze pensioenen worden toch door de PDOS beheerd, in het kader van overeenkomsten die met dergelijke instellingen worden afgesloten. In dat geval

treedt de PDOS op als een soort verzorgingsinstelling, maar de PDOS is niet verantwoordelijk voor de financieringsplannen van deze pensioenen.

Kenmerken van het pensioenstelsel van de overheidssector

Het rustpensioen van de overheidssector is persoonlijk en voor de duur van het leven. In het stelsel van de overheidssector bestaat dus niet de mogelijkheid om – zoals dit het geval is in het pensioenstelsel van de privésector – een rustpensioen berekend aan het gezinstarief te bekomen, noch om een rustpensioen voor een feitelijk gescheiden persoon of een uit de echt gescheiden echtgenoot te bekomen. Daarentegen kan de uit de echt gescheiden echtgenoot, in geval van overlijden van de rechthebbende op een rustpensioen van de overheidssector, onder bepaalde voorwaarden aanspraak maken op een overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot.

De essentiële principes die de overlevingspensioenen ten laste van de Openbare Schatkist regelen, zijn uiteengezet in de wet van 21 juli 1844 op de burgerlijke en kerkelijke pensioenen. Hoewel het administratieve beheer van de dossiers sindsdien geleid heeft tot talrijke aanpassingen van de diensten die met dit beheer belast zijn, zijn de principes en de basisvoorwaarden nagenoeg ongewijzigd gebleven.

Deze principes zijn:

- de leeftijdsgrens voor de pensionering (65 jaar voor de ambtenaren, behoudens de bijzondere wetgeving voor het leger, de bijzondere korpsen, de geestelijken, ...);
- de vereiste van definitieve of daarmee gelijkgestelde benoeming voor de opening van het recht op een pensioen van de overheidssector;
- de vereiste een wedde ten laste van een overheid te genieten;
- de “inaanmerkingneming” van de gepresteerde en daarmee gelijkgestelde diensten, zoals bepaald door de wet;
- het rekening houden met de aanneembare of daarmee gelijkgestelde diensten op basis van een tantième (normaal = 1/60 of preferentieel = 1/55, 1/50, 1/30, 1/35, 1/25, 1/12, ... naargelang van de aard van de gepresteerde diensten) per aanneembaar dienstjaar;
- de vereiste van een minimumaantal dienstjaren voor de opening van het recht op pensioen (sinds de wet van 15 mei 1984 houdende maatregelen tot harmonisering in de pensioenregelingen, die een onmiddellijk of uitgesteld pensioen voor een beperkte loopbaan voorziet, kan het pensioen worden toegekend op de volle leeftijd van 60 jaar, op voorwaarde dat er minstens 5 pensioenaanspraak verlenende dienstjaren zijn en de stopzetting van de functies na 31/12/1976 valt).

Buiten de voornoemde rustpensioenen, toegekend wegens het bereiken van de leeftijdsgrens of anciënniteit, kan er een pensioen worden toegekend zonder voorwaarden inzake leeftijd of duur van de diensten, wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid (of tijdelijke lichamelijke ongeschiktheid van hoogstens 2 jaar) naar aanleiding van een beslissing inzake definitieve (of tijdelijke) lichamelijke ongeschiktheid, voor het vervullen van de functie, uitgesproken door het Bestuur van de medische expertise (Medex).

Basisprincipe voor de berekening van een rustpensioen van de overheidssector

De onderstaande formule geeft de specifieke berekeningswijze van het rustpensioen van de overheidssector weer:

referentiewedde (1) x aantal aanneembare dienstjaren (2) x tantième (3)

1) Referentiewedde

= in principe gelijk aan de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar van de loopbaan in de overheidssector (in de weddeschalen, aan het spilindexcijfer 138,01, zoals van kracht op de ingangsdatum van het rustpensioen).

In het gemiddelde van de laatste 5 jaar worden in aanmerking genomen:

- de wedden zoals vastgesteld in de weddeschalen;
- in voorkomend geval, de krachtens de wet aanneembare bijkomende weddevoordelen.

NB: de wedden van de referentieperiode zijn niet geplafonneerd en stemmen altijd overeen met de wedden voorzien voor een volledige functie, zelfs in geval van beperkte of onvolledige diensttijd. In dat geval worden de aanneembare diensttijden eventueel in overeenstemming daarmee beperkt.

2) Duur van de aanneembare diensten:

Het betreft:

a) de diensten die werkelijk werden gepresteerd als lid van het stagedoend of vast personeel (NB: de contractuele diensten worden eveneens in aanmerking genomen, indien daarna een vaste benoeming volgt), uitgedrukt in maanden (tot twee decimalen);

b) de gelijkgestelde diensten:

- verlof of terbeschikkingstelling met behoud van wedde;
- periodes die (zelfs zonder behoud van wedde) werden doorgebracht in een administratieve functie die met dienstactiviteit is gelijkgesteld;
- gevalideerde periodes van loopbaanonderbreking (het eerste jaar van de loopbaanonderbreking is gratis aanneembaar, net zoals het tweede en het derde jaar, indien de betrokkene kindergeld trekt voor een kind van minder dan 6 jaar oud);
- periodes van militaire dienstplicht;
- diplomabonificatie.

3) Tantième

Het tantième is de breuk toegepast op het aantal jaren (maanden of dagen) van de aanneembare diensttijd.

- normale tantième: 1/60 per volledig jaar
- preferentiële tantième: bijvoorbeeld 1/50 voor de actieve dienst bij de politie of in een brandweerkorps, 1/55 voor personeel van het niet-universitair onderwijs.

Het aldus berekende rustpensioen (uitgezonderd leeftijdscomplement) wordt eventueel verminderd tot:

- een relatief plafond (75% van de referentiewedde);
- een absoluut plafond (46.882,74 euro aan spilindex 138,01 – hetzij een geïndexeerd brutobedrag van 69.663,06 euro per jaar of een geïndexeerd

brutobedrag van 5.805,25 euro per maand – indien het relatieve plafond dit bedrag overschrijdt).

Anderzijds wordt het nominale bedrag van het rustpensioen verhoogd met een supplement, indien het rustpensioen minder bedraagt dan het gewaarborgd minimumbedrag, voorzien in de artikelen 120 en 121 van de wet van 26 juni 1992 houdende sociale en diverse bepalingen, en de betrokkene (of zijn echtgenote) geen andere inkomsten (pensioenen, vervangingsinkomens of inkomsten uit een beroepsactiviteit) heeft.

Het gewaarborgd minimumpensioenbedrag varieert naargelang:

- van de burgerlijke staat van de gepensioneerde: gehuwd of alleenstaande;
- van de reden van opruststelling: leeftijd, dienstanciënniteit of lichamelijke ongeschiktheid.

Vanaf 1 april 2009 bedraagt het minimumpensioenbedrag in de overheidssector:

	Jaarlijks bedrag (niet geïndexeerd)	Maandelijks bedrag (geïndexeerd)
Rustpensioen – alleenstaande		
Lichamelijke ongeschiktheid	9.601,00	1.188,84
Wegens leeftijd	9.601,00	1.188,84
Rustpensioen – gehuwde		
Lichamelijke ongeschiktheid	12.001,00	1.486,02
Wegens leeftijd	12.001,00	1.486,02
Overlevingspensioen	8.044,00	996,05

Voor een rustpensioen wegens leeftijd of anciënniteit

Het vaste bedrag, vermeld in de tabel.

Voor een rustpensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid

- voor een alleenstaande gepensioneerde: 50% van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar. Dit bedrag kan evenwel niet lager zijn dan het in de tabel vermelde bedrag;
- voor een gehuwde gepensioneerde: 62,5% van de gemiddelde wedde van de laatste 5 jaar. Dit bedrag kan evenwel niet lager zijn dan het hierboven vermelde bedrag.

Voor een overlevingspensioen van de overlevende echtgenoot

Het vaste bedrag, vermeld in de tabel.

Afgeleide rechten

In geval van overlijden van een personeelslid van een overheidsdienst of de gerechtigde op een pensioen van de overheidssector:

1. Het overlevingspensioen van de overlevende echtgenoot
 - ❖ Basisvoorwaarde: sinds minstens één jaar gehuwd zijn (de feitelijk gescheiden of van tafel en bed en van goederen gescheiden echtgenoot heeft eveneens recht op een overlevingspensioen van de overlevende echtgenoot);
 - ❖ De wettelijke samenwoning verleent geen recht op een overlevingspensioen.
2. Het tijdelijke overlevingspensioen van de overlevende echtgenoot
 - ❖ Als het huwelijk minder dan één jaar heeft geduurd, wordt een overlevingspensioen toegekend gedurende hoogstens één jaar;
 - ❖ Behoudens afwijking (overlevende echtgenoot die ten minste 66% blijvend arbeidsongeschikt is of een kind ten laste heeft, met een recht op kinderbijslag).
3. Het overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot
 - ❖ Enkel de niet opnieuw gehuwde uit de echt gescheiden echtgenoot heeft recht op een overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot.
4. Naast elkaar bestaan van een overlevende echtgenoot en een uit de echt gescheiden echtgenoot
 - ❖ Ongeacht het gedeelte van het overlevingspensioen van de uit de echt gescheiden echtgenoot, bekommt de overlevende echtgenoot minstens de helft van het overlevingspensioen (verdeling mogelijk tot 150% van het bedrag van het overlevingspensioen).
5. Het pensioen van de wezen
 - ❖ Tot ze 18 jaar oud zijn, of langer, als ze na die leeftijd nog recht geven op kinderbijslag.

Schorsing van een overlevingspensioen in geval van een nieuw huwelijk

In geval van een nieuw huwelijk wordt het overlevingspensioen van de overlevende echtgenoot of van de uit de echt gescheiden echtgenoot geschorst vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het nieuwe huwelijk.

De uitbetaling van dit pensioen wordt slechts hervat in geval van overlijden van de echtgenoot (of ondertussen echtgescheiden echtgenoot) met wie de langstlevende echtgenoot hertrouwd was.

Cumulatie van een rustpensioen met een overlevingspensioen van de overheidssector

Een overlevingspensioen van de overheidssector kan slechts met een rustpensioen worden gecumuleerd ten belope van 55% van de maximumwedge van de laatste weddeschaal van de overleden ambtenaar.

Aanpassing van de pensioenen

1. aan de kosten van levensonderhoud, door het systeem van de indexering van de pensioenen

Zodra de op de pensioenen van de overheidssector van toepassing zijnde spilindex wordt overschreden, worden de na vervallen termijn betaalde pensioenen geïndexeerd in de eerste maand die volgt op de overschrijding van de spilindex. De vooruitbetaalde pensioenen worden geïndexeerd in de tweede maand die volgt op deze overschrijding.

2. aan het welvaartspeil, door de perequatiereregeling

Alle pensioenen van de overheidssector worden aan korven verbonden. Om de twee jaar wordt aan iedere korf een verhogingspercentage toegekend, afhankelijk van de verhoging van de aan de korf in kwestie verbonden pensioenen in de loop van de door de wettelijke bepalingen voorziene referentieperiode.

Betaling van de pensioenen van de overheidssector

Hoewel de PDOS de voornoemde pensioenen toekent, berekent en beheert, verricht deze dienst niet de betaling van de pensioenen. Deze taak wordt immers nog altijd verricht door de Centrale Dienst der Vaste Uitgaven – Pensioenen van de Administratie der Thesaurie, een centrale administratie van de Federale Overheidsdienst Financiën.

Betwistingen betreffende beslissingen inzake pensioenen van de overheidssector

Beslissingen betreffende de door de PDOS toegekende pensioenen kunnen worden aangevochten, niet voor de arbeidsrechtbank, maar voor de rechtbank van eerste aanleg van het rechtsgebied waarin de eisers hun woonplaats hebben, binnen de tien jaar nadat de betrokkenen van deze beslissingen in kennis werden gesteld.

Hoofdstuk IV: De inkomensgarantie voor ouderen – IGO

Basisprincipe

De inkomensgarantie voor ouderen (IGO) behoort tot de bijstandsregelingen. Het verzekert een inkomen voor ouderen. Indien het inkomen van een oudere lager ligt dan de IGO, ontvangt hij een uitkering die het verschil dekt.

Er geldt geen bijdrageplicht.

Het betreft een individueel recht.

Het wordt toegekend en uitbetaald door de Rijksdienst voor Pensioenen.

Toepassingsgebied

De IGO kan worden toegekend, vanaf de leeftijd van 65 jaar, aan ouderen die hun hoofdverblijfplaats in België hebben.

Volgende categorieën van ouderen kunnen een IGO genieten:

- Belgen
- vluchtelingen
- staatlozen
- vroegere werknemers in een EU-lidstaat
- (binnenkort:) onderdanen van een Staat die partij is bij het Europees Sociaal Handvest van de Raad van Europa
- onderdanen van een land waarmee België een wederkerigheidsovereenkomst heeft afgesloten
- niet-Belgen, op voorwaarde dat een recht op een Belgisch rust- of overlevingspensioen werd geopend.

Prestatie

Het bedrag van de toegekende prestatie hangt af van de ter beschikking staande bestaansmiddelen en pensioenen, waarbij bepaalde, volledige of gedeeltelijke, vrijstellingen gelden. De inkomensgarantie verschilt naar gelang men al dan niet dezelfde hoofdverblijfplaats deelt met één of meerdere personen.

De inkomensgarantie voor samenwonenden, basisbedrag genoemd, bedraagt € 7.143,91. Voor alleenstaanden geldt het verhoogde basisbedrag, dat € 10.715,87 bedraagt.

Aanvraag

Het recht op de IGO voor personen ouder dan 65 jaar wordt ambtshalve onderzocht voor de gerechtigden op een pensioen in een Belgische regeling, op een tegemoetkoming aan gehandicapten of op het bestaansminimum. In de andere gevallen dient een aanvraag te worden ingediend bij de Rijksdienst voor Pensioenen.

Betaling

De prestatie wordt door de Rijksdienst voor Pensioenen uitbetaald, in principe per overschrijving op een zichtrekening. Ook betaling per postassignatie is mogelijk.

Hoofdstuk V: De speciale pensioenregimes in het kort

Ondergrondse en bovengrondse mijnwerkers, zeevarenden, beroepsjournalisten en cabine- en stuurpersoneel van de burgerluchtvaart kennen specifieke pensioenstelsels.

Hun bijzondere stelsels verschillen van het algemene werknemerspensioenstelsel op het vlak van de pensioenleeftijd, de perioden van gelijkstelling, de in aanmerking te nemen bezoldiging, de loopbaanbreuk of elk van deze elementen.

Het bijzondere stelsel van de mijnwerkers

Volgende werknemers worden beschouwd als mijnwerker:

- de steenkolenmijnwerkers
- de arbeiders in andere mijnen, groeven met ondergrondse winning, steengroeven of fabrieken van bijproducten van steenkolen.

De pensioenleeftijd ligt op 55 jaar voor de ondergrondse mijnwerker en op 60 jaar voor de bovengrondse mijnwerker. De ondergrondse mijnwerker kan evenwel met pensioen zodra hij of zij 25 jaar op gewoonlijke en hoofdzakelijke wijze als ondergronds mijnwerker heeft gewerkt.

De loopbaanbreuk van een mijnwerker bedraagt 1/30e per kalenderjaar tewerkstelling als mijnwerker.

Op zich zijn de mogelijkheden tot gelijkstelling voor mijnwerkers meer uitgebreid dan deze voor gewone werknemers. Binnen de categorie van mijnwerkers kunnen sommige activiteiten van bovengrondse mijnwerkers worden gelijkgesteld met deze van ondergrondse. Verder zijn bijzondere regelen van gelijkstelling voorzien voor mijnwerkers die onder toepassing vallen van het koninklijk besluit van 20 juli 1989 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 juli 1989.

Een pensioensupplement als ondergronds mijnwerker kan worden voorzien.

Het bijzonder stelsel van de zeevarenden

Als zeevarende wordt beschouwd elke persoon:

- die ingeschreven is in het algemeen stamboek van de zeelieden voor zover hij onder Belgische of Luxemburgse vlag vaart of met een reder een arbeidsovereenkomst heeft gesloten of
- al is hij niet ingeschreven in het algemeen stamboek, die met een reder of zijn aangestelde rechtstreeks een arbeidsovereenkomst heeft gesloten om een werk te verrichten aan boord van een schip in een Belgische haven. Hierbij is het niet van belang of hij werd aangeworven om later aan de tocht op zee deel te nemen (shoregangers).

De reder is de persoon die een schip onder Belgische of Luxemburgse vlag en met het oog op een winstgevende tocht uitrust.

Ook de in België of in Luxemburg wonende zeelieden die onder vreemde vlag varen, kunnen het voordeel van de bijzondere regeling genieten. Ze moeten dan wel de werknemers- en werkgeversbijdragen storten die verschuldigd zijn voor een zeevarende van hun rang en varend onder de Belgische of Luxemburgse vlag.

De pensioenleeftijd voor zeevarenden ligt op 60 jaar.

De loopbaanbreuk van een zeevarende bedraagt 1/40e per kalenderjaar. In geval van tenminste 168 maanden zeedienst onder Belgische of Luxemburgse vlag, verwerft men het volledig pensioen naar rata van 1/14e per bewezen jaar.

Tot 1980 golden voor zeevarenden andere loongrenzen dan voor de werknemers.

Het bijzondere stelsel van de beroepsjournalisten

Wordt beschouwd als beroepsjournalist, diegene die wettelijk gemachtigd zijn om de titel van beroepsjournalist te dragen en door een arbeidsovereenkomst als werknemer met een werkgever verbonden is.

Voor de bewezen perioden in de hoedanigheid van beroepsjournalist wordt het pensioen berekend op basis van de werkelijke, fictieve en forfaitaire lonen verhoogd met 33,3 %.

Het bijzondere stelsel van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart

Wordt beschouwd als lid van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart, het vliegend personeel, inclusief de testpiloten, dat door een arbeidsovereenkomst voor bedienden verbonden is met een onderneming waarvan het doel vooral commercieel luchtvervoer, of de bouw, het nazicht of het herstel van vliegtuigen is.

De pensioenleeftijd ligt op 55 jaar. Men kan evenwel met pensioen gaan zodra men gedurende 30 jaar gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld is als lid van het stuurpersoneel of gedurende 34 jaar gewoonlijk en hoofdzakelijk tewerkgesteld is als lid van het cabinepersoneel (of afwisselend als lid van het stuur- en cabinepersoneel).

Indien men tenminste twintig jaar gewoontelijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als lid van het stuurpersoneel bewijst, dan bedraagt de loopbaanbreuk 1/30e per kalenderjaar tewerkstelling. Voor een tewerkstelling van tenminste drieëntwintig jaar gewoontelijke en hoofdzakelijke tewerkstelling als lid van het cabinepersoneel of als lid van het stuur-en cabinepersoneel, bedraagt de loopbaanbreuk 1/34e.

In de bijzondere regeling van het vliegend personeel van de burgerluchtvaart, geldt geen loonplafond. Opgemerkt dient te worden dat tijdens de loopbaan, de sociale afhoudingen hoger liggen dan in het algemene werknemersstelsel.

DEEL B: FINANCIERING VAN DE PENSIOENSTELSLS

De financiering van de sociale zekerheid, en bijgevolg ook van de pensioenen, gebeurt op een verschillende wijze voor de werknemers, de zelfstandigen en de verschillende soorten van overheden. Met uitzondering van de rustpensioenen van de federale ambtenaren of de ambtenaren van de Gemeenschappen en Gewesten, steunen de systemen voor financiering vooral op de inning van sociale bijdragen. In sommige stelsels vloeit de financiering rechtstreeks of onrechtstreeks voort uit een alternatieve financiering.

Voor de sectoren van de werknemers en de zelfstandigen werden de financiële middelen van de sociale zekerheid gezamenlijk ondergebracht bij de Globale Beheren. Dit betekent dat de financiering niet tak per tak geschiedt, maar wel op basis van de werkelijke noden van de sectoren. De Globale Beheren worden belast met het beheer van de financiële middelen, alsook met de toekenning van deze middelen aan de instellingen die verantwoordelijk zijn voor de betaling van de prestaties.

Ontvangsten

Sector van de werknemers

Er zijn vier soorten ontvangsten:

- een toelage van de Staat, waarvan het relatief belang in de loop van de tijd voortdurend is afgenomen;
- de sociale bijdragen van de werknemers van 13,07% op het brutoloon van de werknemer en de sociale bijdragen van de werkgever van 32% op een basis van 100% van het totale loon van de werknemers en op een basis van 108% op het loon van de arbeiders;
- een alternatieve financiering;
- “bijzondere” bijdragen, die betrekking hebben op andere elementen dan het loon in de gebruikelijk betekenis van het woord (bijdragen op firmawagens, op bovenwettelijke verzekeringen, ...).

In de gewone sociale bijdragen maken de bijdragen met het etiket “pensioenen” een aandeel van 7,5% van de persoonlijke bijdragen en van 8,86% van de werkgeversbijdragen uit.

Drie andere financieringsbronnen hebben betrekking op de (toekomstige) gepensioneerden:

- de solidariteitsbijdrage van hoogstens 2% van de Belgische pensioenen, renten (en fictieve renten), die rechtstreeks door de Rijksdienst voor Pensioenen wordt geïnd;
- de bijdrage van 8,86% op de premies gestort in het kader van de groepsverzekeringen (tweede pijler);
- de bijdrage voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering van de gepensioneerden, met een maximum van 3,56%.

De ontvangsten voor het Globaal Beheer in courante euro bedragen:

- opbrengst van de sociale bijdragen: 33,3 G€ in 2005 en 39,1 G€ in 2009;
- toelage van de Staat: 5,4 G€ in 2005 en 5,8 G€ in 2009;
- alternatieve financiering: 6,8 G€ in 2005 en 10,2 G€ in 2009.

De belangrijkste alternatieve financieringsbron is de Belasting over de Toegevoegde Waarde. Er zijn evenwel nog andere bronnen (*stock options*, tabak, ...).

De andere financieringsbronnen waren:

- de solidariteitsbijdrage: 48,6 M€ in 2005 en 66,4 M€ in 2009;
- de bijdragen op de premies van de groepsverzekeringen: 165,7 M€ in 2005 en 286,9 M€ in 2009;
- de bijdrage voor ziekte- en invaliditeitsverzekering van de gepensioneerden: 232,1 M€ in 2005 en 233,0 M€ in 2009.

Sector van de zelfstandigen

Er zijn vier soorten ontvangsten:

- een toelage van de Staat, gekoppeld aan de index van de consumptieprijzen. Deze toelage is sinds 2008 gestegen, doordat de kleine risico's in de verplichte verzekering werden opgenomen.
- de sociale bijdragen waarvoor een tarief van 22% wordt toegepast tot een geplafonneerd jaarinkomen van 51.059 euro in 2010. Boven dit bedrag wordt, tot een maximuminkomen van 75.246 euro, een tarief van 14,16% toegepast. Boven dit bedrag van 75.246 euro is geen enkele sociale bijdrage meer verschuldigd. Het inkomen van de meeste zelfstandigen ligt evenwel volledig in de eerste schijf. De bijdragen worden geheven op de inkomsten van het jaar (-3) en worden driemaandelijks betaald. Ze worden aan de kassen van de zelfstandigen overgemaakt.
- een alternatieve financiering;
- "bijzondere" bijdragen.

Afhankelijk van hun inkomsten, komen de gepensioneerden eventueel in aanmerking voor een solidariteitsbijdrage en een bijdrage voor de ziekte- en invaliditeitsverzekering.

De alternatieve financiering bestaat, net zoals bij de werknemers, uit btw-ontvangsten. Daarbij komen nog ontvangsten uit accijnzen of belastingen. Sinds 2006 dragen ook de roerende voorheffing, een vast gedeelte van de belastingen op de groepsverzekeringen, de personenbelasting en de vennootschapsbelasting bij tot de alternatieve financiering.

De ontvangsten voor het Globaal Beheer in courante euro bedragen:

- opbrengst van de sociale bijdragen: 2,6 G€ in 2005 en 3,4 G€ in 2009;
- toelage van de Staat: 1,1 G€ in 2005 en 1,3 G€ in 2009;
- alternatieve financiering: 239,7 M€ in 2005 en 843,6 M€ in 2009.

Overheidssector

De opbrengsten bestemd voor het betalen van de pensioenen van de overheidssector zijn tamelijk verscheiden en zijn voor wat het aandeel van de werkgever betreft, afhankelijk van de betrokken werkgever.

Bovendien worden bepaalde opbrengsten bij voorrang aangewend voor bepaalde uitgaven. Men onderscheidt dus: opbrengsten aangewend voor de overlevingspensioenen en opbrengsten aangewend voor de rustpensioenen.

Pensioenstelsels ten laste van de Staat²⁰

Ontvangsten aangewend voor de overlevingspensioenen

De ontvangsten zijn:

- de persoonlijke bijdragen van 7,5% van de wedde van de definitief benoemde staatsambtenaren;
- de afhouding begrafenisvergoeding van 0,5% op het pensioen, ten laste van de Openbare Schatkist;
- de bijdragen ter validering van de loopbaanonderbrekingen van 7,5% van de wedde.

Anderzijds worden door bepaalde werkgevers bijdragen gestort:

- de responsabiliseringsbijdrage gestort aan de Openbare Schatkist voor het betalen van de pensioenen van andere overheden en rechtstreeks gekoppeld aan hun weddemassa;
- de werkgeversbijdragen van De Post van 8,86%;
- de werkgeversbijdragen van Belgacom, BIAC en Belgocontrol tegen een veranderlijk percentage (respectievelijk 10%, 12,48% en 35%).

Bovendien vormen de mechanismen voor compensatie met de pensioenen betaald door de privésector of verschillende overheden, verminderde uitgaven voor de overheid die het pensioen vereffent.

De verschillende ontvangsten voor het Federale Staat in courante euro bedragen:

- de persoonlijke bijdragen: 1,0 G€ in 2005 en 1,1 G€ in 2009;
- de afhoudingen begrafenisvergoeding: 26,3 M€ in 2005 en 37,5 M€ in 2009;
- de validering van de loopbaanonderbrekingen: 1,2 M€ in 2005 en 2,8 M€ in 2009;

²⁰ Voor de PDOS werden de gegevens van 2005 gevraagd, maar de instelling van openbaar nut werd op 01/01/2006 opgericht.

- de responsabiliseringsbijdrage: 16,2 M€ in 2005, zoals in 2009;
- de werkgeversbijdragen (De Post, Belgacom, BIAC, Belgocontrol): 119,9 M€ in 2005 en 107,0 M€ in 2009;
- de overdrachten van de privésector: 24,5 M€ in 2005 en 61,0 M€ in 2009;
- de overdrachten van andere overheden: 27,0 M€ in 2005 en 31,0 M€ in 2009.

Ontvangsten aangewend voor de rustpensioenen

Er zijn vier soorten ontvangsten:

- de solidariteitsbijdrage, volgens hetzelfde mechanisme als in de privésector;
- de bijdrage van de managers (persoonlijke bijdrage van 1,5% voor de houders van een managementfunctie of een staffunctie);
- de egalisatiebijdrage: persoonlijke inhouding van 13,07% op het vakantiegeld van de ambtenaren;
- de dotatie van de Staat tot dekking van het saldo van de uitgaven.

Deze verschillende ontvangsten bedroegen:

- solidariteitsbijdrage: 133,0 M€ in 2005 en 138,7 M€ in 2009;
- bijdrage van de managers: 330,0 M€ in 2005 en 400,0 M€ in 2009;
- egalisatiebijdrage: 42,5 M€ in 2005 en 60,8 M€ in 2009;
- dotatie van de Staat: 5,3 G€ in 2005 en 7,0 G€ in 2009.

Andere openbare pensioenstelsels

Buiten de pensioenstelsels ten laste van de Federale Staat, worden sommige pensioenstelsels met eigen middelen gefinancierd.

We vermelden hier:

- het pensioenstelsel van de parastatale instellingen, gefinancierd door middel van een werkgeversbijdrage van 29% (in 2009) op de loonmassa van het statutaire personeel;
- het pensioenstelsel van de geïntegreerde politiedienst, gefinancierd door een werkgeversbijdrage van 20% op de loonmassa van het statutaire personeel en door een persoonlijke bijdrage van 7,5% op de wedden van dit personeel. Dit stelsel is voortgevloeid uit het instellen van de geïntegreerde politie en is dus nog niet tot volle ontwikkeling gekomen. Daardoor zijn er *toeslagen*, die aan de verschillende contribuanten worden teruggestort (Federale Staat, gemeenten);
- het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale overheden. Dit stelsel (*Pool I*) wordt gefinancierd door middel van een werkgeversbijdrage van 20%

(in 2009) op de loonmassa van het statutaire personeel en door een persoonlijke bijdrage van 7,5% op de wedden van dit personeel;

- het stelsel van de nieuwe bij de RSZPPO aangeslotenen. Dit stelsel (*Pool II*), ingesteld in 1993, is bestemd voor andere lokale overheden dan die van *Pool I* en wordt gefinancierd door middel van een werkgeversbijdrage van 27% (in 2009) op de loonmassa van het statutaire personeel en door een persoonlijke bijdrage van 7,5% op de wedden van dit personeel;
- de eigen pensioenstelsels met of zonder tussenkomst van een verzorgingsinstelling (ten onrechte "*Pool*" III en "*Pool*" IV genoemd). Deze stelsels financieren zonder externe tussenkomst de eigen kosten van pensioenen.

Voor deze verschillende stelsels bedroegen de ontvangsten:

- rustpensioenen van de parastatale instellingen: 222,0 M€ in 2005 en 295,7 M€ in 2009;
- pensioenstelsel van de geïntegreerde politiedienst: 379,5 M€ in 2005 en 437,2 M€ bijdragen in 2009;
- gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale overheden: 473,4 M€ in 2005 en 598,3 M€ in 2009;
- stelsel van de nieuwe bij de RSZPPO aangeslotenen: 102,9 M€ in 2005 en 177,4 M€ in 2009;
- eigen pensioenstelsels: respectievelijk voor "*Pool*" III met rechtstreekse overeenkomst met de PDOS 8,0 M€, voor "*Pool*" III via een verzorgingsinstelling met overeenkomst met de PDOS: 60,7 M€ voor 2009. Er zijn geen gegevens beschikbaar voor de lokale overheden van "*Pool*" III waarvoor de PDOS de betaling niet verricht, noch voor de lokale overheden van "*Pool*" IV.

Al deze stelsels ontvangen en/of betalen pensioenaandelen, op de wijze zoals beschreven voor de Federale Staat.

Verder noteren we nog dat de administratieve organisatie van deze pensioenen veel meer versnipperd is dan in de privésector, daar verscheidene van de opgesomde stelsels voor hun voormalige ambtenaren de berekening en ook soms de betaling verrichten.

De regelingen "Inkomensgarantie voor ouderen" en "Gewaarbord inkomen"

De Inkomensgarantie voor ouderen en het Gewaarborgd inkomen zijn twee overblijvende stelsels ten laste van de algemene middelen van de Staat. In 2005 werden ze gefinancierd voor een bedrag van 274,5 M€ en in 2009 voor een bedrag van 390,3 M€.

Pensioenuitgaven

De verschillende mechanismen voor financiering van de pensioenen impliceren een evenwicht tussen de ontvangsten en de uitgaven. Dit impliceert evenwel geen

evenwicht op het niveau van de subsidiërende entiteiten: de pensioenen worden of zijn eventueel betaald ondanks het tekort bij een bepaald Globaal Beheer of de Federale Staat.

Volledigheidshalve geven we hierna de grote lijnen van de omvang van de pensioenuitgaven weer.

In 2010 is in het budget van de PDOS een kostenpost van 9,9 G€ begrepen voor de pensioenen van de overheidssector, de oorlogspensioenen, de arbeidsongevallenrenten en de pensioenen van de NMBS.

De RVP heeft, nog steeds voor 2010, een kostenpost van 21,3 G€ voorzien, waarvan 18,2 G€ voor de werknemers, 2,7 G€ voor de zelfstandigen en 0,4 G€ voor de IGO.

De Staat besteedt voor 2010 een bedrag van 0,3 G€ aan de DOSZ.

De andere pensioenen die door de PDOS zonder tussenkomst van de Staat²¹ worden vereffend, vertegenwoordigen voor 2010 een bedrag van 1,7 G€.

De door derden²² betaalde pensioenen worden op een bedrag van 0,5 G€ geraamd.

Het geheel van deze uitgaven vertegenwoordigt een bedrag van 33,7 G€ voor de hele sector van de wettelijke pensioenen.

Uitsplitsing van de uitgaven

We onderzoeken hier bepaalde kenmerken van de uitgaven in de verschillende stelsels.

Uitsplitsing volgens de stelsels van de privésector

De pensioenen van de privésector kunnen in mei 2009 op basis van de gerechtigden worden uitgesplitst in 72% “zuivere” werknemers, 7% “zuivere” zelfstandigen en 21% gemengde pensioengerechtigden²³. Deze percentages van gerechtigden stemmen respectievelijk overeen met 74%, 5% en 21% van de uitgaven.

Uitsplitsing vrouwen – mannen

De vrouwen nemen in de privésector de meerderheid van de pensioenen voor hun rekening. In mei 2009 maakten zij 52,7% van de gerechtigden uit, maar ze vertegenwoordigden slechts 46,5% van de uitgaven van de sectoren van werknemers en zelfstandigen.

In mei 2009 bedroegen de gemiddelde pensioenen van de mannelijke en vrouwelijke werknemers 1.148 euro voor de mannen en 858 euro voor de vrouwen. De koppels die een gezinsbedrag ontvangen, op basis van de loopbaan van de echtgenoot, ontvangen evenwel een gemiddeld pensioen van 1.462 euro en trekken deze gemiddelden scheef, vermits het gaat om het werkelijke levensniveau van personen die als alleenstaand worden beschouwd.

²¹ Parastatale instellingen, geïntegreerde politie, Pool I, Pool II (*partim*), ...

²² Sommige gemeenten, provincies, verzorgingsinstellingen.

²³ De pensioenen van de overheidssector zijn in deze verdeling niet begrepen.

Bij de gehuwden die twee pensioenen trekken, maakt het pensioen van de echtgenoot 948 euro en dat van de echtgenote 639 euro uit.

Voor wat de alleenstaanden betreft, bedragen de pensioenen van de mannen gemiddeld 1.003 euro en die van de vrouwen 693 euro indien ze slechts van een rustpensioen genieten. In geval van cumulatie van overlevings- en rustpensioenen stelt men echter een vergelijkbaar pensioenniveau vast van 1.134 euro, zowel voor de vrouwen als voor de mannen.

De personen die uitsluitend aanspraak kunnen maken op een overlevingspensioen (het betreft hier vooral vrouwen), trekken gemiddeld een pensioen van 1.006 euro.

De andere categorieën zijn beperkt in omvang.

Bij de gemengde pensioenen werknemer/zelfstandige ligt het gemiddelde niveau op 1.013 euro voor de mannen en op 859 euro voor de vrouwen; het gezinsbedrag ligt voor de mannen op 1.177 euro; bij de gehuwde gepensioneerden met een pensioen tegen alleenstaandentarief ontvangen de mannen 882 euro en de vrouwen 578 euro.

In de groep van de ongehuwden leveren de rustpensioenen de mannen 869 euro en de vrouwen 651 euro op.

De vrouwen die gelijktijdig op een rustpensioen en een overlevingspensioen kunnen rekenen, krijgen gemiddeld 1.031 euro en de vrouwen met uitsluitend een overlevingspensioen 904 euro.

Aandeel van bepaalde mechanismen in de sector van de werknemers

Minimumpensioenen

In de privésector trekt 26% van de mannen en 35% van de vrouwen een minimumpensioen. Maar de percentages variëren nog meer naargelang van het pensioenstelsel, vermits slechts 6% van de mannen (22% van de vrouwen) die uitsluitend van de sector van de werknemers afhangen, een minimumpensioen trekt, tegenover 89% van de mannen (61% van de vrouwen) die uitsluitend van de sector van de zelfstandigen afhangen.

Wat de gemengde pensioenen betreft, noteren we dat 59% van de mannen en 63% van de vrouwen een minimumpensioen heeft.

Minimumrecht per verzekeringsjaar

In het stelsel van de werknemers speelt nog een ander minimummechanisme mee bij de pensioenberekening: het minimumrecht per verzekeringsjaar. In 2008 speelde dit verhogingsmechanisme mee in 18% van de pensioenen van de mannen en in 33% van de pensioenen van de vrouwen.

In de sector van de werknemers verbetert een van beide mechanismen één kwart van de pensioenen van de mannen en meer dan de helft van de pensioenen van de vrouwen.

Gemiddeld aandeel en kostprijs van de minimummechanismen in de sector van de werknemers

Het gemiddelde bedrag dat door het minimumpensioen wordt bijgedragen, in verhouding tot het op basis van de lonen vastgestelde pensioen, is voor de mannen

gelijk aan 39,1% en voor de vrouwen gelijk aan 41,1% van het oorspronkelijke pensioenbedrag.

Voor de pensioenen toegekend in de periode 2006-2008 bedraagt de kostprijs van dit mechanisme 35,2 M€ per jaar (drie pensioeningangsjaren).

Het gemiddelde bedrag dat door het minimumrecht per verzekeringsjaar wordt bijgedragen, in verhouding tot het op basis van de lonen vastgestelde pensioen, is voor de mannen gelijk aan 10,76% en voor de vrouwen gelijk aan 27,18% van het oorspronkelijke pensioenbedrag.

Voor de tussen 2006 en 2008 vastgestelde pensioenen bedraagt de kostprijs 39,8 M€ (drie pensioeningangsjaren). Eind 2006 wordt een aanzienlijke verhoging van dit recht vastgesteld.

Beperking van de uitgaven in de sector van de werknemers

Het begrensde loon

In 2008 trok 20,1% van de gepensioneerden een pensioen dat, wegens het bestaan van het begrensde loon, gedeeltelijk niet in evenredigheid met hun inkomsten was.

Voor de mannen in kwestie werd gemiddeld 16,0 jaar geplafonneerd, tegenover 11,2 jaar voor de vrouwen. Het gemiddelde financiële verlies bedroeg 4.404 euro voor de mannen en 1.731 euro voor de vrouwen. Dit komt neer op een gemiddeld verlies van 26,27% van het pensioen voor de mannen en 11,24% voor de vrouwen.

Deze begrenzing maakt het mogelijk op jaarbasis 135,9 M€ te besparen voor de drie pensioeningangsjaren (2006 tot 2008).

Beperking tot de eenheid van loopbaan

In 2008 werd het pensioen van 41,9% van de gepensioneerde mannen en van 18,7% van de gepensioneerde vrouwen verminderd, ingevolge een beperking tot de eenheid van homogene loopbaan in 89% van de verminderingsgevallen (in het stelsel van de werknemers) en/of heterogene loopbaan (in geval van samenloop met het stelsel van de overheidssector) in 16% van de verminderingsgevallen.

Deze beperkingen leiden tot een eliminatie van gemiddeld 3,6 jaar voor de mannen en 2,9 jaar voor de vrouwen.

De financiële impact maakt 10,24% van het gemiddelde pensioen van de mannen en 5,1% van het gemiddelde pensioen van de vrouwen uit.

Dit mechanisme maakt het mogelijk op jaarbasis 11,9 M€ te besparen voor de drie pensioeningangsjaren (2006-2008).

Aandeel van sommige mechanismen in de sector van de zelfstandigen

Gemiddeld aandeel en kostprijs van het minimumpensioen in de sector van de zelfstandigen

Het gemiddelde bedrag dat door het minimumpensioen wordt bijgedragen, in verhouding tot het op basis van de lonen vastgestelde pensioen, is in 2008 voor de mannen gelijk aan 2.580 euro en voor de vrouwen gelijk aan 2.000 euro.

Voor de pensioenen toegekend in de periode 2006-2008 bedraagt de kostprijs van dit mechanisme 46,2 M€ per jaar (drie pensioeningangsjaren).

Aandeel van de pensioenverhogingen

Tot in 2009 kon door middel van een bepaald mechanisme en onder bepaalde voorwaarden, de duur van de loopbaan fictief met 8 tot 13 kwartalen worden verlengd.

Dit mechanisme heeft voor de drie pensioeningangsjaren (2006-2008) op jaarbasis 319.000 euro gekost.

Beperking van de uitgaven in de sector van de zelfstandigen

Het principe van de beperking tot de eenheid van loopbaan

In 2008 bedraagt de gemiddelde pensioenvermindering door middel van het principe van de eenheid van loopbaan 360 euro voor de mannen en 220 euro voor de vrouwen.

Voor de pensioenen toegekend in de periode 2006-2008 bedraagt de door dit mechanisme opgeleverde besparing 3,8 M€ per jaar (drie pensioeningangsjaren).

Andere mechanismen

We noteren verder dat sommige pensioenen wegens vervroeging kunnen worden verminderd. Maar de herziening van de voorwaarden van deze verminderingen heeft de voorbije jaren de neiging om de negatieve invloed van deze maatregel op de inkomsten van de begunstigden van zelfstandigenpensioenen te beperken.

Aandeel en kostprijs van de minimumpensioenen in de overheidssector

De verschillende soorten minimumpensioenen in de overheidssector veroorzaken in 2009 een verhoging van de kostprijs van de verschillende stelsels die door de PDOS worden betaald, namelijk: 7,3 M€ voor de overlevingspensioenen (3.900 personen), 6,1 M€ voor de rustpensioenen (2.700 personen) en 87,0 M€ voor lichamelijke ongeschiktheid (15.200 personen).

Er dient te worden genoteerd dat een besparing (wegens het cumuleren van pensioenen van de overheidssector en van die van de werknemers of zelfstandigen) op deze meerkost reeds in deze cijfers in aanmerking werd genomen. Het betreft dus de te financieren meerkosten (alle pensioeningangsjaren samen).

Beperking van de uitgaven in de overheidssector

De cumulatie van rust- en overlevingspensioenen gebeurt voor 33.300 pensioenen die in 2008 door de PDOS betaald werden. De besparing voor de pensioenstelsels in kwestie bedraagt 152,2 M€ (alle aanvangsjaren door elkaar).

DEEL C: ANALYSE VAN DE VERVANGINGSRATIO

Over de vervangingsratio werden al heel wat studies gerealiseerd. De meeste beschikbare studies baseren zich echter op typegevallen van individuen met een zogenaamde “typeloopbaan”.

Deze studies stellen ons wel in staat om internationale²⁴ vergelijkingen te maken, maar weerspiegelen onvoldoende de effectieve weerslag en de subtiliteiten van onze pensioenstelsels en de wisselwerkingen ertussen.

In dit eerste deel hebben we geprobeerd om de vervangingsratio – de verhouding tussen het brutopensioenbedrag en het gemiddelde beroepsinkomen – zo exact mogelijk te meten.

Het brutopensioenbedrag

Het brutopensioenbedrag wordt in ieder geval teruggebracht tot het alleenstaandentariaf, waarbij rekening wordt gehouden met alle bedragen die gedurende een volledig jaar worden uitbetaald (bijvoorbeeld de pensioenbonus, het vakantiegeld, het pensioensupplement, het pensioencomplement wegens leeftijd, ...). De effecten van de pensioenbonus (werknemers, zelfstandigen) en het pensioencomplement wegens leeftijd (openbaar ambt) worden evenwel afzonderlijk toegelicht.

De lonen of beroepsinkomsten

Van de lonen van werknemers en ambtenaren wordt het werkelijke niveau beschouwd van de laatste vijf jaren die aan de ingang van het pensioen voorafgaan.

De beroepsinkomsten van zelfstandigen zijn de netto-inkomsten, dat wil zeggen de inkomsten waarop de bijdrage-inning is gebaseerd.

Soms worden bij de berekening lonen of inkomsten in aanmerking genomen die niet overeenstemmen met periodes waarin effectief werd gewerkt, maar toch worden deze inkomsten in de berekening opgenomen.

Beschouwde bevolkingsgroep

De studie heeft zich over de rustpensioenen in de periode 2004-2008 gebogen. De klemtoon werd gelegd op exclusieve loopbanen van respectievelijk zelfstandigen, werknemers of ambtenaren over een periode van 25 jaar of meer. Met het aanbrengen van deze beperkingen, en ook met het uitsluiten van buitenlandse

²⁴ Cfr bijlage : vervangingsratio

pensioenen of bepaalde bijzondere situaties, wilden we zo veel mogelijk het effect van de verschillen in wetgeving belichten.

Algemene resultaten

In de regeling voor de werknemers bedraagt de gemiddelde vervangingsratio 47% voor de mannen en 56% voor de vrouwen, waarbij met de pensioenbonus geen rekening wordt gehouden. Voor de onderzochte periode werd geen noemenswaardige evolutie vastgesteld.

Als met de pensioenbonus rekening wordt gehouden, veranderen deze resultaten niet echt; de vervangingsratio ligt ongeveer tien punten hoger voor de vrouwen dan voor de mannen.

In het stelsel van de zelfstandigen steeg de vervangingsratio tussen 2004 en 2008 opmerkelijk, namelijk van 43% tot 48% voor de mannen en van 49% tot 62% voor de vrouwen.

Deze evolutie is het gevolg van de verhoging van het minimumpensioen in de loop van deze jaren.

Wanneer bovendien de pensioenbonus wordt meegerekend, wordt deze stijgende tendens bevestigd, met, in 2008, 59% voor de mannen en 70% voor de vrouwen.

Bij de ambtenaren bedraagt de vervangingsratio voor de mannen 64% en voor de vrouwen zakt hij van 64% naar 62%; voor mannen met een pensioencomplement wegens leeftijd bedraagt de ratio 63%, bij vrouwen met dit complement evolueert hij van 64% naar 61%.

Deze eerste waarnemingen getuigen van een aantal verschillen tussen de verschillende regelingen en volgens geslacht.

De verschillen tussen de regelingen.

De vervangingsratio's liggen bij de werknemers zo'n 10 procentpunten lager dan bij de zelfstandigen of de ambtenaren.

Als we ons concentreren op de verschillen tussen de regeling voor werknemers en die voor zelfstandigen, vormt alleen al het mechanisme van de pensioenbonus een verklaring voor de helft van het verschil in vervangingsratio..

De genderverschillen.

De vervangingsratio's liggen in de privésector bij de vrouwen altijd ongeveer tien procentpunten hoger dan bij de mannen, terwijl ze voor gepensioneerde mannen en vrouwen in de overheidssector sterk vergelijkbaar zijn.

We proberen de verschillende situaties in de stelsels beter af te bakenen door de resultaten aan de hand van een aantal parameters verder uit te diepen.

Spreiding van de vervangingsratio

Bij de werknemers situeert de meest vastgestelde vervangingsratio zich bij de mannen (zonder rekening te houden met de pensioenbonus) tussen de 40% en de 50%, op de voet gevolgd, in termen van effectieven, door de klasse 50% tot -60%.

Deze twee klassen samen alleen al zijn goed voor nagenoeg twee derde van de nieuwe pensioenen.

Voor de vrouwelijke werknemers vinden we dezelfde overheersende klasse, maar de spreiding is er minder groot, aangezien de klassen tussen 40% en 70% moeten worden samengenomen om aan een representativiteit van ongeveer twee derde van de vrouwen te komen.

Insgelijks ligt de meest representatieve ratio voor de mannelijke zelfstandigen in de schijf 25% tot -29%, bij de vrouwelijke zelfstandigen is er een spreiding over de verschillende schijven.

De verschillen in spreiding tussen mannen en vrouwen zijn wellicht toe te schrijven aan de diversiteit van de pensioensituatie, die bij vrouwen groter is dan bij mannen, met name door de grotere diversiteit van de loopbanen van vrouwen.

Vervangingsratio's en inkomensschijven

Voor de werknemers en de zelfstandigen daalt de vervangingsratio naargelang van de beroepsinkomsten van de laatste jaren, en dat zowel voor de mannen als voor de vrouwen.

Wellicht moeten we deze daling bij de werknemers zien als een gevolg van de bovengrens die wordt toegepast wanneer voor de berekening van het pensioen met de inkomsten rekening wordt gehouden²⁵.

Resultaat is dat de vervangingsratio voor de werknemers in de schijf met de laagste inkomens (10.000 tot 12.500 euro) 105% bedraagt en daarna geleidelijk aan daalt met het inkomen. Voor de zone met het mediaan inkomen bedraagt de ratio ongeveer 60%.

Voor de vrouwelijke werknemers komen we eveneens uit bij 84% in de laagste inkomensschijf (10.000 tot 12.500 euro), terwijl met het mediaan inkomen een vervangingsratio van ongeveer 60% gepaard gaat.

Bij de zelfstandigen, waar we wel met de pensioenbonus rekening houden, bedraagt de vervangingsratio in de laagste pensioenklassen 73% voor de mannen en 77% voor de vrouwen.

De pensioentypes

Wanneer met het minimumpensioen (en bij de werknemers met het minimumrecht per verzekeringsjaar) rekening wordt gehouden, verandert het tempo van de dalende tendens van de vervangingsratio naargelang van het loon, aangezien dit mechanisme forfaitair is.

²⁵ In het stelsel voor de zelfstandigen zijn de gerepertorieerde inkomens geplafonneerd, wat maakt dat deze verklaring niet realistisch is.

Voor de werknemers stemmen de minimumpensioenen overeen met een vervangingsratio van ongeveer 73%, tegenover (in 2008) 67% bij de vrouwelijke en 56% bij de mannelijke zelfstandigen (zonder met de bonus rekening te houden).

Het percentage voor de minimumpensioenen ligt hier veel hoger, omdat het van toepassing is op drie vierde van de pensioenen voor zelfstandigen en voor de inkomensschijven tussen 15.000 en 20.000 euro per jaar; nagenoeg alle pensioenen in die schijf zijn immers minimumpensioenen. Bij de werknemers levert het minimumrecht per verzekeringsjaar een vervangingsratio van ongeveer 57% op, zowel bij de vrouwen als bij de mannen.

Bij de ambtenaren impliceert de definiëring van de steekproef dat de minimumpensioenen in de resultaten nagenoeg onbestaande zijn. De vervangingsratio voor de laatste vijf jaar van de loopbaan wordt in deze regeling hoofdzakelijk beïnvloed door de duur van de loopbaan. Het absolute pensioenmaximum is een beperking met een veel groter effect (ondanks de stijging in de tijd) dan de plafonnering van de jaarinkomens in de andere regelingen.

Duur van de loopbaan

Voor de werknemers en de zelfstandigen stijgt de vervangingsratio geleidelijk naarmate de loopbaan vordert (behalve voor de vrouwen bij de zelfstandigen). Bij de werknemers stellen we over het algemeen²⁶ een vrij duidelijke stijging vast, gaande van de loopbanen van 25 tot 29 jaar tot de langste loopbanen, en dat door de invoering van de minimumpensioenen.

Voor de zelfstandigen stellen we een lichte daling vast na een volledige loopbaan, wat bij de werknemers niet het geval is.

In de overheidssector is de vervangingsratio de “mechanische” weerspiegeling van de duur van de loopbaan.

De leeftijd bij de ingang van het pensioen

Zowel voor de werknemers als voor de zelfstandigen en zowel voor de mannen als voor de vrouwen stijgt de vervangingsratio, tot één jaar voor de wettelijke pensioenleeftijd een maximum wordt bereikt. Vanaf de wettelijke pensioenleeftijd dalen de vervangingsratio's.

Voor de ambtenaren zien we dat de vervangingsratio nagenoeg niet evolueert volgens de leeftijd, zij het dan dat er een lichte daling is voor de langere loopbanen en dat het pensioencomplement wegens leeftijd steeds meer invloed heeft.

Inbreng van de tweede pijler

Voor de werknemers wordt een globale inbreng van de tweede pijler geregistreerd van ongeveer 7,5 procentpunten voor de mannen en 3,8 punten voor de vrouwen.

²⁶ Met uitzondering van de klassen met een beperkt effectief.

Deze inbreng komt echter slechts ten goede aan ongeveer de helft van de mannen en aan minder dan een derde van de vrouwen. Voor wie er recht op heeft, leidt deze inbreng tot een verhoging van 16 procentpunten bij de mannen en 13 procentpunten bij de vrouwen.

Bij de zelfstandigen is de inbreng van de tweede pijler goed voor ongeveer 16 procentpunten bij de mannen en 13 punten bij de vrouwen (als we ons op de inkomsten van de volledige loopbaan baseren en met de pensioenbonus rekening houden, zou deze tendens vergelijkbaar zijn als we de inkomsten van de laatste vijf jaar naast elkaar leggen).

Vervangingsratio's en inkomensschijven

De werknemers met een tweedepijlerpensioen zijn het best vertegenwoordigd in de inkomensschijven van 20.000 tot 35.000 euro bij de mannen en van 17.500 tot 27.500 euro bij de vrouwen. Bij deze relatief hoge inkomens vinden we twee derde van de gerechtigden op een tweedepijlerpensioen.

In de loonschijven “20.000 euro” – “22.500 tot 32.500 euro” – “35.000 euro” dalen de vervangingsratio's van 64% tot 49% voor mannen die alleen van de eerste pijler genieten, en van 61% tot 53% voor mannen die ook van de tweede pijler genieten. Dankzij de inbreng van de tweede pijler blijft de vervangingsratio behouden op ten minste 40% tot de inkomensschijven boven de 100.000 euro.

Voor de vrouwen in de loonschijven “17.500 euro” – “20.000 tot 25.000 euro” – “27.500 euro” dalen de vervangingsratio's van 58% tot 50% als de vrouwen alleen van de eerste pijler genieten, en van 64% tot 55% als zij ook van de tweede pijler genieten. Dankzij de inbreng van de tweede pijler blijft de vervangingsratio behouden op ten minste 40% tot de inkomensschijven boven de 95.000 euro.

Duur van de loopbaan

Voor de werknemers is de stijgende tendens van de vervangingsratio naarmate de loopbaan langer duurt, minder uitgesproken en voor werknemers met een tweedepijlerpensioen keert de tendens zelfs om (de vervangingsratio daalt naarmate de loopbaan langer duurt).

Voor de zelfstandigen stellen we geen verandering van tendens vast.

Het pensioentype

In het stelsel van de werknemers worden minimumpensioenen of pensioenen met een minimumrecht per verzekeringsjaar voor de mannen eerder een uitzondering. De enige pensioenen met een significante representativiteit bij de vrouwen zijn de pensioenen met een minimumrecht per verzekeringsjaar, maar hun representativiteit daalde met een derde ten opzichte van wat deze was voor alle vrouwelijke werknemers samen (van 43% tot 27%).

Bij de zelfstandigen stijgt de vervangingsratio door de inbreng van de tweede pijler niet voor de gerechtigden op een minimumpensioen.

DEEL D: EERSTEPIJLERPENSIOENEN EN DREMPELEFFECTEN

A- Sociaal

Een verhoging van de sociale uitkeringen – via welvaarts koppeling of een ander mechanisme – heeft niet altijd de verwachte gevolgen en kan leiden tot een stagnering van de globale inkomsten en zelfs een negatieve invloed hebben op de globale inkomsten van het gezin, ofwel doordat de uitkeringen aan bijkomende bijdragen of belastingen zijn onderworpen, ofwel doordat bepaalde rechtstreekse of onrechtstreekse sociale voordelen worden ingetrokken.

Het drempel effect is, wat pensioenen betreft, voelbaar op het niveau van:

1. de solidariteitsbijdrage

De solidariteitsbijdrage schommelt tussen de 0,5% en de 2%, naargelang van het totaalbedrag voor alle pensioenvoordelen waarvan de gerechtigde geniet. Door de pensioenen te verhogen is het mogelijk dat de gepensioneerde de solidariteitsbijdrage moet betalen of dat de toegepaste aanslagvoet wordt opgetrokken. Het nettopensioen zal in geen geval dalen, maar de verhoging wordt getemperd.

2. de verhoogde kinderbijslag

De begunstigde gepensioneerde met kinderlast kan recht hebben op verhoogde kinderbijslag op voorwaarde dat zijn inkomsten een bepaald maximum niet overschrijden; voor een alleenstaande ouder is dat 2.060,91 euro bruto per maand en voor een huishouden 2.131,19 euro bruto per maand.

Als zijn pensioen of zijn andere inkomsten stijgen, zou hij zijn recht op verhoogde kinderbijslag kunnen verliezen.

3. het RVV/OMNIO-statuut

Dit statuut geeft recht op een voordeligere terugbetaling van geneesmiddelen en gezondheidszorg (consultaties, doktersbezoeken, hospitalisatie, verpleegkundige verstrekkingen, enz.). Wil de gepensioneerde van dit voorkeurtarief (ook wel "recht op verhoogde tussenkomst" genoemd) genieten, dan mogen zijn brutojaarloon en dat van zijn echtgenoot/levenspartner, alsook dat van, in voorkomend geval, de personen te zijner laste, niet meer bedragen dan 14.887,95 euro. Dit grensbedrag wordt verhoogd met 2.756,15 euro voor elke persoon ten laste.

Als het RVV/OMNIO-statuut verval, verliest de gepensioneerde niet alleen zijn voordelen inzake gezondheidszorg, maar er zijn ook gevolgen op het vlak van de toekenning van sociale tarieven voor gas, elektriciteit, telefoon, kijk- en luistergeld, Brusselse gewestbelasting, stookoliefonds, openbaar vervoer en andere voordelen die sommige gemeenten bieden met betrekking tot de waterfactuur, ...

4. de THAB

De tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden wordt toegekend aan gehandicapten ouder dan 65 die door de beperking van hun zelfredzaamheid bijkomende kosten hebben.

Ze is gekoppeld aan een inkomensvoorwaarde en hangt af van de categorie van de handicap.

Een verhoging van het pensioen (waarmee voor 90% rekening wordt gehouden bij de berekening van de inkomsten) kan leiden tot het verlies van het recht op de THAB.

5. de IGO

Wanneer de inkomsten van een persoon (of huishouden) – waaronder het pensioen (voor 90% in rekening gebracht) – onder de IGO-drempel ligt, kan deze persoon aanspraak maken op een tussenkomst ten belope van het verschil tussen zijn pensioen en het IGO-niveau waarop hij recht heeft. Een verhoging van het pensioen betekent hier een relatieve stagnering van de inkomsten.

6. de combinatie van uitkeringen en het begrip “persoon ten laste”

Op het vlak van het invaliditeitsinkomen: een invalide gepensioneerde kan maar aanspraak maken op het vervangingsinkomen met persoon ten laste indien hij een pensioen ontvangt dat minder dan 805,06 euro bedraagt. Een verhoging zou dus gevolgen hebben voor het statuut van de personen die tot zijn huishouden behoren. Hetzelfde fenomeen doet zich voor in het kader van de werkloosheidsuitkeringen.

Kortom: zoals we kunnen vaststellen, kan de verhoging van de pensioenuitkeringen gevolgen hebben voor de inkomsten van de gepensioneerde, maar ook voor de algemene inkomsten van het huishouden, hetzij door het verlies van een statuut, hetzij door het verlies van zogenoemde secundaire voordelen, zoals de sociale tarieven.

Daarom moeten maatregelen die een verhoging van het pensioen beogen, zo worden uitgevaardigd dat de negatieve effecten die eruit kunnen voortvloeien, teniet worden gedaan.

B- Fiscaal

Bij een verhoging van de pensioeninkomsten is het mogelijk dat, inzake bedrijfsvoorheffing, het nettomaandloon daalt of juist relatief sterker stijgt dan het pensioen. Deze fenomenen zijn het gevolg van de wijze waarop de bedrijfsvoorheffing wordt berekend, namelijk per schijf van 15 euro.

DEEL E: PROBLEMATIEK VAN DE GELIJKSTELLINGEN

Het begrip gelijkstelling

Het begrip “gelijkgestelde periodes” verwijst naar niet-gepresteerde periodes die bij de berekening van het pensioen toch met periodes van activiteit worden gelijkgesteld.

Deze gelijkgestelde periodes zijn sterk uiteenlopend van aard en in welke mate er bij de pensioenberekening rekening mee wordt gehouden, hangt af van de pensioenregeling die van toepassing is. Bovendien moeten die periodes in sommige gevallen aan strikte voorwaarden voldoen om in aanmerking te komen. Ze kunnen beperkt worden in de tijd of slechts in aanmerking komen als er bijdragen worden betaald.

De volgende gelijkstellingen zijn mogelijk, afhankelijk van de regeling:

A. In de regeling van de werknemers, voornamelijk de volgende periodes:

- onvrijwillige werkloosheid (ook de periodes waarin iemand tewerkgestelde werkloze was), conventioneel brugpensioen, ziekte, invaliditeit, moederschapsrust;
- periodes gedekt door uitkeringen voor beroepsziekten of arbeidsongevallen;
- loopbaanonderbreking of tijdskrediet;
- periodes waarop maatregelen inzake arbeidsherverdeling van toepassing zijn;
- jaarlijks verlof voor arbeiders;
- de militaire dienstplicht;
- studieperiodes of geregulariseerde periodes;
- periodes die worden toegevoegd aan de jaren die minstens 285 dagen tellen, om dit aantal op 312 dagen te brengen.

B. Voor de ambtenaren, de volgende periodes:

- niet-bezoldigde periodes van afwezigheid die met dienstactiviteit gelijkgesteld worden (voornamelijk verlof om dwingende redenen van familiaal belang, verminderde prestaties om sociale of familiale redenen, halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek);
- loopbaanonderbreking;
- verlof of terbeschikkingstelling voorafgaand aan de opruststelling;
- loopbaanonderbreking die gratis aanneembaar is, ofwel na validering (door bijdragebetaling);
- periodes van loopbaanonderbreking die worden genomen voor het verstrekken van palliatieve zorgen;
- ouderschapsverlof;
- zorgverlof voor een zwaar ziek gezins- of familielid;
- verlof voor dienstopdracht, politiek verlof, ouderschapsverlof;
- vóór 1 juli 1991 gevalideerde periodes van gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking;

- gevalideerde periodes van gehele of gedeeltelijke loopbaanonderbreking wanneer de betrokkene vóór de leeftijd van 60 jaar wegens lichamelijke ongeschiktheid op rust wordt gesteld;
- militaire dienstplicht;
- diplomabonificatie.

In dit stadium moet worden beklemtoond dat periodes van werkloosheid nooit in aanmerking komen bij de berekening van een pensioen in de overheidssector.

Een ander opmerkelijk verschil met de regeling van de werknemers is dat de periode van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte niet duidelijk identificeerbaar is; bovendien is ze beperkt, aangezien in het stelsel van de openbare sector een recht op pensioen wegens lichamelijke ongeschiktheid is voorzien.

C. Voor de zelfstandigen, de volgende periodes:

- ziekte, invaliditeit;
- militaire dienstplicht;
- voorlopige hechtenis;
- studieperiodes, mits bijdragebetaling;
- voortgezette verzekering;
- periodes gepresteerd in de hoedanigheid van meewerkende echtgenoot.

Ook hier moet worden opgemerkt dat in het stelsel van de zelfstandigen een essentieel punt uit de algemene voorwaarden voor toekenning bepaalt dat geen enkele periode mag worden gelijkgesteld indien ze in een ander pensioenstelsel kan worden gelijkgesteld.

In navolging van wat in de overheidssector bestaat, worden periodes van werkloosheid in het stelsel van de zelfstandigen nooit in aanmerking genomen voor de berekening van een pensioen. Dit vloeit voort uit het feit dat alleen het stelsel van de werknemers een volledige en identificeerbare werkloosheidsverzekering heeft.

Deze periodes gaan vaak gepaard met eigen toekenningsvoorwaarden en de eventuele valorisatie ervan bij de pensioenberekening valt onder specifieke reglementeringen, die hier niet verder in detail worden uiteengezet.

Methodologie

De personen over wie de studies over de gelijkstelling gaan – studies die bij verschillende instellingen werden gerealiseerd – zijn stuk voor stuk in de periode tussen 2004 en 2008 met pensioen gegaan.

Om te komen tot een zekere uniformiteit en afhankelijk van de beschikbaarheid van de gegevens hebben we voor de analyse van de werknemers in hoofdzaak de volgende groepen uitgesloten: gerechtigden op een buitenlands pensioen, op een bijzondere regeling en op een pensioen als gescheiden echtgenoot. Zo werd evenmin rekening gehouden met individuen uit het stelsel van de zelfstandigen die als meewerkende echtgenoot periodes hebben gepresteerd, van een pensioen als gescheiden echtgenoot genieten of een loopbaan in het buitenland hebben.

Wat de overheidssector betreft, werd de studie gedetailleerd uitgevoerd voor twee verschillende groepen, namelijk de ambtenaren en het onderwyzend personeel.

Personen die voor gelijkstelling in aanmerking komen

In het stelsel van de werknemers schommelt het percentage van mannen die tijdens hun loopbaan als werknemer²⁷ minstens één gelijkgestelde periode tellen, tussen de

²⁷ Onder loopbaan als werknemer moeten we hier verstaan, de jaren die na 1958 werden gepresteerd, ongeacht of deze in de berekening van het pensioen werden verwijderd met het oog op de eenheid van

94% en de 96%, afhankelijk van het jaar waarin het pensioen inging. Voor de vrouwen varieert dit percentage tussen de 91% en 93%.

Het verschil tussen mannen en vrouwen is wellicht voornamelijk toe te schrijven aan de impact van de militaire dienstplicht.

Voor het stelsel van de overheidssector stellen we vast dat sinds 2004 45% van de individuen tijdens hun loopbaan van minstens één gelijkgestelde periode heeft genoten.

Voor de zelfstandigen tot slot, ligt het percentage mannen met minstens één gelijkgestelde periode, afhankelijk van het jaar waarin het pensioen inging, tussen de 21% en 24%, tegenover 5% en 6% bij de vrouwen.

Ook hier stellen we vast dat het percentage van individuen met gelijkgestelde periodes bij de vrouwen veel lager ligt dan bij de mannen. En ook in dit geval wordt dit verschil verklaard door de gelijkstelling van de militaire dienstplicht, waaraan vrouwen niet onderworpen zijn. In de regeling van de zelfstandigen wordt 50% van de gelijkstellingen aan de militaire dienst toegeschreven.

Verhouding van de gelijkgestelde periodes ten opzichte van de loopbaan

In de loopbaan van een werknemer met **gelijkgestelde periodes** zien we dat de verhouding van het aantal gelijkgestelde dagen ten opzichte van alle loopbaandagen bij de mannen gevoelig daalt: van 27,1% voor pensionering in 2004 tot 25,5% voor pensionering in 2008. Bij de vrouwen stellen we een omgekeerde tendens vast: van 27,4% van het totaal van de loopbaandagen bij pensionering in 2004, tot 28,9% bij pensionering in 2008. Dat dit percentage bij vrouwen hoger ligt, kan wellicht worden verklaard door de hervorming van 1997.

In de overheidssector is er een opmerkelijk verschil tussen de loopbanen van het onderwijzend personeel en de andere ambtenaren. Bij het onderwijzend personeel schommelt de duur van de gelijkgestelde periodes tussen de 13,3% en de 14,4% voor de mannen en tussen de 14,9% en de 16,1% voor de vrouwen. De verhouding is kleiner bij de ambtenaren en schommelt tussen de 7,4% en de 8,8% voor de mannen en tussen de 6,8% en de 8% voor de vrouwen. Het hogere percentage bij de mannen voor beide groepen, wordt ook in dit geval verklaard door de militaire dienstplicht.

In de loopbaan van de zelfstandigen is de gelijkstelling goed voor ongeveer 4% van de volledige loopbaan, zowel voor de mannen als voor de vrouwen en ongeacht het jaar waarin het pensioen is ingegaan.

Aard van de gelijkstelling

Voor het stelsel van de werknemers beschikt de Rijksdienst voor Pensioenen momenteel niet over gegevens waarmee nauwkeurig een onderscheid kan worden gemaakt tussen de verschillende gelijkstellingstypes. De loopbaangegevens die op de individuele rekening staan, verwijzen onder enkele honderden verschillende codes naar de aard van de activiteit of inactiviteit, het aantal effectief gewerkte en eventueel gelijkstelbare dagen, het loon voor elk loopbaanjaar van de individuen. Niettemin zijn deze gegevens niet onmiddellijk bruikbaar, ze zouden moeten worden geïnterpreteerd in de zin van de pensioenwetgeving voor werknemers. Het aantal gelijkstelbare dagen verschilt doorgaans immers van het aantal dagen dat uiteindelijk effectief wordt gelijkgesteld bij de berekening van het pensioen. Bovendien bevat de wetgeving voor de werknemers geen hiërarchische indeling voor de manier waarop met de gelijkgestelde dagen rekening wordt gehouden. Verder worden de gegevens die de basis vormen voor de berekening van het pensioen, op zo'n manier opgeslagen, dat sommige types van gelijkgestelde dagen niet kunnen worden afgezonderd. Enkele voorbeelden zijn: de dagen die voor de arbeiders als jaarlijks verlof worden beschouwd, de dagen die overeenkomstig de wet worden toegekend

loopbaan, en met de bijzonderheid dat het loopbaanjaar dat voorafgaat aan het jaar van de pensionering, werd berekend op het tweede jaar voor de pensionering.

voor de loopbaanjaren met meer dan 285 dagen (tot het aantal van 312 dagen is bereikt), de militaire dienstplicht, het moederschapsverlof, ...

Wat de loopbanen in de overheidssector betreft, onderscheiden we vier types van gelijkstelling: militaire dienstplicht, afwezigheid, loopbaanonderbreking en diplomabonificatie.

Bij het onderwijzend personeel wordt gelijkstelling tijdens de loopbaan vooral toegekend wegens diplomabonificatie. Dit percentage vertoont zowel voor de mannen als voor de vrouwen een stijgende tendens en varieert respectievelijk tussen de 5,4% en de 6,0% en tussen de 5,7% en de 6,2% voor pensioneren die tussen 2004 en 2008 ingingen. Dan volgt gelijkstelling wegens afwezigheid: tussen de 5,4% en de 6,6% voor de mannen en tussen de 8,2% en de 9,5% voor de vrouwen. De duur van de gelijkstelling voor de militaire dienstplicht is alleen relevant voor de mannen en neemt geleidelijk af, van 1,9% tot 1,7%. De loopbaanonderbreking tot slot, stijgt wel geleidelijk, maar vertegenwoordigt toch minder dan 0,2% voor de mannen en 0,6% voor de vrouwen voor pensionering in 2004. Voor pensionering in 2008 registreren we de volgende percentages: minder dan 0,3% voor de mannen en minder dan 0,9% voor de vrouwen.

Voor de ambtenaren is de situatie anders. De in de loopbaan van de ambtenaren meest voorkomende gelijkstelling is die voor periodes van afwezigheid. Ze schommelt tussen de 3,9% en de 5,5% voor de mannen en tussen de 4,8% en de 6,0% voor de vrouwen. Dan volgt de militaire dienstplicht, uitsluitend voor de mannen, en ook hier stellen we een daling vast: van 2,1% voor pensionering in 2004 tot 2,0% voor pensionering in 2008. Net zoals voor het onderwijzend personeel gaat gelijkstelling voor diplomabonificatie in stijgende lijn: van 1,0% tot 1,3% voor de mannen en van 0,8% tot 1,3% voor de vrouwen, voor pensionering in de jaren van 2004 tot 2008. De loopbaanonderbreking tot slot neemt gestaag toe: van 0,2% tot 0,3% voor de mannen en van 0,9% tot 1,0% voor de vrouwen.

De zelfstandige kent tijdens zijn loopbaan vooral periodes van gelijkstelling wegens ziekte of invaliditeit, studie, militaire dienstplicht en voortgezette verzekering.

Voor 2008 als ingangsjaar van het pensioen stellen we vast dat de 3,6% gelijkstelling in heel de loopbaan bij de mannen als volgt kan worden opgesplitst: 2,5% voor periodes van ziekte en invaliditeit, 0,8% voor studieperiodes, 0,3% voor militaire dienstplicht en 0,01% voor voortgezette verzekering.

Wat de gelijkgestelde periodes van ziekte betreft, stellen we echter vast dat de duur van dit soort gelijkstelling proportioneel afneemt van 2004 tot 2008, gaande van 75% tot 69% van alle gelijkgestelde periodes samen. De omvang van dit type van gelijkstelling wordt ten opzichte van de andere dus iets minder groot.

Het percentage voor de duur van de gelijkgestelde studieperiodes blijft tussen 2004 en 2008 constant toenemen en stijgt van 11% tot 21%.

Het percentage voor de duur van de gelijkgestelde periodes voor militaire dienst is vrij constant tijdens die periode en stijgt lichtjes, van 11% tot 12%.

De invloed van de voortgezette verzekering is verwaarloosbaar, aangezien het percentage niet meer dan 0,4% bedraagt.

Voor de zuivere loopbanen als zelfstandige is de omvang van de gelijkstellingen voor studieperiodes en periodes van militaire dienst veel groter dan voor alle toekenningen samen, waaruit duidelijk de invloed van de gemengde loopbanen blijkt. Voor zuivere loopbanen spelen gelijkgestelde periodes voor studie en militaire dienst immers alleen een rol in het stelsel van de zelfstandigen.

Voor de vrouwen zien we dat de gelijkgestelde periodes voor pensionering in 2008 goed zijn voor 4,0% van de loopbaan, gespreid over slechts 2 types van

gelijkstelling: 3,6% gelijkgestelde ziekteperiodes en 0,4% gelijkgestelde studieperiodes.

91% à 95% van alle gelijkstellingen zijn gelijkstellingen wegens ziekte. Net als bij de mannen daalt dit percentage tussen 2004 en 2008.

Het percentage gelijkgestelde studie jaren neemt ook bij de vrouwen constant toe tussen 2004 en 2008: van 4,4% tot 8,8%.

Net als bij de mannen met een zuivere loopbaan als zelfstandige leggen de gelijkgestelde studieperiodes veel meer gewicht in de schaal dan alle toekenningen samen.

Gelijkstelling en duur van de loopbaan

Als we voor de werknemers de verhouding van de gelijkgestelde periodes van heel de loopbaan beschouwen ten opzichte van de duur van de loopbaan, dan stellen we vast dat in het stelsel van de werknemers voor personen met gelijkgestelde periodes het aandeel van de gelijkstelling stijgt naarmate de loopbaan vordert, tot de loopbaan een duur heeft van 30 à 34 jaar. Voor de mannen die in 2004 met pensioen gingen, bedroeg dit aandeel 17,0% voor loopbanen van minder dan 15 jaar tot 35,7% voor loopbanen van 30 tot 34 jaar. Voor de vrouwen stellen we dezelfde cijfers vast en stijgt het percentage respectievelijk van 14,3% tot 42,5%. Voor pensionering in 2008 stijgen de cijfers van 17,1% tot 30,8% bij de mannen en van 15% tot 38,4% voor de vrouwen.

Voor loopbanen van 35 tot 39 jaar zakt het percentage weer tot 26,3% voor de mannen die in 2004 met pensioen gingen. De daling is minder opvallend bij de vrouwen, voor wie het percentage slechts tot 37,1% zakt. Voor pensioneringen die in 2008 ingingen, bedraagt het percentage 22,7% voor de mannen en 37,3% voor de vrouwen.

Voor loopbanen die 40 à 45 jaar duren en voor pensioneringen die in 2004 ingingen, schommelen de percentages tussen de 20,4% en de 27,2% voor de mannen en tussen de 29,2% en de 35,5% voor de vrouwen. Voor pensioneringen die in 2008 ingingen, situeren de percentages zich tussen de 18,3% en de 25,1% voor de mannen en tussen de 30,4% en de 36,7% voor de vrouwen.

Duurt de loopbaan langer dan 45 jaar, wat het geval is voor ongeveer 35% van de mannen, dan stemt het aandeel van de gelijkstelling overeen met ongeveer 33% van de loopbaan voor de mannen en 37% van de loopbaan voor de vrouwen.

In de overheidssector, waar de duur van de loopbaan in maanden wordt uitgedrukt, stellen we vast dat wanneer de loopbaan van het onderwijzend personeel minder dan 200 maanden bedraagt, een gelijkstellingspercentage van 7,6% wordt geregistreerd voor de mannen, tegenover 15,7% voor de vrouwen. De diplomabonificatie is goed voor een duur van 2,8% van de loopbaan voor de mannen en 8,5% voor de vrouwen. De militaire dienst, uitsluitend voor de mannen, vertegenwoordigt 2,3% en de afwezigheden maken 1,9% uit voor de mannen, tegenover 5,2% voor de vrouwen. De loopbaanonderbreking tot slot beslaat 0,5% van de loopbaanduur voor de mannen en 2,0% voor de vrouwen.

Hoe langer de loopbaan bij de mannen duurt, hoe sterker het percentage gelijkgestelde periodes ten opzichte van de loopbaan stijgt. Dit percentage stijgt van 10,4% voor een loopbaanduur van 200 tot 250 maanden tot 14,3% voor een loopbaanduur van 400 maanden en meer. Bij de vrouwen doet zich het omgekeerde voor en daalt het percentage van 19,1% tot 14,9%. Bij de mannen stijgt de gelijkstelling voor afwezigheid tijdens de loopbaan van 2,9% tot 6,3% naarmate de loopbaan langer wordt. Voor de vrouwen ligt dit cijfer tussen de 7,7% en de 9,8%. Dit soort van gelijkstelling wordt verhoudingsgewijs groter zodra de loopbaanduur 250 maanden of meer bedraagt, en gaat daarmee diplomabonificatie, militaire dienstplicht en loopbaanonderbreking – periodes die beperkt zijn in de tijd – vooraf.

In het ambtenarenstelsel wordt bij de mannen de proportie van de gelijkstelling ten opzichte van de loopbaan minder groot naarmate hun loopbaan langer wordt: van 10,8% voor een loopbaan van minder dan 200 maanden tot 7,4% voor een loopbaan

van 350 tot 400 maanden. Deze daling doet zich niet voor bij loopbanen van 400 maanden of meer: dan bedraagt het percentage 8,3%. Verder constateren we dat voor de loopbanen van minder dan 200 maanden de gelijkstelling het langst duurt voor de militaire dienst (4%), gevolgd door afwezigheid (3,8%), diplomabonificatie (1,9%) en tot slot loopbaanonderbreking (1,2%). Naarmate de loopbaan vordert, dalen de gelijkstellingspercentages voor militaire dienst, diplomabonificatie en loopbaanonderbreking in relatieve waarde, ten voordele van afwezigheid. Dit laatste type van gelijkstelling krijgt voor de langst durende loopbanen overigens de overhand en gaat de militaire dienst, diplomabonificatie en loopbaanonderbreking vooraf.

Voor de vrouwelijke ambtenaren daalt het gelijkstellingspercentage ten opzichte van de loopbaan systematisch naarmate de loopbaan langer duurt: van 14,8% voor een loopbaan van minder dan 200 maanden tot 5,5% voor een loopbaan van 400 maanden of meer.

De gelijkstelling voor afwezigheid is groter, maar neemt af naarmate de loopbaan langer duurt: respectievelijk van 9,5% tot 4,1%. De loopbaanonderbreking neemt eveneens af – van 3,8% tot 0,3% – terwijl het gelijkstellingspercentage voor diplomabonificatie schommelt tussen de 0,8% en de 1,5%.

In het stelsel van de zelfstandigen blijkt uit de analyse van het gemiddelde aantal gelijkgestelde jaren naargelang van de lengte van de loopbaan en de spreiding volgens gelijkstellingstype, dat tot een loopbaanduur van 20 à 29 jaar het gemiddelde aantal gelijkgestelde jaren stijgt en iets meer dan 4 jaar bedraagt, om vervolgens niet langer toe te nemen voor de schijven “30 tot 39 jaar” en “meer dan 40 jaar”.

Gelijkstelling en leeftijdsgroepen in de loopbaan

In dit gedeelte bekijken we de verhouding van de gelijkstelling ten opzichte van de gepresteerde loopbaan voor verschillende leeftijdsgroepen. We analyseerden de situatie in het stelsel van de werknemers en bestudeerden de gelijkgestelde periodes in elke leeftijdscategorie, voor de mannen en vrouwen voor wie in de in beschouwing genomen leeftijdscategorie ten minste één gelijkgestelde periode werd geregistreerd. Een eerste opmerking voor pensioenen die in 2008 ingingen, is dat voor de leeftijdscategorie [10 – 19 jaar] dit percentage 31,2% bedraagt voor de mannen tegenover 9,5% voor de vrouwen. Dit verschil wordt waarschijnlijk verklaard door de gelijkstelling voor de militaire dienst bij de mannen. Voor de daaropvolgende leeftijdscategorieën stellen we vast dat het percentage stijgt naarmate de leeftijd toeneemt bij zowel de mannen als de vrouwen, in de leeftijdscategorie [20-29 jaar] en voor de loopbaan vanaf 60 jaar: bij de mannen stijgt het van 11,9% voor tot 91,9% en voor de vrouwen respectievelijk van 15,8% tot 92,4%.

Deze groei komt bij de mannen in een hoger tempo vanaf de leeftijd van 50 jaar. Bij de vrouwen liggen de percentages wel in elke leeftijdscategorie hoger dan bij de mannen, maar de groei is regelmatig.

Voor de overheidssector situeren de meeste afwezigheden en loopbaanonderbrekingen zich tussen de leeftijd van 50 en 61 jaar.

Gelijkstelling en beroepsinkomen

Uit de studie van de overheidssector kunnen we afleiden dat het percentage van de duur van de afwezigheden en de loopbaanonderbrekingen sterk daalt voor personen met een hoog beroepsinkomen. De diplomabonificatie is logischerwijze een belangrijke factor voor de ambtenaren van niveau A.

Kosten van de gelijkstelling

De kosten van de gelijkstelling voor het pensioen werden geraamd in het stelsel van de werknemers, zonder rekening te houden met de verschillende beperkingsmechanismen voor personen die tijdens hun loopbaan een of meer gelijkgestelde periodes hebben gekend.

Hieruit blijkt dat het pensioenaandeel dat voor gelijkgestelde periodes wordt toegekend, voor de mannen in 2004 slechts 29,0% en in 2008 slechts 27,3% van het

op die manier berekende bedrag bedraagt. Voor de vrouwen bedraagt dit percentage 31,4% in 2004 en 32,7% in 2008.

Het feit dat het percentage van de kosten voor de gelijkstelling groter is dan het percentage van de gelijkgestelde periodes ten opzichte van de loopbaan, wordt verklaard door het feit dat de gelijkstelling, net zoals het loon, toeneemt met de leeftijd. Dat betekent dat het loon dat voor de gelijkgestelde periodes wordt toegekend, eveneens stijgt.

Voor de overheidssector, waar de pensioenen anders worden berekend, is de verhouding van de kosten voor de gelijkstelling ten opzichte van het pensioenbedrag identiek met de verhoudingen in de bestudeerde gelijkgestelde periodes; voor het onderwijzend personeel schommelt dit percentage met andere woorden tussen de 13,3% en de 14,4% voor de mannen en tussen de 14,9% en de 16,1% voor de vrouwen. Het percentage is kleiner bij de ambtenaren en schommelt tussen de 7,4% en de 8,8% voor de mannen en tussen de 6,8% en de 8,0% voor de vrouwen.

Net zoals in de regeling van de werknemers werden de pensioenkosten voor de gelijkgestelde periodes in het stelsel van de zelfstandigen berekend zonder rekening te houden met de verschillende beperkingsmechanismen.

De kosten voor de gelijkgestelde periodes bedragen meer dan 3% voor de mannen en liggen in de buurt van de 0,8% voor de vrouwen, voor de verschillende ingangsjaren van het pensioen.

De gelijkgestelde periodes voor ziekte vertegenwoordigen veruit het grootste aandeel van de kosten van de gelijkgestelde periodes voor pensioen.

Bijzonderheden van de regelingen

In de overheidssector bepaalt koninklijk besluit nr. 442 van 14 augustus 1986 de beperking van de gelijkstelling van bepaalde periodes.

Dit koninklijk besluit bepaalt onder andere in welke mate bij de berekening van het pensioen rekening moet worden gehouden met:

- niet-bezoldigde periodes van afwezigheid die met dienstactiviteit gelijkgesteld worden (voornamelijk verlof om dwingende redenen van familiaal belang, verminderde prestaties om sociale of familiale redenen, halftijdse vervroegde uittreding en vrijwillige vierdagenweek);
- periodes van loopbaanonderbreking;
- verlof of terbeschikkingstelling voorafgaand aan de opruststelling.

Met deze periodes kan bij de berekening van een pensioen in de overheidssector rekening worden gehouden, zij het binnen de perken van een percentage van de daadwerkelijk gepresteerde diensten; dit percentage wordt bepaald op basis van de geboortedatum van de betrokkene en varieert tussen de 20% en de 25%.

De periodes van loopbaanonderbreking zijn de enige periodes die voor de pensioenberekening kunnen worden gevalideerd mits vrijwillig persoonlijke pensioenbijdragen ten belope van 7,5% worden betaald. Met de eerste 12 maanden van de loopbaanonderbreking wordt echter gratis rekening gehouden en hetzelfde geldt voor de eerste 24 volgende maanden voor wie een kind jonger dan 6 ten laste heeft.

Een studie rond dit thema toont aan dat de hoger genoemde beperking tot nog toe slechts in 109 gevallen werd toegepast en dus geen noemenswaardige impact heeft. Het feit dat een beperking zou worden toegepast, kan uiteraard wel doorslaggevend zijn in de beslissing om al dan niet een bepaald verlof te nemen of te kiezen voor verminderde prestaties of een loopbaanonderbreking.

In het stelsel van de zelfstandigen was er vroeger, naast de eigenlijke gelijkstellingen, ook nog sprake van een tijdelijke maatregel, die tijdens de hervorming van de sociale zekerheid in juli 1997 werd ingevoerd en die inhoudt dat, onder bepaalde voorwaarden, de loopbaanbreuk van de zelfstandige kan worden verhoogd.

Concreet regelen artikel 15 van het koninklijk besluit betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen en artikel 6 van het koninklijk besluit van 25 april 1997 tot

uitvoering van het koninklijk besluit van 30 januari 1997 betreffende het pensioenstelsel der zelfstandigen, de verhoging van de loopbaanbreuk.

De maatregel waarvan hier sprake is, heeft betrekking op de rustpensioenen die zijn ingegaan, ten vroegste op 1 juli 1997 en ten laatste op 1 december 2009. Hij is ook van toepassing op de exclusieve loopbanen van zelfstandigen bij wie de teller van de loopbaanbreuk groter is dan 14,75 en kleiner is dan 30.

Afhankelijk van de datum waarop het pensioen inging, varieert het aantal trimesters dat moet worden toegevoegd, tussen de 3 en de 13.

De studie werd uitgevoerd op basis van de rustpensioenen die in de periode 2003-2008 zijn ingegaan. Uit de studie blijkt dat het percentage gevallen waarop deze maatregel van toepassing is, verwaarloosbaar klein is voor de mannen (minder dan 0,5% voor alle jaren behalve 2006, toen het 0,53% bedroeg) en klein is voor de vrouwen (maximumpercentage van 2,24% in 2005). Logischerwijze is het aantal toegevoegde trimesters voor de jaren 2007 en 2008 het hoogst (max. 11 trimesters kunnen per geval worden toegevoegd). In 2007 werd de hoogste kostprijs geregistreerd. De kosten liggen aanzienlijk lager voor de jaren 2003 en 2006 dan voor de andere jaren van pensionering. Dat komt door het lage aantal rustpensioenen voor de vrouwen, dat ook in dit geval aan de pensioenhervorming van 1997 kan worden toegeschreven.

**DEEL F: STIMULANSEN OM DE INGANG VAN HET PENSIOEN
UIT TE STELLEN: PENSIOENBONUS EN
PENSIOENCOMPLEMENT WEGENS LEEFTIJD**

Hoofdstuk I: De werknemersregeling

PENSIOENBONUS

Omschrijving:

Deze maatregel werd in het kader van het generatiepact genomen en is van toepassing op de pensioenen die effectief ingaan tussen 1 januari 2007 en 1 december 2012, uitsluitend op de periodes die werden gepresteerd vanaf 1 januari 2006.

De bedoeling is om toekomstige gepensioneerden ertoe aan te zetten om hun loopbaan te verlengen. Daarvoor wordt een bonus van 2 euro, geïndexeerd, toegekend per werkdag (effectieve of in zekere zin gelijkgestelde werkdag) aan diegene die zijn beroepsactiviteit na de leeftijd van 62 voortzet of zijn 44e loopbaanjaar aanvangt.

Om een gelijktijdige beslissing inzake pensioen en pensioenbonus mogelijk te maken werden twee vooronderstellingen ingesteld:

- Het bonusbedrag voor het jaar dat onmiddellijk aan het jaar van ingang van het pensioen voorafgaat, wordt bepaald op basis van de elementen met betrekking tot het voorafgaande jaar.
- Voor het jaar van pensionering zelf is het bonusbedrag gelijk aan het bonusbedrag van het voorafgaande jaar, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 12 is en de teller gelijk is aan het aantal maanden die aan de ingangsdatum van het pensioen in het betrokken jaar voorafgaan.

Methodologie:

De gevallen werden gekozen op basis van de effectieve uitbetaling van een bonus

- in juni 2008 voor de pensioenen die effectief en voor het eerst zijn ingegaan in 2007
- in februari 2009 voor de pensioenen die in 2008 worden toegekend.

De dossiers die tot een van de speciale stelsels behoren – buitenlands pensioen of pensioen beheerd in het kader van gescheiden echtgenoten – werden terzijde gelaten.

A. Algemene benadering

Aantal gerechtigden op een pensioenbonus, ongeacht de aard van de toegekende bonus of het ontvangen pensioen:

Nieuwe gerechtigden (rust- en/of overlevingspensioen, werknemer en/of zelfstandige) Mannen		
<u>Ingangsjaar van het pensioen</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Totaal aantal	46.359	48.569
waarvan gerechtigden op minstens één bonus	8.918	9.834
<i>Hetzij ten opzichte van het totale aantal</i>	<i>19,24%</i>	<i>20,25%</i>

Nieuwe gerechtigden (rust- en/of overlevingspensioen, werknemer en/of zelfstandige) Vrouwen		
<u>Ingangsjaar van het pensioen</u>	<u>2007</u>	<u>2008</u>
Totaal aantal	34.667	37.697
waarvan gerechtigden op minstens één bonus	3.672	4.409
<i>Hetzij ten opzichte van het totale aantal</i>	<i>10,59%</i>	<i>11,70%</i>

Van de mannelijke gerechtigden ontving 19,24% een bonus in 2007 en 20,25% in 2008. Van de vrouwelijke gerechtigden kreeg 10% een pensioenbonus in 2007 en 11% in 2008. Dit verschil wordt in hoofdzaak verklaard door het feit dat vrouwen doorgaans een minder lange loopbaan doorlopen.

Soorten van toegekende pensioenbonussen:

In 2007 valt voor de mannelijke gerechtigden 58% van de toegekende pensioenbonussen onder de werknemersregeling en 40% onder de regeling voor de zelfstandigen. Bij de vrouwen bedraagt het percentage pensioenbonussen voor werknemers ongeveer 75%. In 2008 zijn de resultaten stabiel.

B. Analyse van de pensioenbonussen die in de werknemersregeling werden toegekend

B. 1 Representativiteit van de geselecteerde gevallen

	2007		2008	
	M	V	M	V
1. Tot. aant.	44.068	36.360	46.365	39.858
2. Met algemene studiecriteriën	36.492	32.237	39.982	36.069
3. Aant. in aanmerking genomen	34.554	30.000	37.906	33.978
4. Gerechtigden op een bonus	4.909	2.795	5.291	3.300
Verhouding tussen 3 en 4	14,21%	9,32%	13,96%	9,71%

De gerechtigden op een pensioenbonus voor de eerste twee jaren waarin deze werd toegekend, zijn in hoofdzaak mannen.

B. 2 Oorsprong van de toekenning van de bonus:

Bij gebrek aan registratie van het criterium dat de toekenning van de bonus rechtvaardigt (loopbaanduur, leeftijd of beide), hebben we dat criterium weerhouden waarvan we meenden dat hieraan als eerste werd voldaan.

Doorgaans is de loopbaanduur het criterium waaraan het eerst wordt voldaan.

Voor mannen was dat in 2007 en 2008 het geval in respectievelijk 65,9% en 63% van de toekenningen.

Voor de vrouwen gaat het over 65,8% (in 2007) en 63,9% (in 2008).

B. 3 De bonus ten opzichte van het toegekende pensioenbedrag

69% (in 2007) en 70% (in 2008) van de mannelijke gerechtigden op een bonus behoort tot de categorie met een jaarlijks pensioen van meer dan 13.000 €.

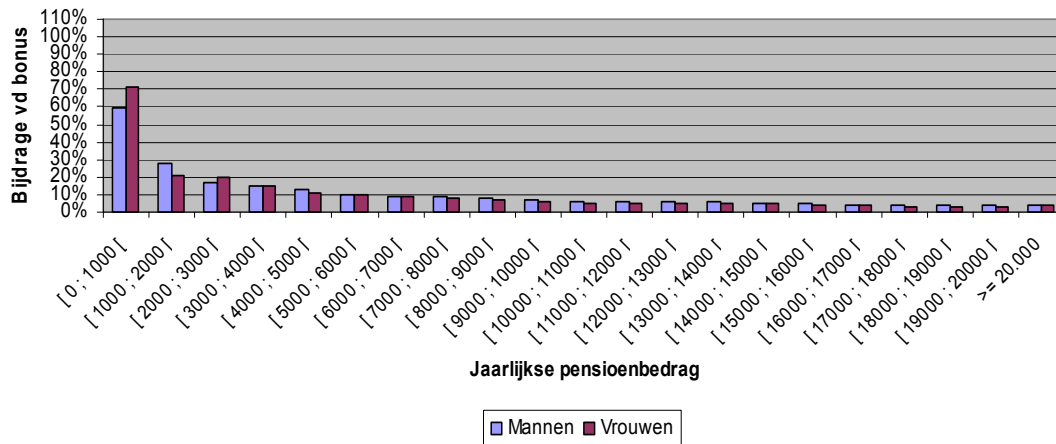
De modale categorie is in 2007 de categorie tussen 13.000 euro en minder dan 14.000 euro, de categorie met het maximumbedrag dat in het kader van de toepassing van het minimumrecht per loopbaanjaar voor een volledige loopbaan wordt toegepast.

68% (in 2007) en 66% (in 2008) van de vrouwelijke gerechtigden op een bonus behoort tot de categorie met een jaarlijks pensioen van minder dan 12.000 euro, waarbij de modale waarde (uitgezonderd de categorie met minder dan 1000 euro) de categorie is met pensioen tussen 11.000 en minder dan 12.000 euro, hetzij de categorie die overeenstemt met het minimumpensioenbedrag voor een volledige loopbaan.

Tevens stellen we vast dat voor zowel de mannen als de vrouwen de pensioencategorieën waarvoor we de grootste percentages gerechtigden op een bonus vinden, over het algemeen ook de hoogste categorieën zijn.

B. 4 Omvang van de bonus (%) ten opzichte van het gemiddelde rustpensioenbedrag

Gemiddelde inbreng van de bonus ten opzichte van het jaarlijkse pensioenbedrag voor de gerechtigden op een bonus (inzoverre in de studie)
Ingangsjaar van het pensioen 2007

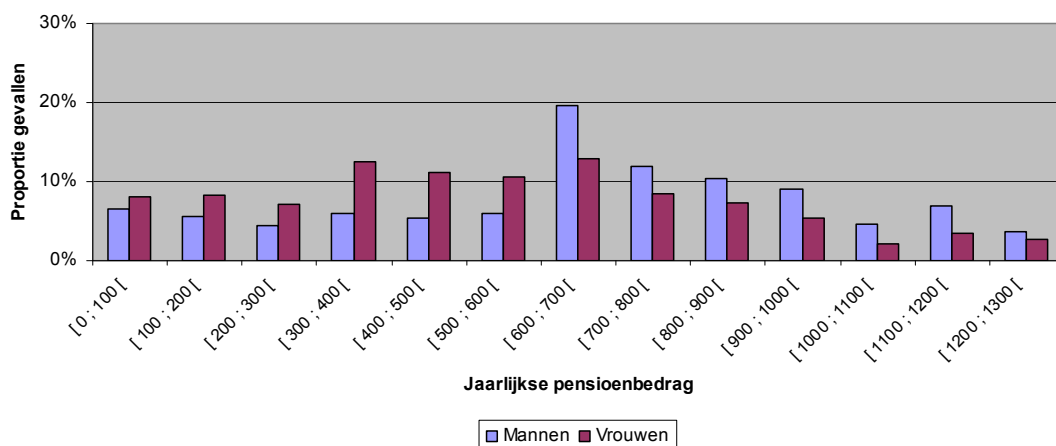


Voor de mannen zien we dat de inbreng van de bonus des te groter is naarmate het gemiddelde pensioen laag ligt: in 2007 was deze inbreng goed voor 59,9% wanneer het gemiddelde pensioen minder dan 1000 euro bedraagt, en voor nauwelijks nog 3,6% wanneer het pensioen meer dan 20.000 euro bedraagt. Voor de vrouwen bedragen deze percentages respectievelijk 71,5% en 3,8%.

In 2008 spreken we voor de mannen van 110% van het pensioen wanneer dit lager ligt dan 1000 euro in 2007 (zeer weinig vertegenwoordigde klasse en bijgevolg zonder noemenswaardige gevolgen), om geleidelijk aan te dalen tot 5,9% voor de gerechtigden op een pensioen van meer dan 20.000 euro.

Voor de vrouwelijke gerechtigden bedraagt dit percentage meer dan 100% van het pensioen wanneer dit onder de 1000 euro ligt (klasse die 5,4% van de beoogde personen vertegenwoordigt), om geleidelijk aan te dalen tot 5,5% voor de gerechtigden op een pensioen van meer dan 20.000 euro.

Verhouding van het aantal gerechtigden op een bonus met wie in de studie rekening werd gehouden, per schijf van jaarlijkse bonus en per ingangsjaar van het pensioen
Ingangsjaar van het pensioen 2007



B.5 Bedrag van de bonus

In 2007 ontving 66,3% van de mannelijke gerechtigden een jaarlijkse bonus van meer dan of gelijk aan 600 euro. Voor de vrouwen bedraagt het percentage 42,3%.

In 2008, waarbij een mogelijk voordeel van een bonus wordt berekend op 3 jaar, ontving 51,7% van de mannen een bonus van meer dan 1.300 euro, tegenover 26,4% van de vrouwen. Dat is de weerspiegeling van het feit dat vrouwen minder werken.

B.6 Verhouding tussen de bonus en de leeftijd op het ogenblik van de pensionering

In 2007 vertegenwoordigden de mannelijke bonustrekkers 16,4% van diegenen die op 60 jaar pensioen ontvangen, en slechts 9,5% van diegenen die op 65 jaar pensioen ontvangen.

Bij de gerechtigden op een bonus vertegenwoordigen zij echter de grootste categorieën van gerechtigden op een bonus (73,3%).

Bij de vrouwen bedragen de percentages respectievelijk 12,5% (pensioen op 60 jaar) en 7,6% (pensioen op 64 jaar).

Voor 2008 blijven de percentages ten opzichte van iedereen die op de weerhouden leeftijden met pensioen is gegaan, stabiel.

De mannelijke bonustrekkers die op hun vijftenzestigste met pensioen gaan, vertegenwoordigen voortaan meer dan 40% van de gerechtigden op een bonus (in plaats van 35,8%).

De vrouwelijke bonustrekkers die op hun vierenzestigste met pensioen gaan, vertegenwoordigen voortaan meer dan 52% gerechtigden op een bonus (in plaats van 50%),

B.7 Bespreking van de mogelijke gevallen van recht op een bonus

Hoeveel procent van de personen die tijdens de referentieperiode actief waren, had aanspraak kunnen maken op een bonus indien zij hun activiteit hadden voortgezet?

In 2007 ontvangt 69,2% van de 20% mannen die in 2005 officieel werkten, een bonus; van de 12,3% van de vrouwen met een baan krijgt 75,8% een bonus.

Voor de 2.180 mannen die in 2005 actief zijn maar geen bonus ontvangen, had 8% de ingang van zijn pensionering met een maand en 14% met dertien maanden kunnen uitstellen om de bonus te verkrijgen. Wat de 893 vrouwen zonder bonus betreft, had 10% de ingang van het pensioen met een maand en 13% met dertien maanden kunnen uitstellen.

In 2008 ontvangt 71% van de 19% mannen die in 2006 officieel werkten, een bonus; van de 12,6% van de vrouwen met een baan krijgt 77% een bonus.

Voor de 3.143 mannen die in 2006 actief zijn maar geen bonus ontvangen, had 8% de ingang van zijn pensionering met een maand en 14% met dertien maanden kunnen uitstellen om de bonus te verkrijgen. Wat de 987 vrouwen zonder bonus betreft, had 9% de ingang van het pensioen met een maand en 16% met dertien maanden kunnen uitstellen

Algemene conclusie van de studie

- Meer mannen dan vrouwen ontvangen een bonus.
- Hoewel het bonusbedrag bij de mannen groter is dan bij de vrouwen, is de inbreng van de bonus ten opzichte van het pensioen groter bij de vrouwen dan bij de mannen (aangezien vrouwen een lager pensioen ontvangen).

- Op dit ogenblik is het onmogelijk om op basis van deze studie te bepalen of de bonusstimulans het gedrag van de personen die in 2007 en 2008 met pensioen zijn gegaan, heeft gewijzigd.

Resultaten van het onderzoek uitgevoerd bij gepensioneerden en toekomstige gepensioneerden

De gepensioneerden:

De pensioenbonus is bij de werknemers weinig bekend (20%).

De impact van deze maatregel blijft beperkt bij diegenen die de bonus kennen, en uitermate beperkt bij diegenen die hem niet kennen. Minder dan één persoon op vijf van diegenen die de bonus kennen, verklaart immers dat de pensioenbonus een impact heeft gehad op zijn beslissing aangaande het moment waarop het pensioen inging. Bij diegenen die hem niet kennen, zou slechts één op 10 persoon langer hebben gewerkt als hij de bonus had gekend.

De toekomstige gepensioneerden:

De bonus is relatief weinig gekend (19% van de werknemers). Wel stellen we vast dat de Nederlandstaligen hem beter kennen dan de Franstaligen (29%).

De impact is beperkt bij diegenen die hem kennen. Slechts 10% van de ondervraagden verklaart dat de pensioenbonus een invloed heeft gehad op de beslissing om het ogenblik van de pensionering uit te stellen.

Toch meent één vijfde van de werknemers die de pensioenbonus niet kenden, dat deze een rol zou kunnen spelen bij zijn beslissing aangaande de ingang van het pensioen.

Hoofdstuk II: De zelfstandigenregeling

1. Geldende regeling

Artikel 3 van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact voerde een pensioenbonussysteem in dat voor de zelfstandigen een stimulans moet zijn om langer actief te blijven, in ruil voor bijkomende rechten.

Het koninklijk besluit van 25 februari 2007 tot uitvoering van titel II, hoofdstuk I van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact bepaalde de voorwaarden en modaliteiten voor de toekenning van de bonus, alsook het bonusbedrag, en breidde hem uit tot de overlevingspensioenen.

We vermelden kort de voornaamste punten van de geldende regeling, die in het tweede semester van 2012 door de Regering zal worden beoordeeld.

- De algemene voorwaarden voor de toekenning:
 - De bonus wordt toegekend voor rustpensioenen die voor het eerst effectief ingaan, ten vroegste op 1/1/2007 en ten laatste op 1/12/2012;
 - De zelfstandige of meewerkende echtgenoot moet de leeftijd van 62 jaar hebben bereikt of een loopbaan van ten minste 44 kalenderjaren bewijzen en hij moet zijn beroepsactiviteit voortzetten in de regeling voor de zelfstandigen.
- De bijzondere voorwaarden voor de toekenning:
 - Alleen met die periodes van activiteit die dateren van na 1 januari 2006, kan rekening worden gehouden;
 - De bonus wordt toegekend voor elk kalenderkwartaal van beroepsactiviteit in een referentieperiode, die wordt gedekt door de betaling van sociale bijdragen die ten minste gelijk zijn aan de minimumbijdrage die een zelfstandige in hoofdberoep verschuldigd is; met de periodes die door de voortgezette verzekering gedekt zijn, wordt eveneens rekening gehouden, ook al is er geen beroepsactiviteit.
- Omschrijving van de referentieperiode:
 - Begin: 1 januari van het jaar waarin de betrokkene 62 wordt of aan het 44e kalenderjaar van zijn loopbaan begint;
 - Einde: de laatste dag van het kalenderkwartaal dat aan de eerste effectieve ingang van het rustpensioen voorafgaat, en ten laatste op de laatste dag van het kalenderkwartaal van het jaar van zijn 65e verjaardag, behalve wanneer hij geen volledige loopbaan (45 jaar) kan bewijzen. In dat geval wordt de periode verlengd tot 31 december van het 45e loopbaanjaar.
- Bedrag: 156 euro per kwartaal tegen de index van de maand januari 2007 (165,55 euro bij index 125,73).

2. Studie

Doelgroep

De studie die het RSVZ heeft gerealiseerd om de impact van de pensioenbonus in de zelfstandigenregeling te bepalen, werd uitgevoerd op basis van gegevens uit de databank voor de berekening van de pensioenen door het RSVZ – situatie op 6 april 2009.

Voor de studie werd rekening gehouden met de rustpensioenen die voor het eerst effectief zijn ingegaan (de eerste keer dat het pensioen wordt uitbetaald) in de periode 2007-2009.

Zowel de zuivere loopbanen als de gemengde loopbanen werden in aanmerking genomen, zonder enig specifiek criterium aangaande de duur van de loopbaan. Uitzonderingen zijn de “meewerkende echtgenoten”, de “gescheiden partners” en de personen met een loopbaan in het buitenland.

Voor het ingangsjaar 2007 omvat de doelgroep 11.361 rustpensioenen toegekend aan de mannelijke gerechtigden en 9.673 aan de vrouwelijke gerechtigden. Voor het ingangsjaar 2008 omvat de doelgroep 11.940 rustpensioenen toegekend aan de mannelijke gerechtigden en 9.931 aan de vrouwelijke gerechtigden.

Geanalyseerde parameters

Verschillende parameters werden bestudeerd: spreiding van de gerechtigden op een pensioenbonus volgens geslacht, loopbaantype, recht op het minimumpensioen, leeftijd waarop de bonus wordt toegekend, inbreng van de bonus per pensioenschijf, spreiding van de bonus naargelang van het gemiddelde beroepsinkomen, van het pensioen en van de bonus, de effectieve bonus ten opzichte van de mogelijk toegekende bonus.

Hierna volgen de voornaamste resultaten van de studie.

Wel dient te worden opgemerkt dat enige voorzichtigheid geboden is wat de gedane vaststellingen betreft, aangezien het om een zeer korte analyseperiode gaat – ingangsjaren 2007 en 2008 – en de gegevens voor 2009 in sterke mate onvolledig zijn. Omdat de gegevens voor 2009 niet volledig zijn, worden de resultaten voor dat jaar hier niet weergegeven.

Wie heeft recht op een pensioenbonus?

Uit de studie is gebleken dat het percentage mannelijke gerechtigden op een bonus (32% in 2007 en 34% in 2008) behoorlijk hoger ligt dan bij de vrouwen (9% in 2007 en 12% in 2008). Misschien moeten we de verklaring zoeken in de voorwaarden voor toekenning van de bonus – beroepsactiviteit na de leeftijd van 62 jaar of loopbaanduur van 44 jaar – waaraan vrouwen minder gemakkelijk voldoen omdat zij doorgaans een kortere loopbaan hebben.

Het is dan ook geen verrassing dat het hoogste aantal gerechtigden op een pensioenbonus in de zelfstandigenregeling, behoort tot die individuen die een zuivere loopbaan als zelfstandige hebben. Van diegenen die een gemengde loopbaan hebben, ontvangen sommige gerechtigden de pensioenbonus immers in het stelsel van de werknemers en niet in het stelsel van de zelfstandigen, wat verklaart waarom de percentages voor gemengde loopbanen minder hoog zijn.

Voor de mannen met een exclusieve loopbaan als zelfstandige bedraagt het percentage respectievelijk 53% in 2007 en 61% in 2008, daar waar dit cijfer voor mannen met een gemengde loopbaan slechts 27% en 29% bedraagt. De gemengde loopbanen zijn goed voor meer dan 80% van de rustpensioenen die voor 2007 en 2008 werden toegekend; de impact van de hoge percentages voor de toekenning van een bonus voor zuivere loopbanen als zelfstandige wordt gematigd als we de doelgroep in zijn geheel beschouwen.

Voor de vrouwen is de tendens vergelijkbaar, zij het dan minder uitgesproken en, zoals reeds eerder werd gemeld, met veel lagere percentages voor de toekenning van de bonus. Deze bedragen respectievelijk 11% voor de zuivere loopbanen als zelfstandige en 9% voor de gemengde loopbanen in 2007 en 15% en 11% voor 2008.

Verder maakten we een studie van de impact van de bonus bij de gerechtigden op een minimumpensioen. We stellen vast dat het percentage van diegenen die een pensioenbonus ontvangen, aanzienlijk hoger ligt dan bij de gerechtigden op een pensioen berekend op het beroepsinkomen (voor 2007 en 2008 respectievelijk 47% en 49% tegenover 22% en 23%). De verklaring moet met name worden gezocht in het feit dat diegenen wier pensioen op de beroepsinkomsten wordt berekend, korte loopbanen hebben, met prestaties die plaatsvonden vóór 1 januari 2006 en geen recht geven op de bonus.

Meer dan de helft van de pensioenbonussen werd toegekend op de pensioenleeftijd (in 2007, 52% voor de mannen en 69% voor de vrouwen en in 2008, 56% voor de mannen en 68% voor de vrouwen). Voor de mannelijke gerechtigden op een vervroegd rustpensioen ligt het percentage van toegekende pensioenbonussen het hoogst op de leeftijd van 64 jaar (12% in 2007 en 10% in 2008).

Vóór de leeftijd van 62 jaar worden weinig bonussen toegekend omdat aan de voorwaarde van minimum 44 jaar loopbaanjaren moet worden voldaan, wil men aanspraak kunnen maken op een pensioenbonus.

Voor bonussen die vóór de pensioenleeftijd worden toegekend, stellen we in het stelsel van de zelfstandigen vast dat er een wisselwerking is tussen de pensioenbonus en het niet-verminderde vervroegd rustpensioen; de toegang hiertoe werd de voorbije jaren versoepeld (van 45 tot 42 loopbaanjaren voor de mannen en van 44 tot 42 jaren voor de vrouwen). Op basis van louter cijfergegevens is het niet mogelijk om te bepalen welke van beide maatregelen in voorkomend geval de betrokkene ertoe heeft aangezet om later met rustpensioen te gaan.

Inbreng van de pensioenbonus?

Voor zowel de mannelijke als de vrouwelijke pensioengerechtigden varieert de inbreng van de pensioenbonus, uitgedrukt in procent van het pensioenbedrag, aanzienlijk naargelang het pensioenbedrag hoog of laag is. Daar waar de inbreng in 2007 320% en in 2008 418% bedraagt voor de laagste pensioenen van de mannelijke gerechtigden, gaat het om 7% en 14% voor de hoogste pensioenen.

Voor de vrouwelijke gerechtigden stellen we dezelfde tendensen vast, met een inbreng van de bonus in 2007 van 353% en in 2008 van 478% voor de laagste pensioenen en 6% en 15% voor de hoogste pensioenen.

De pensioenbonus was voor de bestudeerde gevallen nog niet op kruissnelheid gekomen (pensioeningang in 2007 tot 2009), aangezien alleen de prestaties vanaf 1 januari 2006 in aanmerking kunnen worden genomen.

Derhalve stellen we voor elk van de ingangsjaren een andere piek vast die overeenstemt met de toekenning van respectievelijk 4 kwartalen voor 2007, 8

kwartalen voor 2008 en 12 kwartalen voor 2009, hetzij in de bonuscategorie “600 tot 750 euro” voor 2007, in de categorie “1.200 tot 1.350 euro” voor 2008 en in de categorie “1.950 tot 2.100 euro” voor 2009.

Verband tussen de toegekende bonus en de grootte van het gemiddelde inkomen en de grootte van het pensioenbedrag?

Op basis van de bestaande gegevens kon geen enkele tendens worden vastgesteld aangaande de toekenning van een pensioenbonus vergeleken met het gemiddelde beroepsinkomen van de zelfstandige of de grootte van het pensioenbedrag.

Effectieve bonus of potentiële bonus?

In onze studie zijn we nagegaan wat de effectief toegekende bonus procentsgewijs betekent ten opzichte van de bonus die kon worden toegekend, waarbij de potentiële bonus enerzijds werd afgebakend door de effectieve ingang van het pensioen en anderzijds door het kwartaal van de 65e verjaardag.

De daadwerkelijk toegekende bonus is bij de mannen goed voor ongeveer 95% en bij de vrouwen voor ongeveer 90% van de bonus die potentieel kon worden toegekend als we deze afbakenen door de effectieve ingang van het rustpensioen. Dit bewijst dat de impact van de activiteitsperiodes die niet in aanmerking kunnen worden genomen, met name omdat de verschuldigde bijdragen niet (volledig) werden betaald, en die van de gelijkgestelde periodes in de referentieperiode niet groot is.

In vergelijking met de potentieel toegekende bonus, afgebakend door het kwartaal van de 65e verjaardag, ligt de effectief toegekende bonus in de buurt van de 70% voor de mannen en van de 60% voor de vrouwen.

Impact van de pensioenbonus op de leeftijd waarop de zelfstandige voor het eerst effectief met pensioen gaat?

We kunnen niet voldoende afstand nemen om duidelijke tendensen te bepalen inzake de impact van de pensioenbonus op de leeftijd waarop de zelfstandige voor het eerst het recht op rustpensioen wenst te bekomen.

Op basis van de huidige gegevens betreffende de evolutie van de gemiddelde leeftijd waarop de zelfstandige voor het eerst effectief met pensioen gaat, stellen we geen opmerkelijke stijging vast voor de ingangsjaren 2007 en 2008. Voor de mannen is er een lichte daling van de gemiddelde leeftijd voor de eerste opruststelling: van 64,07 jaar in 2004 tot 63,92 in 2008. Voor de vrouwen bedroeg de gemiddelde leeftijd voor de eerste opruststelling 63,83 jaar in 2004 en 64,41 in 2008, maar we mogen hierbij niet uit het oog verliezen dat de pensioenleeftijd voor vrouwen sinds 1 januari 2006 is gestegen van 63 tot 64 jaar.

Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector

De wet van 12 augustus 2000 houdende sociale, budgettaire en andere bepalingen voerde in de overheidssector een pensioencomplement wegens leeftijd in in de berekening van een pensioen.

Dit pensioencomplement wegens leeftijd is van toepassing op pensioenen die na 1 januari 2001 zijn ingegaan.

Voor de effectief gepresteerde diensten na 31 december 2000 wordt het nominale pensioen uit de overheidssector vermeerderd met een pensioencomplement, waarvan het bedrag neerkomt op:

– 0,125% van het nominale pensioen voor elke maand tussen de eerste dag van de maand die volgt op de 60e verjaardag van de ambtenaar, en de laatste dag van de maand van zijn 62e verjaardag, zonder dat het bedrag van het complement per werkelijk gepresteerde dienstmaand minder dan 15 euro per jaar mag bedragen, bij een spilindex van 138,01;

– 0,167 % van het nominale pensioen voor elke maand tussen de eerste dag van de maand die volgt op de 62e verjaardag van de ambtenaar, en het einde van zijn loopbaan, zonder dat het bedrag van het complement per werkelijk gepresteerde dienstmaand minder dan 20 euro per jaar mag bedragen, bij een spilindex van 138,01.

In dat opzicht worden alleen verloven met behoud van bezoldiging gelijkgesteld met effectief gepresteerde dienst.

Overzichtstabel

Leeftijd	60-61	61-62	62-63	63-64	64-65
Compl. /jaar	+ 1,5%	+ 1,5%	+ 2,0%	+ 2,0%	+ 2,0%
Totaal	1,5%	+ 3%	+ 5%	+ 7%	+ 9%

Voor een personeelslid uit de overheidssector dat tot de leeftijd van 65 jaar in dienst blijft, kan de totale verhoging 9% bedragen.

Bijvoorbeeld: voor een beambte wiens pensioenbedrag (bij een spilindex van 138,01) 20.000,00 euro per jaar bedraagt, leveren de 12 maanden effectieve dienst die hij tussen zijn 60e en 61e verjaardag verricht, hem een pensioentoeslag op van 300,00 euro per jaar bij een spilindex van 138,01 (= 12 x 0,125/100 x 20.000,00).

De beambte die tot zijn vijfenzestigste in dienst blijft, heeft minstens recht op een jaarlijkse toeslag van 1.080 euro bij een spilindex van 138,01 (= 24 x 15 euro + 36 x 20 euro).

Belangrijke opmerkingen:

1. Het pensioencomplement wegens leeftijd wordt niet toegekend indien voor de berekening van het pensioen rekening wordt gehouden met een andere tantième dan 1/60, 1/55, 1/50 of 1/48.
2. Het pensioencomplement wegens leeftijd voor diensten die daadwerkelijk werden gepresteerd na 31 december 2005, kan het pensioen verhogen tot boven het relatieve maximum (drie vierde van de referentiewedde waarop de berekening van het pensioen wordt gebaseerd), maar binnen de maximumgrens van 9/10 van deze referentiewedde.

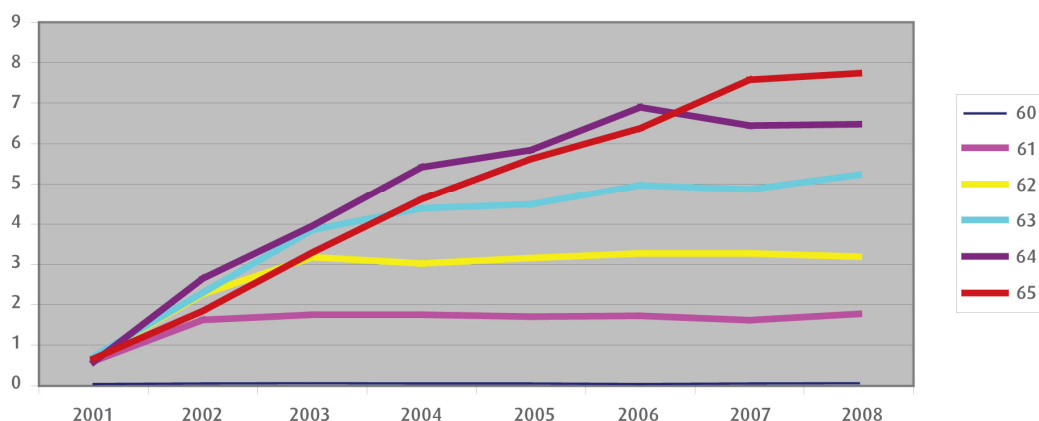
Vaststellingen:

- ❖ In de reglementering betreffende de werknemers en zelfstandigen is de pensioenbonus slechts van toepassing vanaf de leeftijd van 62 jaar. In de overheidssector is het pensioencomplement wegens leeftijd van toepassing vanaf de leeftijd van 60 jaar op voorwaarde dat na 01/01/2001 dienst werd gepresteerd.
- ❖ In de privésector (werknemers en zelfstandigen) zijn de pensioenbonussen vaste bedragen. In de overheidssector zijn de pensioencomplementen wegens leeftijd percentages (1,5% cumulatief van 60 tot 61 jaar en 2% cumulatief van 62 tot 65 jaar) die worden toegepast op het nominale pensioenbedrag bij de overheid.
- ❖ In de privésector gaat het om een tijdelijke maatregel. In de overheidssector gaat het om een definitieve maatregel die van toepassing is op de diensten gepresteerd tussen 60 en 65 jaar.
- ❖ In de overheidssector werd tot 31/12/2005 het nominale pensioenbedrag + het pensioencomplement wegens leeftijd beperkt tot $\frac{3}{4}$ van de referentiewedde waarmee voor de berekening van het rustpensioen rekening wordt gehouden. Vanaf 01/01/2006 wordt de limiet (nominale pensioenbedrag + pensioencomplement wegens leeftijd) op 9/10 van de referentiewedde gebracht.
- ❖ De gemiddelde leeftijd voor pensionering ligt in de overheidssector op ongeveer 61 jaar. In dit opzicht blijkt uit een vergelijking tussen 2001 (datum waarop het pensioencomplement wegens leeftijd in werking trad) en 2008 niet dat de hoger genoemde gemiddelde leeftijd van opruststelling aanzienlijk wijzigde.

Jaar	Gemiddelde leeftijd van pensionering
1997	61,15
1998	60,87
1999	60,99
2000	61,15
2001	61,09
2002	60,94
2003	60,84
2004	60,78
2005	60,71
2006	60,70
2007	60,79
2008	60,84

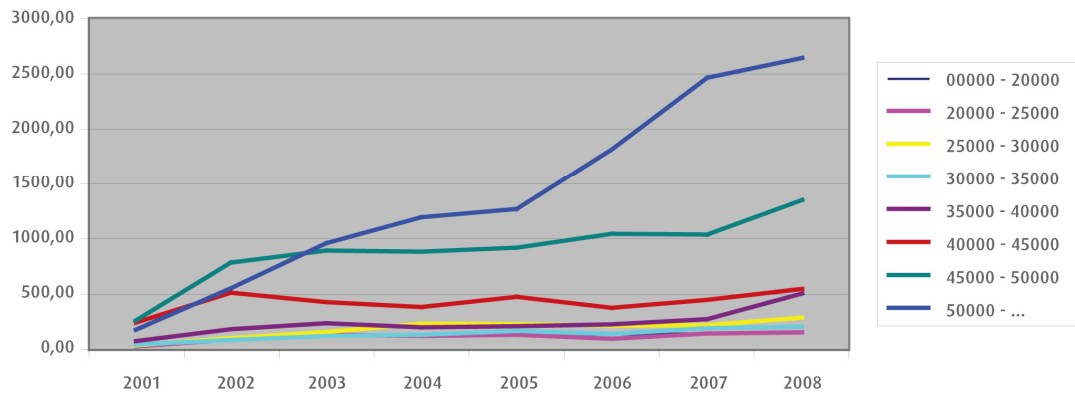
- ❖ Belangrijke sectoren van de overheidssector, zoals het Nederlandstalige en Franstalige onderwijs, Belgacom en De Post (hetzij 54% van alle gepensioneerden uit de overheidssector) bieden hun beambten de mogelijkheid om verlof of terbeschikkingstelling voorafgaand aan het rustpensioen te nemen, en dat vóór hun zestigste. Aangezien deze beambten verplicht zijn hun pensioen op 60 jaar te nemen na afloop van hun verlof of terbeschikkingstelling, kunnen deze categorieën van het personeel geen aanspraak maken op het pensioencomplement wegens leeftijd.
- ❖ De gerechtigden op uitgesteld pensioen op 60-jarige leeftijd of ouder (= ontslag uit het openbaar ambt na 1 januari 1977 en ten minste vijf pensioenaanspraak verlenende dienstjaren) hebben evenmin recht op het pensioencomplement wegens leeftijd.
- ❖ Hoe langer men de onmiddellijke opruststelling uitstelt na de leeftijd van 60 jaar, hoe groter de impact is van het pensioencomplement wegens leeftijd.
- ❖ Het pensioencomplement wegens leeftijd heeft het meest impact op de berekening van een pensioen in de overheidssector vanaf 2006-2007. In die periode is het immers mogelijk dat een beampte op de leeftijdsgrens van 65 jaar 5 volledige dienstjaren heeft gepresteerd.

Percentage pensioencomplement wegens leeftijd voor de periode 2001-2008



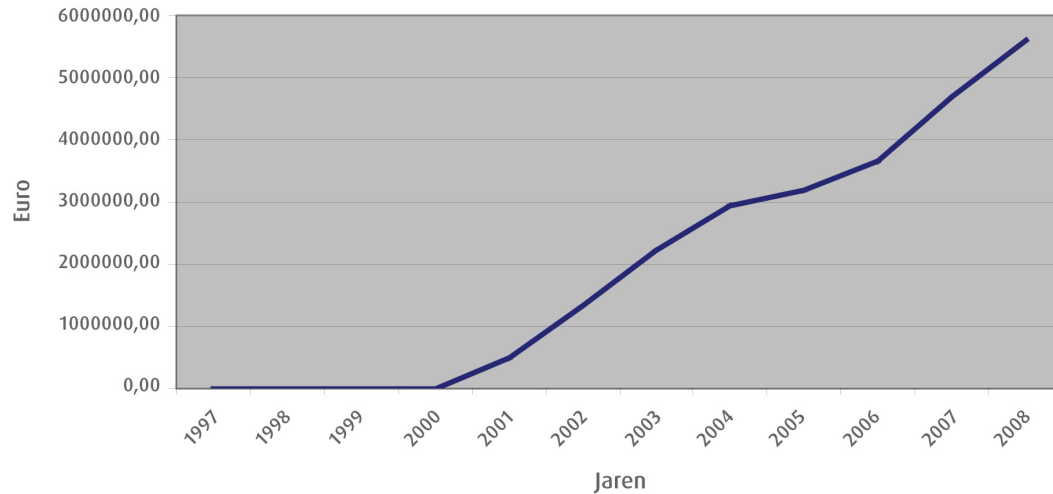
- ❖ Aangezien het pensioencomplement wegens leeftijd wordt uitgedrukt in een percentage van het rustpensioenbedrag, stijgt de impact van het pensioencomplement wegens leeftijd naarmate ook het pensioenbedrag hoger is. Ter herinnering: vanaf 01/01/2006 wordt de limiet (nominaal pensioenbedrag + pensioencomplement wegens leeftijd) gebracht op 9/10 van de referentiewedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen.

Pensioencomplement wegens leeftijd per pensioenbedrag

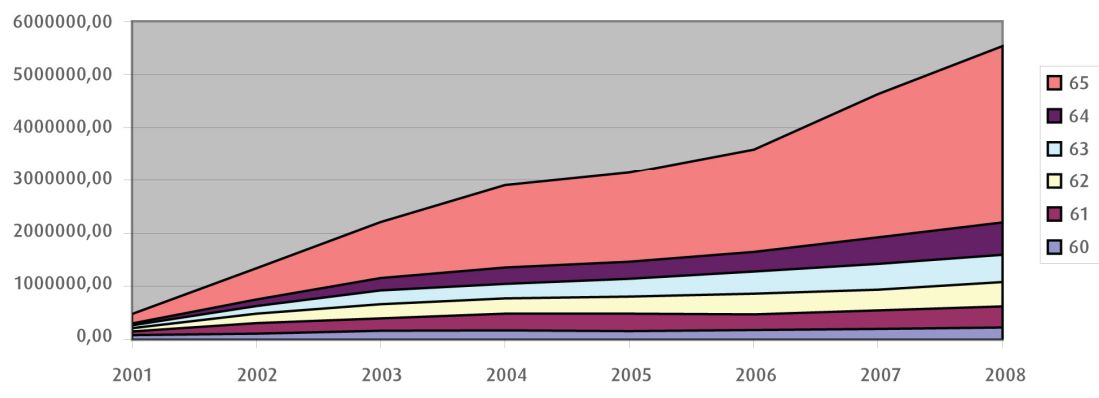


- ❖ Bij een gelijk aantal gepensioneerden op jaarbasis en uitgaande van het feit dat de gemiddelde leeftijd van pensionering (61 jaar) identiek blijft, kunnen de jaarlijkse brutokosten van de maatregel die het pensioencomplement wegens leeftijd toekent, op 6 miljoen euro geschat.

Begroting pensioencomplement wegens leeftijd



Totale kosten van het pensioencomplement wegens leeftijd



Conclusies

- De onderwijssector en de sector van de autonome overheidsbedrijven (Belgacom, De Post, ...) hebben een grote invloed op de gemiddelde leeftijd van pensionering in de overheidssector.
- De gemiddelde leeftijd van pensionering in de overheidssector (met uitzondering van de militairen, leden van de geïntegreerde politie en wegens lichamelijke ongeschiktheid op pensioen gestelde ambtenaren) ligt voor de periode 2001-2008 tussen de 61,09 jaar (in 2001) en de 60,84 jaar (in 2008).
- Sinds 2008 kan rekening worden gehouden met de integrale impact van het pensioencomplement wegens leeftijd op het rustpensioenbedrag.
- De grootte van het pensioencomplement wegens leeftijd neemt toe naarmate de gemiddelde leeftijd van pensionering toeneemt.
- Het pensioencomplement wegens leeftijd heeft geen enkele invloed op de leeftijd van pensionering. Er werd aangetoond dat de daadwerkelijke motivatie voor een vrijwillige beslissing tot pensionering vanaf 60 jaar niet uitsluitend van het financiële aspect afhangt, maar ook andere elementen worden overwogen (lengte van de loopbaan, levenskeuze, stress van het actieve leven, ...).

DEEL G: DE PROBLEMATIEK VAN DE TOEGELATEN ARBEID

Hoofdstuk I: De werknemersregeling

I. Beroepsactiviteit

A. Principes

Een activiteit, uitgeoefend ter uitvoering van een arbeidsovereenkomst of ter uitvoering van een wettelijk of reglementair statuut, in de hoedanigheid van zelfstandige of helper, in de hoedanigheid van politiek mandataris, bij een OCMW, een instelling van openbaar nut of een vereniging van gemeenten, ... die in de zin van het Wetboek van de inkomstenbelastingen inkomsten oplevert, kan worden verzoend met het genot van een rust- of overlevingspensioen, op voorwaarde dat:

- deze bruto-inkomsten (alle elementen die de verloning uitmaken, komen in aanmerking: lonen voor gepresteerde dagen, feestdagen, vakantiegeld, eindejaarspremie, voordelen in nature – met uitzondering van maaltijdcheques, verplaatsingskosten en maaltijdkosten) vóór de inhoudingen inzake sociale zekerheid en de fiscale inhoudingen bepaalde bedragen niet overschrijden
- en dat deze activiteit wordt aangegeven.

Deze bedragen voor de beroepsactiviteit variëren naargelang

- van de aard van de activiteit (werknemer of zelfstandige);
- van het pensioentype (overlevings- of rustpensioen);
- van de leeftijd van de gepensioneerde of zijn echtgenoot wanneer het om een gezinspensioen gaat;
- er al dan niet kinderlast is.

De evolutie van deze bedragen in de loop van de periode van 2004 tot nu:

- De laagste bedragen zijn voor een beroepsactiviteit die door de gerechtigde op een rustpensioen wordt uitgeoefend (eventueel aangevuld met een overlevingspensioen) vóór de wettelijke pensioenleeftijd; deze zijn sinds 2004 niet geëvolueerd:

Zonder kinderlast	Met kinderlast
7.421,57	11.132,37

Op 31.12.2008 bevindt 18% van de personen die een beroepsactiviteit als werknemer hebben aangegeven, zich in deze situatie.

- De tussenliggende bedragen betreffen de persoon die vóór de leeftijd van 65 jaar uitsluitend een overlevingspensioen heeft genoten. Ze werden in 2007 en 2008 verhoogd en bedragen momenteel:

Zonder kinderlast	Met kinderlast
17.280,00	21.600,00

Op 31.12.2008 bevindt 35% van de personen die een beroepsactiviteit als werknemer hebben aangegeven, zich in deze categorie.

- De hoogste toegelaten limieten tot slot, hebben betrekking op de beroepsactiviteit die wordt uitgeoefend door de gepensioneerde die recht heeft op een rustpensioen (eventueel aangevuld met een overlevingspensioen) en de wettelijke pensioenleeftijd heeft overschreden, en door de gerechtigde op alleen een overlevingspensioen na de leeftijd van 65 jaar. Ze werden in 2006, 2007 en 2008 verhoogd en bedragen momenteel:

Zonder kinderlast	Met kinderlast
21.436,50	26.075,00

Op 31.12.2008 heeft deze regeling betrekking op 47% van de personen die een beroepsactiviteit als werknemer hebben aangegeven.

Sanctie in het geval dat deze beperkingen worden overschreden:

De inkomsten zijn deze geïnd voor het in beschouwing genomen jaar, zonder rekening te houden met de periode waarin de activiteit effectief werd gepresteerd.

- Een overschrijding van minder dan 15% leidt tot een evenredige vermindering van het pensioen voor heel het bedoelde jaar;
- Een overschrijding van meer dan 15% leidt tot een volledige schorsing van het volledige pensioen voor heel het bedoelde jaar;
- Elke overschrijding die aan de echtgenoot van een rechthebbende op een gezinspensioen kan worden toegeschreven, leidt tot de vermindering van het pensioen tot alleenstaandentarief voor de door de beroepsactiviteit gedekte periode.

De andere vereiste is dat de gepensioneerde, zijn/haar echtgeno(o)t(e) in geval van gezinspensioen, en de werkgever de beroepsactiviteit binnen een door de wet gestelde termijn aangeven. De voornaamste uitzondering op deze regel is de volgende: de gepensioneerde die ouder is dan 65, reeds van een pensioen in het algemene stelsel geniet en opnieuw een beroepsactiviteit opneemt, hoeft deze verplichting niet na te komen. De gepensioneerde en zijn echtgenote verbinden zich er tevens toe om elke wijziging die tot een herziening van de rechten kan leiden, mee te delen.

B. Informatie van de Rijksdienst voor Pensioenen met betrekking tot dit probleem

Voorafgaande opmerking: deze studie is gebaseerd op de informatie uit de databank met betalingsgegevens die tussen 2004 en januari 2009 werden geregistreerd.

Voor de gedetailleerde analyses hebben we gebruik gemaakt van de gegevens op 31/12/2008. Op dat ogenblik was de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen nog steeds 64 jaar.

In de eerste plaats willen we erop wijzen dat, ongeacht het toegekende pensioen (werknemer of zelfstandige), de RVP hoofdzakelijk de activiteiten van de werknemers controleert, maar ook de bezigheid als ambtenaar (voor de gemengde loopbanen) en de bezigheden die op mandaten steunen; verder controleert de RVP ook de vrijwilligers (of zij inkomsten ontvangen die niet vrijgesteld zijn van belasting).

B.1 Aantal geregistreerde aangiften van activiteit

Het aantal personen die voor de periode 2004 tot 2008 een beroepsactiviteit hebben aangegeven die door de RVP dient te worden gecontroleerd, varieert tussen 1,49% en 1,89% van het aantal gerechtigden op een pensioen, een gewaarborgd inkomen of een Inkomensgarantie voor Ouderen.

<u>Jaar</u>	<u>Gerechtigden P + GI + IGO</u>	<u>Aantal personen die een activiteit hebben aangegeven</u>	<u>Overeenkomstig percentage</u>
1.1.2004	1.727.321	28.189,00	1,63%
1.1.2005	1.763.731	25.268,00	1,43%
1.1.2006	1.764.160	26.259,00	1,49%
1.1.2007	1.761.505	29.100,00	1,65%
1.1.2008	1.777.888	35.027,00	1,97%
1.1.2009	1.803.170	34.043,00	1,89%

B.2 Kenmerken van de personen die aangiften hebben ingediend.

B.2.1 Type van het geïnde pensioen

59% van de mensen die een bezoldigde activiteit hebben aangegeven, geniet uitsluitend van een rustpensioen en 82% daarvan is een man.

Degenen die exclusief van een overlevingspensioen genieten, vertegenwoordigen 36% en 93% daarvan is een vrouw.

Tot slot heeft 5% van de gevallen betrekking op gerechtigden met een rustpensioen gecombineerd met een overlevingspensioen en 94% daarvan is een vrouw.

B.2.2 Ten opzichte van de wettelijke pensioenleeftijd

Rekening is gehouden met de situatie op 31.12.2008, op basis van 65 jaar voor de mannen en 64 jaar voor de vrouwen.

53% van de aangevers zet een toegelaten beroepsactiviteit vóór de wettelijke pensioenleeftijd voort en 67% daarvan is een vrouw. Bij de 47% personen die deze activiteit na de wettelijke pensioenleeftijd voortzetten, is meer dan 70% een man.

B.2.3 Duur van de loopbaan

(Merk op dat voor dit aspect geen rekening werd gehouden met dossiers van buitenlandse pensioenen; het aantal hier uiteengezette gevallen ligt dus lager dan het eerder genoemde aantal).

Bij de gerechtigden op een rustpensioen heeft 40% van de mannen een loopbaan van meer dan 45 jaar, wat slechts voor 4% van de vrouwen het

geval is. De bij de vrouwen meest vertegenwoordigde categorie is de categorie van vrouwen met een loopbaan van 40 tot 44 jaar (38%). Bij de gerechtigden op een rustpensioen gecombineerd met een overlevingspensioen, heeft 30% een persoonlijke loopbaan van 40 tot 44 jaar. De bij de mannen best vertegenwoordigde categorie (42%) is de groep met een eigen loopbaan van 45 jaar; bij de vrouwen is de best vertegenwoordigde categorie (30%) die van de vrouwen met een persoonlijke loopbaan van 40 tot 44 jaar.

Bij de personen die alleen een overlevingspensioen ontvangen, duurt bij mannen de meest vertegenwoordigde loopbaan van de overleden echtgenote 20 tot -24 jaar; dit geldt voor 22% van de gevallen.

Bij vrouwen duurt de meest voorkomende loopbaan van de overleden echtgenoot 25 tot -29 jaar; dit geldt voor 15% van de gevallen. Slechts 3% van de overlevingspensioenen steunt op een loopbaan van 45 jaar.

B.2.4. Bedrag van het geïnde pensioen

Bij de vrouwen die een toegelaten activiteit aangeven en genieten van

- een rust- en overlevingspensioen, ontvangen de meeste tussen 1.000 en 1.124 euro aan pensioen (19%);
- een rustpensioen, ontvangen de meeste tussen 875 en 999 euro (17%);
- een overlevingspensioen, ontvangen de meeste tussen 875 en 999 euro (18%).

Bij de mannen die een toegelaten activiteit aangeven en genieten van

- een rust- en overlevingspensioen, krijgen de meeste tussen 1.125 en 1.249 euro aan pensioen (12%);
- een rustpensioen, krijgen de meeste tussen 1.125 euro en 1.249 euro (12%);
- een overlevingspensioen (zeer onbeduidende categorie), krijgen de meeste tussen 875 en 999 euro (36%).

II. Sociale uitkeringen en overlevingspensioen.

Principe

Het recht op een rustpensioen is onverenigbaar met het verkrijgen van een vergoeding wegens ziekte, invaliditeit, onvrijwillige werkloosheid, een uitkering wegens loopbaanonderbreking, tijdskrediet of prestatievermindering, een bijkomende vergoeding toegekend in het kader van een conventioneel brugpensioen en dat ook als deze vergoedingen het gevolg zijn van een toegelaten activiteit.

Elk recht op een dergelijke vergoeding, ook al is die beperkt tot één dag, leidt tot de schorsing van het pensioen voor de maand in kwestie of tot de vermindering ervan tot alleenstaandentariaf indien deze vergoeding wordt toegekend aan de echtgenoot van een gerechtigde op een gezinspensioen.

Sinds januari 2007 echter hebben personen die uitsluitend van een overlevingspensioen genieten, ook recht op uitkeringen wegens ziekte, invaliditeit, onvrijwillige volledige werkloosheid of op een bijkomende vergoeding toegekend in het kader van een conventioneel brugpensioen, zij het onder bepaalde voorwaarden:

- deze vergoedingen, ongeacht of ze al dan niet betrekking hebben op kalendermaanden, mogen maar met het overlevingspensioen worden gecombineerd gedurende 12 al dan niet opeenvolgende maanden.
- het overlevingspensioen wordt verlaagd tot het basisbedrag van de Inkomensgarantie voor Ouderen (595,33 €/maand – index 125,73).
- de vergoedingen die geen volledige kalendermaanden dekken, worden beschouwd als beroepsinkomsten en de maximumbedragen voor beroepsactiviteit zijn erop van toepassing.

Na afloop van de 12 maanden wordt het overlevingspensioen geschorst, behalve wanneer de betrokkene van zijn vergoedingen afziet.

Aantal dossiers waarvoor deze hypothese van cumulatie werd geregistreerd:

- 894 in 2007
- 1.011 in 2008.

III. Controle

A. Principes

De controle wordt aan de hand van twee bronnen uitgevoerd:

- De aangiften van activiteit of van recht op sociale uitkeringen
- De informatie van de CIMIRe: de nationale nummers van de gerechtigden die door de RVP worden uitbetaald, en hun echtgenoot indien zij een gezinspensioen trekken, worden vergeleken met de gegevens afkomstig van de DmfA, aangevuld met informatie over het recht op uitkeringen voor werkloosheid, ziekte en invaliditeit, en inlichtingen over het vakantiegeld, met andere woorden: alle gegevens die noodzakelijk zijn om de beroepsactiviteit van werknemers te controleren.

We wijzen er tevens op dat men sinds 2008, om de toe te passen referentiebedragen te bepalen (verwijzing naar het begrip gezinslast), ook gebruik maakt van de inlichtingen van de Rijksdienst voor kinderbijslag voor de werknemers.

Elke gepensioneerde voor wie de CIMIRe ons gegevens meedeelt, hoeft niet langer systematisch zijn controlebrief te laten invullen door zijn werkgever. Er werden immers filters ingevoerd zodat alleen die personen die de toegelaten bedragen (bijna) overschrijden, de controlebrief krijgen.

B. Impact van de sancties die de voorbije jaren werden uitgevaardigd:

	Aantal dossiers	Schorsing	Vermindering	GT wordt alleenst.T
2004	1.937	33%	48%	19%
2005	2.348	29%	56%	15%
2006	3.242	23%	60%	17%
2007	3.125	29%	53%	18%

IV. Beschouwingen

Afstemming tussen de regelgeving voor werknemers en ambtenaren.

° Wanneer de leeftijd in de loop van het jaar verandert: bij de RVP worden de toegelaten bedragen voor de leeftijd bij het begin van het jaar vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 12 is en de teller gelijk is aan het aantal maanden van

het begin van het jaar tot de verjaardagsmaand. Na die termijn worden de nieuwe toegelaten bedragen in aanmerking genomen en worden deze vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer 12 is en de teller gelijk is aan het aantal maanden die volgen op de verjaardagsmaand. Het resultaat van deze twee periodes wordt opgeteld en vergeleken met de ontvangen beroepsinkomsten. De PDOS daarentegen vergelijkt de geproportionaliseerde toegelaten bedragen met de beroepsinkomsten die aan de twee periodes in kwestie kunnen worden toegeschreven.

° De uitkeringen die worden toegekend in het kader van de thematische verloven (loopbaanonderbreking, tijdskrediet en verminderde prestaties voor het verstrekken van palliatieve zorgen, voor ouderschapsverlof of voor hulp of zorgverlening voor een familielid), worden bij de PDOS, in tegenstelling tot de RVP, niet beschouwd als een vervangingsinkomen, maar wel als een beroepsinkomen.

Hoofdstuk II: De zelfstandigenregeling

1. Reglementering

Artikel 30bis van het koninklijk besluit nr. 72 van 10 november 1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen en artikel 107, 107bis en 107ter van het koninklijk besluit van 22 december 1967 houdende algemeen reglement betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, regelen de problematiek van de beroepsactiviteit die door een gerechtigde op een zelfstandigenpensioen wordt uitgeoefend.

Het uitoefenen van een activiteit door een gepensioneerde in het zelfstandigenstelsel is aan twee voorwaarden onderworpen: voorafgaande melding (behalve voor pensioengerechtigden die de leeftijd van 65 jaar hebben bereikt) en beperking van de inkomsten die uit de activiteit voortvloeien.

Verschillende inkomensbeperkingen zijn van toepassing en deze variëren naargelang van de aard van het pensioen, de leeftijd van de gerechtigde of diens echtgenoot, de aard van de uitgeoefende activiteit (zelfstandige, werknemer, andere), kinderlast.

Als we nagaan hoe de toegelaten limieten in de periode 2004-2009 evolueren, zien we dat de limieten voor de gepensioneerden die de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt, tijdens de volledige periode constant zijn gebleven en dat dit de laagste limieten zijn.

De limieten vanaf de pensioenleeftijd zijn het sterkst gestegen. Vóór 2006 lagen deze limieten nog lager dan de limieten voor de gerechtigden op alleen een overlevingspensioen vóór de leeftijd van 65 jaar, maar sinds 2006 liggen ze hoger en sinds 2008 is het verschil in limieten tussen beide categorieën bijzonder groot.

2. Statistische gegevens inzake de beroepsactiviteit van de gepensioneerde zelfstandigen

1. Doelgroep

De gegevens zijn afkomstig van de databank die het RSVZ gebruikt voor de berekening van de pensioenen en die betrekking hebben op de rust- en overlevingspensioenen die voor het eerst effectief zijn ingegaan in de periode 2004-2008.

Zowel met de zuivere als met de gemengde loopbanen werd rekening gehouden, met uitzondering van de "meewerkende echtgenoten", "uit de echt gescheiden echtgenoten", "gescheiden echtgenoten" en in het geval van een buitenlands pensioen.

2. Statistische gegevens

Aantal gerechtigden op een zelfstandigenpensioen die toegelaten arbeid verrichten

Het aantal gerechtigden op een zelfstandigenpensioen die een toegelaten activiteit verrichten, bedroeg 5.189 in 2004, 5.008 in 2005, 4.287 in 2006, 5.516 in 2007 en 5.639 in 2008.

Ten opzichte van het totaal van de toegekende pensioenen bedraagt het percentage 32% voor de mannelijke gerechtigden en 10-11% voor de vrouwelijke gerechtigden, wat gezien de verhouding mannen/vrouwen, een verhouding geeft van 20% zelfstandige gepensioneerden die een toegelaten activiteit uitoefenen.

Deze verhouding is in de loop van de jaren 2004 tot 2008 bijzonder constant.

Op basis van deze gegevens kunnen we besluiten dat, voor de bestudeerde periode, de gevoelige stijging van de limieten voor gepensioneerden die de pensioenleeftijd hebben bereikt, in het zelfstandigenstelsel niet heeft geleid tot een stijging van het percentage gepensioneerden die een toegelaten activiteit uitoefenen.

Evolutie van het aantal pensioengerechtigden met een toegelaten activiteit per schijf van pensioenbedrag

Voor de mannen is er voor elk van de jaren in de periode 2004-2008 een piek van het aantal pensioengerechtigden met een toegelaten activiteit, die in de loop van de jaren verschuift naar een hogere pensioenschijf: van de schijf "8.500-9.000 euro" in 2004 en 2005, "9.000-9.500 euro" in 2006 naar de schijf "9.500-10.000 euro" in 2007 en 2008.

Voor de vrouwen vinden we in de laagste pensioenschijf – "0 tot 500 euro" – het hoogste aantal en het hoogste percentage gerechtigden met een toegelaten activiteit.

De evolutie van het aantal gerechtigden op een rust- en overlevingspensioen met een toegelaten activiteit naargelang van de leeftijd bij de opruststelling

Bij de mannen stellen we voor elk jaar in de periode 2004 tot 2008 een zeer hoge piek vast van het aantal pensioengerechtigden die op de pensioenleeftijd, namelijk 65 jaar, een toegelaten activiteit uitoefenen.

Bij de vrouwen stellen we een identieke tendens vast, met in de jaren 2004 tot 2008 twee pieken: de ene op 63 jaar in 2004 en 2005 en de andere op 64 jaar voor de jaren 2007 en 2008 (voor 2006, een bijzonder jaar, is het percentage het hoogst voor de 60-jarigen), wat eveneens met de pensioenleeftijd overeenstemt.

Spreiding van de pensioengerechtigden met een toegelaten activiteit per categorie

Bij de mannen overheersen twee categorieën: gepensioneerden die de pensioenleeftijd hebben bereikt en geen kinderlast hebben (tussen 53% en 57%, afhankelijk van het jaar), en gepensioneerden die een rustpensioen of een rust- en een overlevingspensioen hebben, de pensioenleeftijd nog niet hebben bereikt en geen kinderlast hebben; beide categorieën zijn samen goed voor meer dan 95% van de pensioengerechtigden die een toegelaten activiteit uitoefenen.

Bij de vrouwen overheerst de categorie van de gepensioneerden die de pensioenleeftijd hebben bereikt en geen kinderlast hebben – categorie die nog groter is dan bij de mannen, omdat ze 65% en 69% van de gerechtigden met een toegelaten activiteit uitmaakt. Bij de vrouwen is de categorie van gerechtigden op alleen een rustpensioen, met en zonder kinderlast, veel groter dan bij de mannen (meer dan 15%), waar deze categorie onbeduidend is (minder dan 0,5%).

Totaal aantal gepensioneerden die een toegelaten activiteit uitoefenen

Opmerking: de hier vermelde gegevens zijn niet helemaal volledig en de uitsplitsing volgens de aard van de uitgeoefende activiteit kan misschien wat onnauwkeurigheden vertonen, want dit gegeven wordt manueel ingevoerd.

In 2008 oefenden 34.625 gerechtigden op een zelfstandigenpensioen een beroepsactiviteit uit, waarvan 28.519 een activiteit als zelfstandige en 6.106 een activiteit als werknemer of ambtenaar.

Bij de 34.625 gerechtigden op een zelfstandigenpensioen die een activiteit uitoefenden, kregen 30.288 een rustpensioen, 3.341 een overlevingspensioen en 996 een pensioen voor uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e).

3. Controle van de beroepsinkomsten

Het RSVZ is belast met de controle op de activiteit als zelfstandige die door een gerechtigde op een zelfstandigenpensioen wordt uitgeoefend, maar ook – via een overeenkomst met de Rijksdienst voor Pensioenen – door een gerechtigde op een werknemerspensioen. De RVP neemt de controle op zich van de activiteit als werknemer die door een gepensioneerde zelfstandige wordt uitgeoefend.

Momenteel gebeurt de controle van de beroepsinkomsten van gepensioneerden manueel, op basis van de netto-inkomsten die door de Administratie der Directe Belastingen worden meegedeeld. Het bestand met pensioengerechtigden en de gegevens over de inkomsten van de zelfstandigen worden niet systematisch met elkaar vergeleken.

Over drie jaar worden gevallen waarvoor de beroepsinkomsten de toegelaten inkomenslimieten overschrijden, automatisch gedetecteerd en gecontroleerd.

Met de verwezenlijking van het “Taxi-as”-project beschikt het RSVZ bovendien ook over gegevens uit het fiscale dossier, waarmee de door de Belastingadministratie verstrekte gegevens over de beroepsinkomsten verder kunnen worden ontleed. Daardoor kan gemakkelijker worden nagegaan wanneer de toegelaten limiet effectief wordt overschreden, en kan sneller tot terugvordering van het pensioen worden beslist.

4. De sancties bij overschrijding van de toegelaten limieten

Naargelang de overschrijding minder of meer dan 15% bedraagt, wordt het pensioen verminderd ten belope van de overschrijding of volledig geschorst.

We beschikken niet over volledig betrouwbare statistieken aangaande de beslissingen die werden genomen inzake de gedeeltelijke vermindering en de volledige schorsing van het pensioen voor pensioengerechtigden die een niet-toegelaten activiteit hebben uitgeoefend, en evenmin over de vermindering van het rustpensioen berekend tegen gezinstarief tot een rustpensioen berekend tegen alleenstaandentarief nadat de echtgenoot een niet-toegelaten activiteit heeft uitgeoefend.

Uit de manueel ingevoerde gegevens kunnen we afleiden dat het aantal gedeeltelijke verminderingen van het pensioen – ongeveer 300 gevallen per jaar – hoger ligt dan het aantal volledige schorsingen (ongeveer 200 gevallen).

Hoofdstuk III: Het stelsel van de overheidssector

De wet van 5 april 1994 regelt de cumulatie van pensioenen uit de overheidssector met zowel inkomsten afkomstig van het uitoefenen van een beroepsactiviteit als van vervangingsinkomens.

De regels voor cumulatie met een vervangingsinkomen zijn identiek met de regels die in de privésector van toepassing zijn.

De toegelaten inkomsten gelinkt aan een beroepsactiviteit (met of zonder kinderlast) zijn overigens dezelfde als die welke van toepassing zijn in de regeling voor de werknemers en die voor de zelfstandigen.

In het stelsel van de overheidssector worden de limieten voor toegelaten beroepsinkomsten in kalenderjaren uitgedrukt, met uitzondering van:

- het jaar waarin het pensioen ingaat
- het jaar waarin wordt begonnen met de cumulatie van verschillende pensioenen
- het jaar waarin de betrokkene 65 wordt.

Als de jaarlijkse limiet met 15% of meer wordt overschreden, wordt de betaling van het pensioen voor het kalenderjaar in kwestie volledig geschorst, ook als de beroepsactiviteit niet gedurende het volledige jaar werd uitgeoefend.

Als de jaarlijkse limiet met minder dan 15% wordt overschreden, wordt het bedrag van het pensioen verminderd met het percentage van de overschrijding van de inkomsten ten opzichte van de jaarlijkse limiet.

Gepensioneerden die ambtshalve vóór de leeftijd van 65 jaar op rust werden gesteld wegens een ander motief dan lichamelijke ongeschiktheid (bijvoorbeeld: militairen of geïntegreerde politie), hebben recht op grensbedragen die van toepassing zijn op pensioengerechtigden ouder dan 65. Vóór de leeftijd van 65 jaar wordt hun pensioen niet geschorst bij overschrijding van de toegelaten limieten, maar het wordt met maximum 10% of 20% verminderd (naargelang het rustpensioen tot $\frac{3}{4}$ beperkt is of niet). Vanaf hun vijfenzestigste zijn ze aan dezelfde regels onderworpen als de andere gepensioneerden.

De gepensioneerden die recht hebben op een overlevingspensioen dat vóór 1 juli 1982 is ingegaan, en die een beroepsactiviteit uitoefenen die de toegelaten limieten overschrijdt, genieten van een gunstigere regeling. In dat geval wordt het overlevingspensioen immers met maximum 10% verlaagd.

De aandacht moet worden gevestigd op de ingrijpende financiële gevolgen die elke verhoging van beroepsinkomsten kan hebben (bijvoorbeeld voor de werknemers: loonsverhoging, hogere index, hogere uitkeringen of premies, ...).

Het jaar waarin het pensioen ingaat:

Formule: jaarlijkse limiet x T/N

De toegepaste grensbedragen worden vermenigvuldigd met een breuk waarvan

- de teller (T) gelijk is aan het aantal volledige maanden tussen de ingangsdatum van dit pensioen en het einde van dat jaar en
- de noemer (N) gelijk is aan 12.

Voorbeeld:

Het jaar waarin het pensioen ingaat: 01-03-2008

Einde van het jaar: 31-12-2008

Aantal volledige maanden tussen de datum waarop het pensioen ingaat, en het einde van het jaar: 10

Toepasbare grensbedragen: jaarlijkse limiet x 10/12, of bijvoorbeeld:

$21.436,50 \times 10/12 = 17.863,75$ euro bruto

Het jaar waarin wordt begonnen met de cumulatie van verschillende pensioenen:

Het jaar wordt in twee periodes opgesplitst. De toepasbare grensbedragen worden, zowel voor de periode tussen 1 januari van dat jaar en de laatste dag van de maand die aan de ingangsdatum van het nieuwe pensioen voorafgaat, als voor de rest van datzelfde jaar, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan 12 en de teller gelijk is aan het aantal maanden dat door elk van deze periodes is gedekt. De zo bepaalde grensbedragen worden vergeleken met de werkelijk ontvangen inkomsten voor elk van beide periodes.

Het jaar waarin de betrokkene 65 wordt:

Het jaar wordt in twee periodes opgesplitst. De toepasbare grensbedragen worden, zowel voor de periode tussen 1 januari van dat jaar en de laatste dag van de maand die aan de 65e verjaardag voorafgaat, als voor de rest van datzelfde jaar, vermenigvuldigd met een breuk waarvan de noemer gelijk is aan 12 en de teller gelijk is aan het aantal maanden dat door elk van deze periodes is gedekt. De zo bepaalde grensbedragen worden vergeleken met de werkelijk ontvangen inkomsten voor elk van beide periodes.

Het supplement gewaarborgd minimum dat aan sommige rustpensioenen wordt toegevoegd, wordt geschrapt wanneer een winstgevende activiteit verricht wordt die voor 2009 een inkomen hoger dan 902,82 euro oplevert.

Controle van de beroepsinkomsten en de vervangingsinkomens

Vooraleer in de overheidssector een pensioen wordt uitbetaald, moet de gerechtigde op een rust- of overlevingspensioen een verklaring van cumulatie invullen. Wanneer een pensioen wordt gecombineerd met een beroepsactiviteit of een vervangingsinkomen, dan wordt de situatie van de betrokkenen jaarlijks onderzocht, tot de cumulatie definitief wordt stopgezet.

Deze niet-geautomatiseerde controle gebeurt op basis van een individuele verklaring van cumulatie die is gebaseerd op een raming van de door de pensioengerechtigde aangegeven inkomsten.

Indien de raming van de beroepsinkomsten een lager percentage (1% à 15%) van het pensioenbedrag oplevert, wordt de aandacht van de betrokkene gevestigd op het feit dat hij de toepasbare toegelaten limiet inzake pensioenschorsing zou kunnen bereiken. Indien deze raming lager is dan de werkelijk ontvangen inkomsten, gaat de PDOS over tot de terugvordering van de onterecht uitbetaalde sommen, ten gevolge van het feit dat het bedrag van inkomsten hoger ligt dan de door de wet bepaalde grensbedragen. Deze termijn begint echter pas te lopen vanaf 1 juni van het kalenderjaar dat volgt op het jaar waarin de overschrijding van de grensbedragen zich heeft voorgedaan.

Vaststellingen

- Ongeveer 3% van de gerechtigden op een rustpensioen en 6% van de gerechtigden op een overlevingspensioen verricht een beroepsactiviteit.
- In vergelijking met het totale aantal gepensioneerden vormt het aantal personen ouder dan 65 die een beroepsactiviteit uitoefenen, slechts een marginaal kleine groep.
- De voorbije jaren stellen we een forse stijging vast van het aantal personen met een beroepsactiviteit, zowel wat rustpensioen als overlevingspensioen betreft.

Statistieken van de cumulatie van een beroepsactiviteit met een RP

Aard beroeps- activiteit	Aantal M en V per jaar													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Beroepsact. als werknemer	2338	422	2387	437	2518	532	2989	646	3327	764	3899	966	4104	1077
Beroepsact. als zelfstandige	2530	466	2028	405	2128	474	2273	530	2405	590	2716	705	2811	760
Beroepsact. als werknemer en als zelfstandige	176	27	142	24	143	24	153	23	163	26	183	32	178	33
Totaal	5044	915	4557	866	4789	1030	5415	1199	5895	1380	6798	1703	7093	1870
Totaal M + V	5959		5423		5819		6614		7275		8501		8963	

We stellen een forse stijging vast van het aantal gepensioneerden met een beroepsactiviteit, hoofdzakelijk in de hoedanigheid als werknemer.

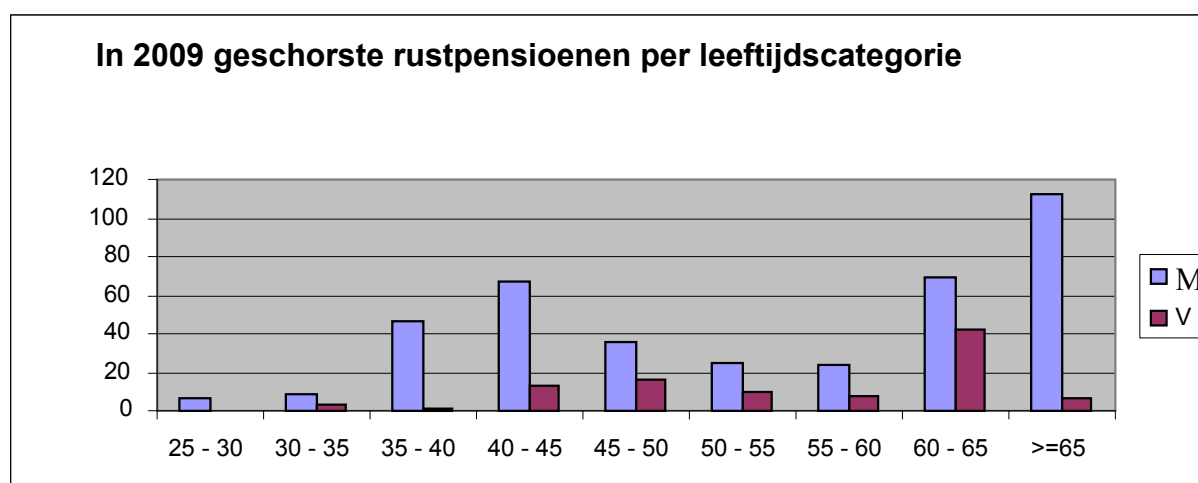
Statistieken van de cumulatie van een beroepsactiviteit met een OP

Aard beroeps- activiteit	Aantal M en V per jaar													
	2003		2004		2005		2006		2007		2008		2009	
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V
Beroepsact. als werknemer	221	2.140	233	2.337	243	2.495	260	2.580	245	2.530	318	3.019	311	2.960
Beroepsact. als zelfstandige	177	628	163	475	170	464	188	468	177	434	218	492	235	498
Beroepsact. als werknemer en als zelfstandige	15	69	13	56	20	60	19	62	20	56	28	66	30	67
Totaal	413	2837	409	2868	433	3019	467	3110	442	3020	564	3577	576	3525
Totaal M + V	3250		3277		3452		3577		3462		4141		4101	

De stijging van het aantal gerechtigden op een overlevingspensioen die een beroepsactiviteit uitoefenen, is minder opmerkelijk dan wat de rustpensioenen betreft.

- Het aantal geschorste overlevingspensioenen ligt 5 keer hoger dan het aantal geschorste rustpensioenen.

Aantal geschorste rustpensioenen in 2009



Leeftijdscategorieën	AANTAL			M+V %
	M	V	M+V	
25 – 30	7		7	1,41%
30 – 35	9	3	12	2,42%
35 – 40	47	1	48	9,70%
40 – 45	67	13	80	16,16%
45 – 50	36	16	52	10,51%
50 – 55	25	10	35	7,07%
55 – 60	24	8	32	6,46%
60 – 65	69	42	111	22,42%
>=65	112	6	118	23,84%
TOTAAL	396	99	495	100,00%

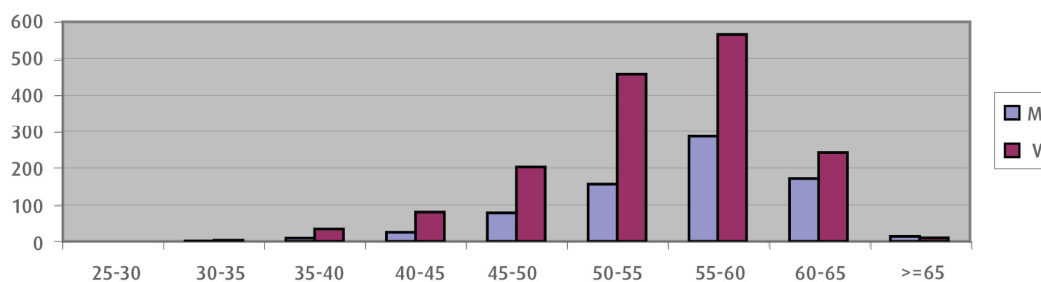
De rustpensioenen die vóór de leeftijd van 60 jaar worden toegekend (met uitzondering van de pensioenen die wegens leeftijdslimiet aan de militairen en de geïntegreerde politie worden toegekend), zijn pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid.

Afhankelijk van het totale aantal in 2009 toegekende rustpensioenen, vertegenwoordigt dat:

- 0,6% geschorste rustpensioenen voor gerechtigden jonger dan 60;
- 0,13% geschorste rustpensioenen voor gerechtigden van 60 tot 65 jaar oud.

Aantal geschorste overlevingspensioenen in 2009

In 2009 geschorste overlevingspensioene per leeftijdscategorie



	AANTAL			
Leeftijdscategorieën	M	V	M+V	M+V %
25 – 30		1	1	0,04%
30 – 35	3	5	8	0,34%
35 – 40	10	35	45	1,91%
40 – 45	26	81	107	4,55%
45 – 50	79	203	282	11,99%
50 – 55	157	458	615	26,16%
55 – 60	287	566	853	36,28%
60 – 65	172	242	414	17,61%
>=65	15	11	26	1,11%
TOTAAL	749	1602	2351	100,00%

Afhankelijk van het totale aantal in 2009 toegekende overlevingspensioenen, vertegenwoordigt dat:

- 20% geschorste overlevingspensioenen voor gerechtigden jonger dan 60;
- 6,7% geschorste overlevingspensioenen voor gerechtigden van 60 tot 65 jaar oud.

Het totale aantal geschorste overlevingspensioenen ligt 5 keer hoger dan het aantal geschorste rustpensioenen. Dat kan worden verklaard door het feit dat de overlevende echtgeno(o)t(e) het bedrag van haar/zijn beroepsactiviteit niet wenst te verlagen tot het toegelaten grensbedrag voor de beroepsinkomsten. Bovendien blijkt dat niet noodzakelijk alle rechthebbenden een overlevingspensioen aanvragen.

DEEL H: COMMUNICATIE EN INFORMATIE VOOR (TOEKOMSTIGE) GEPENSIONEERDEN

In het verleden was de berichtgeving inzake pensioenen vooral gericht op de sociaal verzekerde die de pensioenleeftijd naderde, maar de voorbije jaren is deze informatie uitgebreid tot diegenen die de leeftijd van 55 jaar hebben bereikt – zij ontvangen een raming van hun pensioenrechten in de toekomst – en in het algemeen tot elke sociaal verzekerde, op om het even welk moment in zijn beroepsloopbaan.

Net zoals de andere sociale zekerheidsinstellingen, en dan vooral de pensioeninstellingen, moeten de RVP, het RSVZ en de PDOS, wat informatieverstrekking betreft, verplichtingen, doelstellingen en normen naleven. De belangrijkste zijn: het Handvest van de sociaal verzekerde, de bestuursovereenkomsten en het Klantencharter.

Het Handvest van de sociaal verzekerde bevat een aantal kernprincipes inzake informatieverstrekking die elke OISZ dient na te leven. De belangrijkste zijn: informatieplicht, volledige en nauwkeurige informatie, motivering van beslissingen, antwoord op brieven binnen de 45 dagen na ontvangst en beslissingen met betrekking tot de rechten binnen de 4 maanden na de ontvangst van de aanvraag of na het feit dat aan de oorsprong lag van een officieel onderzoek.

Om deze informatieopdracht inzake pensioen ten overstaan van de burger tot een goed einde te brengen, werken de drie belangrijkste instellingen zeer nauw samen.

Deze samenwerking wordt momenteel geconcretiseerd via vijf informatietools, namelijk:

1. pensioensimulatie op het internet
2. raming van het toekomstige pensioen
3. afspraak met een informatieambtenaar in de buurt
4. telefonisch antwoord op vragen
5. gemeenschappelijke kennisgeving van pensioenbeslissing.

Er zijn ook samenwerkingsprojecten aan de gang of op komst op korte of middellange termijn, dat wil zeggen tegen 2012.

1. Pensioensimulatie op het internet

1.1. Vandaag

De RVP, het RSVZ en de PDOS hebben een online tool uitgewerkt (www.kenuwpensioen.be) waarmee een simulatie kan worden gemaakt van het pensioenbedrag, en dat op om het even welke leeftijd.

Deze toepassing speelt in op een behoefte van de burgers, die ook zo snel mogelijk een idee willen hebben van het bedrag van hun toekomstige pensioen en voor hun loopbaan keuzes willen maken met kennis van de gevolgen die die keuzes hebben voor hun pensioen.

De toepassing is anoniem, dat wil zeggen:

- er worden geen opzoeken gedaan in de databanken;
- alleen de gebruiker is verantwoordelijk voor het invoeren van de gegevens.

Deze tool is sinds juni 2006 operationeel en wordt voortdurend aan de nieuwe regelgevingen aangepast.

1.2. Morgen

De simulatie zal worden opgemaakt op basis van de officiële gegevens van de 3 pensioeninstellingen:

- RVP: online verbinding met de (verwerkte) loopbaangegevens in de toepassing vanaf 2010. De online simulatie wordt interactief en geautomatiseerd.
- RSVZ: Een loopbaangegevensbank voor zelfstandigen (Eclipz) wordt momenteel opgericht; dit zal met name online pensioenramingen mogelijk maken.
- PDOS: in 2007 werd het project CAPELO gelanceerd om de loopbaangegevens van de ambtenaren in een databank op te nemen, zodat, onder andere bij de pensioensimulatie, reële loopbaangegevens kunnen worden gebruikt.

2. Raming van het toekomstige pensioen

2.1. Vandaag

De RVP en het RSVZ sturen elk afzonderlijk een automatische pensioenraming naar elke 55-jarige burger.

Bovendien kan elke burger die dat wenst, ongeacht tot welke van de drie regelingen hij behoort, behalve deze automatische raming in het stelsel van de werknemers en de zelfstandigen, ook een gepersonaliseerde raming aanvragen die rekening houdt met loopbaankeuzes van de toekomstige gepensioneerde en met het bestaan van een loopbaan in een ander pensioenstelsel.

2.2. Morgen

Tegen 2013 worden voor de 55-jarige burgers (voor de stelsels van de werknemers en zelfstandigen) gemeenschappelijke automatische pensioenramingen ontwikkeld. Zodra de PDOS over een individuele ambtenarenrekening (project CAPELO) beschikt, wordt het mogelijk om de automatische ramingen uit te breiden tot het pensioenstelsel van de overheidssector.

3. Afspraak met een informatieambtenaar in de buurt

3.1. Vandaag

We stellen het volgende vast:

- werknemers wier loopbaan zich binnen één enkele regeling situeert, zijn steeds zeldzamer;
- nagenoeg 30% van de huidige pensioengerechtigden heeft een loopbaan in minstens twee van de drie pensioenstelsels en dit percentage stijgt voortdurend.

Om de communicatie en informatieverstrekking naar de sociaal verzekerden, werknemers en gepensioneerden toe te verbeteren, werden op 1 april 2009 de "Pensioenpunten" ingevoerd. Dit zijn informatiepunten die gemeenschappelijk zijn voor de drie voornaamste pensioeninstellingen en een antwoord geven op vragen over de pensioenen in de drie regelingen.

De bedoeling is om de burger in staat te stellen om op één bepaald punt zo veel mogelijk inlichtingen over pensioen in te winnen.

3.2. Morgen

De drie pensioeninstellingen werken aan een informatienetwerk dat de drie regelingen overkoepelt:

- meer efficiëntie en grotere volledigheid

Elke informatieambtenaar krijgt een specifieke opleiding, zodat hij in staat is om op de meeste vragen over de drie pensioenstelsels te antwoorden. Niet alleen het technische aspect wordt toegelicht, maar ook de communicatievaardigheden komen aan bod. Deze informatieambtenaren zullen in meer dan 250 steden en gemeenten van het land aanwezig zijn.

- oprichting van pensioenwinkels

Op strategische plaatsen worden permanente pensioenwinkels geopend, waar de burger een antwoord krijgt op al zijn vragen over pensioen.

4. Telefonisch antwoord op vragen

4.1. Vandaag

Sinds januari 2005 beschikt de RVP over een callcenter, dat gratis (groen nummer) en in de drie landstalen kan worden gebeld en een antwoord geeft op:

- vragen over de toekenning van de pensioenen voor werknemers;
- vragen over de uitbetaling van pensioenen voor werknemers en zelfstandigen.

4.2. Morgen

De drie instellingen zullen stappen ondernemen om een gemeenschappelijk instrument te creëren waarmee op vragen betreffende de drie regelingen kan worden geantwoord.

5. Gemeenschappelijke kennisgeving van pensioenbeslissing

5.1. Vandaag

Sinds 2008 loopt in Antwerpen en Luik een proefproject. De gepensioneerde ontvangt een gemeenschappelijke kennisgeving in verband met zijn pensioenrechten in het stelsel van de werknemers en zelfstandigen, samen met een informatieblad. Deze gemeenschappelijke kennisgeving wordt nog slechts aan een beperkt aantal personen toegezonden. Sinds augustus 2009 werd het proefproject uitgebreid tot alle kantoren van de RVP en het RSVZ.

5.2. Morgen

Er wordt gewerkt aan de uitbreiding van het aantal gevallen waarin een gemeenschappelijke kennisgeving wordt gestuurd (pensioen voor uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e), enz.). De RVP ontwikkelt ook een nieuw SLA-project (Service Level Agreement).

Voor de verschillende pensioenstelsels worden elektronische gegevensstromen, met de gegevens over de pensioenrechten, uitgewerkt.

Deze gemeenschappelijke kennisgeving kadert in het project voor administratieve vereenvoudiging, betere leesbaarheid en correctheid van de beslissingen.

Behalve deze vijf gemeenschappelijke projecten wil de RVP in een nabije toekomst ook e-diensten aan zijn publiek aanbieden:

- via het internet documenten downloaden (ook gepersonaliseerde documenten);
- het pensioendossier opvolgen via een elektronisch dossier (project "My pension").

In die context overweegt de RVP om verschillende toepassingen te ontwikkelen:

- pensioenaanvraag van thuis uit, via de pc;
- verzenden van mededelingen via sms;
- een online dossier waarmee de burger de stand van zaken van zijn dossier kan volgen, bepaalde gegevens kan raadplegen (onder andere de betalingsgegevens) en, onder bepaalde voorwaarden, online gegevens kan wijzigen;
- een interactief platform;
- interactieve formulieren via het internet;
- automatische integratie van de loopbaangegevens in de toepassing www.kenuwpensioen.be.

De KSZ stelt een geïnformatiseerd carrièreplanningssysteem (CPS) voor.

Volgens de KSZ is er nood aan een databank die de CPS van de verschillende loopbaangegevens van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren verenigt, om te kunnen nagaan wat de consequenties van keuzes in het sociaal leven zijn. De databank zou worden gespijsd door feitelijke basisgegevens afkomstig van authentieke bronnen, onder andere:

- arbeidsprestaties, lonen en sociale bijdragen afkomstig van instellingen die de sociale bijdragen innen;
- gegevens over de periodes van werkloosheid en de werkloosheidsuitkeringen;
- gegevens over de periodes van en uitkeringen voor ziekte en arbeidsongeschiktheid, arbeidsongevallen en beroepsziekten;
- gegevens over het wettelijk pensioen en de pensioenen van de tweede pijler voor werknemers, zelfstandigen en ambtenaren.

TITEL III: DE AANVULLENDE PENSIOENEN

DEEL A: DE TWEDE PIJLER

Hoofdstuk I: Beknopte beschrijving van de aanvullende pensioenen in de tweede pijler

1. Wettelijke basis

Een veelheid van wetten, besluiten en verordeningen²⁸ vormt het juridische arsenaal waarmee de tweede pijler moet worden toegepast, maar deze grote hoeveelheid leidt soms tot verwarring, maakt de materie zwaarder en bemoeilijkt een vlotte toepassing ervan.

We vermelden de voornaamste reglementeringen:

- de “wet betreffende de aanvullende pensioenen en het belastingstelsel van die pensioenen en van sommige aanvullende voordelen inzake sociale zekerheid”, van 28 april 2003 (WAP) voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten daarbij;
- de programmawet (I) van 24 december 2002 betreffende “de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen” (WAPZ) ten gunste van de zelfstandigen en de uitvoeringsbesluiten daarbij;
- de wet van 27 oktober 2006 “betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen” (WIBP) voor het prudentiële aspect van de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP's), wet die voortvloeit uit Europese Richtlijn 2003/41/EG van 3 juni 2003, en de uitvoeringsbesluiten daarbij;
- de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen en de uitvoeringsbesluiten daarbij;
- de wet van 25 juni 1992 betreffende de landverzekeringsovereenkomst en de uitvoeringsbesluiten daarbij.

²⁸ Wet van 02/08/2002 betreffende het toezicht op de financiële sector, programmawet van 9 juli 2004, programmawet van 27 december 2006, wet betreffende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen gecoördineerd op 14 juli 1994, artikels uit het WIB 92, de hypotheekwet van 16 december 1851, het KB nr. 72 van 10/11/1967 betreffende het rust- en overlevingspensioen der zelfstandigen, ...

2. De wet betreffende de aanvullende pensioenen (WAP)

2.1 Woord vooraf

De wet betreffende de aanvullende pensioenen moet de verschillende bestaande vormen van aanvullend pensioen voor werknemers (sectorplannen, bedrijfsplannen, individuele pensioentoezeggingen (IPT's)) democratiseren en integreren, zodat "de aangeslotenen een grotere transparantie krijgen".

Verder moet de WAP de aangeslotenen beter beschermen en ervoor zorgen dat de financiering op om het even welk ogenblik toereikend is zodat zij, wanneer ze uittreden, hun verworven reserve kunnen overdragen. De WAP erkent dus formeel de "minimale verworven reserve" als een mogelijk bestanddeel van de verworven rechten. Vroeger hing dit af van de willekeur van de werkgever, maar voortaan gaat het om een wettelijke verplichting. Bovendien bevestigt de WAP het principe van een gewaarborgd rendement voor de persoonlijke bijdragen en in sommige situaties zelfs voor de werkgeversbijdragen.

De wet is van toepassing op de ondernemingspensioenen, de sectorpensioenen en de individuele toezeggingen.

De wet wil de aanvullende pensioenen stimuleren en democratiseren en tegelijkertijd de ontwikkeling van socialere stelsels – waartoe ook de sectorplannen behoren – verder ontwikkelen en de solidariteit door middel van fiscale stimulansen²⁹ een duwtje in de rug geven.

Bovendien is ze bedoeld om de aangeslotenen meer transparantie te bieden (pensioenfiche³⁰, jaarlijks beheersverslag³¹, ...) en de werknemersparticipatie te verhogen (paritair beheer door de raad van bestuur³², overlegprocedure³³,...).

Verder moet deze wet de rechten en de hierdoor opgebouwde pensioenreserves vrijwaren, onder meer door de verplichting tot externalisering³⁴ in te voeren.

De wet brengt tenminste drie partijen met elkaar in verband: de inrichter³⁵, de werknemer³⁶ en de pensioeninstelling³⁷ (PI).

Tot slot kan dankzij de WAP aan het pensioenluik (het gewoon luik m.b.t. het rust- en overlevingspensioen), een solidariteitsluik worden toegevoegd.

Het is de taak van de inrichter om een pensioentoezegging³⁸ in te voeren, te wijzigen of op te heffen. Wanneer daarentegen een werkgever voor alle werknemers een

²⁹ Wetsontwerp betreffende de aanvullende pensioenen, Kamer van Volksvertegenwoordigers, 5 juli 2001, doc. 50 1340/001.

³⁰ Art. 26 WAP.

³¹ Art. 42 WAP.

³² Art. 41 WAP.

³³ Art. 39 en 40 WAP.

³⁴ Zie hfdst. IV, 2: Bescherming geboden binnen de WAP en de WAPZ

³⁵ Dit kan een rechtspersoon zijn, die paritair is samengesteld en via een cao werd aangesteld, of een werkgever.

³⁶ Door een arbeidscontract gebonden persoon.

³⁷ Rechtspersoon (verzekeringsonderneming of IBP) belast met de uitvoering van de collectieve pensioentoezeggingen (pensioenstelsels) of de individuele pensioentoezeggingen. Voor administraties en instellingen van de overheid gelden echter bijzondere regels, in overeenstemming met de WIBP, artikels 134 tot 139.

pensioenstelsel invoert waartoe ze persoonlijk bijdragen, zijn de regels op het vlak van het beheer complexer³⁹.

De aangeslotene kan het recht op afkoop van zijn reserves enkel uitoefenen of de uitbetaling van zijn uitkeringen enkel verkrijgen op het ogenblik van zijn pensionering of vanaf het ogenblik waarop hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, voor zover het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst dit uitdrukkelijk voorziet⁴⁰. Verder mogen voorschotten op uitkeringen, inpandgevingen van pensioenrechten voor het waarborgen van een lening en de toewijzing van de afkoopwaarde aan de wedersamenstelling van een hypothecair krediet, alleen worden toegestaan indien de aangeslotene zo op het grondgebied van de Europese Unie kan investeren in onroerende goederen die belastbare inkomsten opbrengen, en indien het reglement het uitdrukkelijk toelaat⁴¹.

2.2 De stelsels in het kader van collectieve toezeggingen voor werknemers

2.2.1 Gewone plannen of sociale plannen

Een erkenning als sociaal plan, die recht geeft op een bijzondere belastingheffing⁴², houdt in⁴³ dat de pensioentoezegging een solidariteitsluik bevat waarvan de financiering ten minste 4,40% van de pensioenbijdrage⁴⁴ bedraagt, dat het plan via een cao⁴⁵ voor alle werknemers werd ingevoerd, dat alle opbrengsten in verhouding tot hun reserves aan de aangeslotenen worden uitgedeeld, en dat de kosten beperkt zijn.

Met welke solidariteitsuitkeringen rekening wordt gehouden, wordt bepaald door de Koning, via een besluit dat in de Ministerraad werd besproken⁴⁶. Tot deze uitkeringen behoren onder meer de financiering van de opbouw van de pensioentoezegging gedurende bepaalde periodes van inactiviteit, of nog, de vergoedingen in geval van verlies van inkomen⁴⁷.

2.2.2 Sectorplannen of bedrijfsplannen

Een sectoraal pensioenstelsel wordt ingevoerd door een cao, die het reglement, de beheersregels en de keuze voor de pensioeninstelling bepaalt⁴⁸.

³⁸ Art. 5 WAP.

³⁹ Art. 7 WAP.

⁴⁰ Art. 27, § 1 WAP.

⁴¹ Art. 27, § 2 WAP.

⁴² Vrijstelling van de belasting van 4,40%.

⁴³ Art. 10 en 11 WAP.

⁴⁴ Art. 43 tot 48 WAP.

⁴⁵ Indien de onderneming niet naar een cao kan teruggrijpen doordat er geen organen voor sociaal overleg zijn, is artikel 12 van de WAP – dat een procedure bepaalt voor een “toetredingsakte” – van toepassing.

⁴⁶ Art. 43 WAP.

⁴⁷ KB van 14 november 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale aanvullende pensioenstelsels.

⁴⁸ Art. 8 WAP.

Het is van toepassing voor alle werknemers en werkgevers van de sector in kwestie, maar de werkgever kan, indien dit is toegestaan, een “opting-out” uitoefenen; dat wil zeggen dat hij zelf de uitvoering van de pensioentoezegging organiseert. Deze pensioentoezegging moet wel minstens dezelfde eigenschappen hebben als die van het sectorplan⁴⁹.

Een bedrijfsplan wordt door de onderneming zelf ingevoerd.

2.3 De individuele pensioentoezeggingen⁵⁰ (IPT's) voor werknemers

De individuele pensioentoezeggingen voor werknemers (in tegenstelling tot die voor de zelfstandige bedrijfsleiders⁵¹) kunnen maar worden toegekend op voorwaarde dat er binnen de onderneming voor alle werknemers een aanvullend pensioenstelsel is. Bovendien kunnen ze niet worden afgesloten binnen een termijn van zesendertig maanden die aan de pensionering of brugpensionering van de betrokken werknemers voorafgaat. Bij het niet naleven hiervan wordt een administratieve geldboete ten belope van 35% van het kapitaal of van het vestigingskapitaal van de rente opgelegd⁵². Deze IPT's moeten worden geëxternaliseerd⁵³.

2.4 Uittreding: artikel 32 van de wet op de aanvullende pensioenen

Bij uittreding, dat wil zeggen, wanneer de aangeslotene bij zijn werkgever weggaat om andere redenen dan overlijden of pensionering, en in de veronderstelling dat de aangeslotene geen nieuw arbeidscontract heeft afgesloten met een werkgever die onder het toepassingsgebied van hetzelfde pensioenstelsel valt, heeft de aangeslotene drie mogelijkheden⁵⁴:

- hij draagt de verworven reserves over naar de pensioeninstelling van zijn nieuwe werkgever of van de nieuwe sector waaronder zijn nieuwe werkgever valt;
- hij draagt de verworven reserves over naar een pensioeninstelling die de totale winst onder de aangeslotenen in verhouding tot hun reserves verdeelt en de kosten beperkt;
- hij laat de verworven reserves bij de pensioeninstelling en dit, hetzij zonder wijziging van de pensioentoezegging, hetzij in een onthaalstructuur (indien het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst erin voorziet).

⁴⁹ Art. 9 WAP.

⁵⁰ Art. 3, §1, 4°, WAP: “occasionele, niet-stelselmatige pensioentoezegging ten gunste van één werknemer en/of zijn rechthebbenden”.

⁵¹ C. MERLA, “Aspects fiscaux et parafiscaux”, in *Les pensions complémentaires en pratique*, Brussel, Kluwer, 2008, Boek 7, p. 461.

⁵² Art. 6 WAP.

⁵³ Zie het hoofdstuk over de “Prudentiële regels en bescherming voorzien voor de WAP en de WAPZ”.

⁵⁴ Art. 3, 11° en 32, WAP.

2.5 Onthaalstructuur

Een onthaalstructuur kan de verworven reserves van een aangeslotene ontvangen onder de omstandigheden beschreven in paragraaf 2.4. De onthaalstructuur neemt de vorm aan van een verzekeringsovereenkomst, aangegaan door de oorspronkelijke inrichter, of van een afzonderlijk reglement binnen een pensioeninstelling⁵⁵.

2.6 Individuele voortzetting

Na uittreding uit een pensioenstelsel waarbij de werknemer ten minste tweeënveertig maanden was aangesloten, kan hij van zijn nieuwe werkgever eisen dat deze bedragen van zijn loon inhoudt en die doorstort aan de pensioeninstelling die hij daartoe heeft aangeduid⁵⁶. De aangeslotene kan echter alleen over deze mogelijkheid beschikken wanneer bij zijn nieuwe werkgever geen pensioentoezegging bestaat. Deze stortingen mogen niet meer bedragen dan 1.500 EUR per jaar, bedrag dat wordt geïndexeerd (voor 2009 bedraagt het maximum dus 2.080 EUR⁵⁷).

2.7 De Commissie voor Aanvullende Pensioenen

De Commissie is een adviesorgaan ingesteld door artikel 53 van de WAP, met als opdracht, advies te verstrekken over de besluiten die in uitvoering van de WAP worden genomen, en overleg te plegen betreffende alle vragen op het gebied van de toepassing van de WAP en de uitvoeringsbesluiten daarbij, die haar door de bevoegde ministers, de Raad voor Aanvullende Pensioenen of door de CBFA worden voorgelegd.

Op 1 juli 2009 had de Commissie dertig adviezen gegeven. Een studie van deze adviezen leert meer over die punten van de wetgeving die nog moeilijkheden met zich kunnen meebrengen.

De Commissie kan ook zelf het initiatief nemen om over deze onderwerpen advies te geven.

⁵⁵ Art. 32, §2, 2e lid, WAP.

⁵⁶ Art. 33, 1e lid WAP.

⁵⁷ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 maart 2009, p. 31.

3. De wet betreffende de aanvullende pensioenen voor zelfstandigen (WAPZ)

3.1 Woord vooraf

De programmawet (I) van 24 december 2002 voert de wetgeving in met betrekking tot de aanvullende pensioenen van de zelfstandigen (WAPZ) en werd op 1 januari 2004 van kracht. Dankzij deze wetgeving kan de zelfstandige, onder andere, vrij de pensioeninstelling (PI) kiezen, daar waar hij voordien alleen een socialeverzekeringskas kon kiezen.

De nieuwe regeling betreffende het aanvullend pensioen voor zelfstandigen ingesteld door de programmawet van 24-12-2002 had tot doel:

- dit stelsel meer vrij te maken door af te stappen van het exclusiviteitsbeginsel dat eerder werd verleend aan de sociale verzekeringskassen en de zelfstandige vrijelijk te laten kiezen inzake pensioenorganisme en een vrijwillige overstap naar een ander organisme toe te laten
- de democratisering van het stelsel door zoveel mogelijk zelfstandigen aan te moedigen een aanvullend pensioencomplement op te bouwen bovenop het wettelijk pensioen
- een harmonisering van de bestaande regelingen inzake aanvullend pensioen voor zelfstandigen door in het vervolg elke zelfstandige toe te laten te kiezen tussen een "gewone" pensioenconventie of een "sociale" pensioenconventie welke tot dan alleen toegankelijk was voor de vrije beroepen (geneesheren, tandartsen, apothekers, notarissen, advocaten en gerechtsdeurwaarders).

Net zoals de WAP dekt de WAPZ twee types van overeenkomsten: een gewone en een sociale.

3.2 De gewone pensioenovereenkomsten.

Het maximumbedrag voor de WAPZ-bijdrage is voor het jaar 2010 vastgesteld op 2.781,06 EUR aan gewone bijdragen. Dit bedrag stemt overeen met een percentage (8,17%) van het geplafondeerde bedrijfsinkomen⁵⁸.

3.3 De sociale pensioenovereenkomsten

Een pensioenovereenkomst wordt sociaal genoemd wanneer ze een solidariteitsstelsel voorziet waarvan de solidariteitsprestaties worden gefinancierd door toedoen van een bijdrage van ten minste 10% van de pensioenbijdrage; bovendien moet expliciet worden vermeld dat ze werd gesloten in toepassing van artikel 46 van de WAPZ⁵⁹.

⁵⁸ Art. 44 van de WAP.

⁵⁹ Art. 46 van de WAP.

Als de overeenkomst als sociaal wordt erkend, wordt de maximumbijdrage met 15% verhoogd, wat voor het jaar 2010 neerkomt op 3.199,76 EUR, hetzij 9,40% van het geplafonneerde bedrijfsinkomen.

De solidariteitsuitkeringen die in aanmerking kunnen worden genomen, zijn door een koninklijk besluit⁶⁰ bepaald; hiertoe behoort onder meer de financiering van het pensioen in geval van invaliditeit of moederschap of in geval van een faillissement. Er kunnen ook vergoedingen in de vorm van rentes worden toegekend in geval van inkomensverlies.

3.4 Het RIZIV

Het RIZIV kan bijdragen⁶¹ toekennen aan artsen, tandartsen, apothekers en kinesitherapeuten, in het kader van de opbouw van een aanvullend pensioen, op voorwaarde dat de bijdragen worden aangewend voor een sociale pensioenovereenkomst en dat de gerechtigden hun activiteit hebben uitgeoefend in het kader van de overeenkomst voorzien door de wet houdende de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging⁶².

3.5 De Commissie voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen

De WAPZ bepaalt in artikel 61 dat een Commissie voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen moet worden opgericht.

De Commissie voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen heeft als opdracht advies te verstrekken over de besluiten die worden genomen, en overleg te plegen omtrent alle vragen inzake de WAPZ die door de bevoegde ministers, de Raad voor het Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen of de CBFA worden voorgelegd. Sinds de Commissie werd opgericht, heeft ze acht adviezen uitgebracht, in verband met het bijdragebedrag, de modaliteiten voor het omzetten van het kapitaal in rente, de solidariteitsbijdragen en -prestaties, het statuut van de reserves, de termen die moeten worden gebruikt om rechtszekerheid te garanderen, of nog, de oprichting van een databank "opbouw van aanvullende pensioenen".

De Commissie kan ook zelf het initiatief nemen om over deze onderwerpen advies te geven.

⁶⁰ KB van 15 december 2003 tot vaststelling van de solidariteitsprestaties verbonden met de sociale pensioenovereenkomsten.

⁶¹ Art. 44, § 3 van de WAP.

⁶² Art. 54 van de wet inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen.

Hoofdstuk II: Situatie van de aanvullende pensioenen in de tweede pijler van de werknemers

1. Huidige situatie

Momenteel geniet ongeveer 60% van de werknemers van de tweede pijler: 72% van die werknemers is aangesloten bij een groepsverzekering en 28% bij een IBP, wat in termen van bijdragen neerkomt op een totaalbedrag in 2007 van 5.087,9 miljoen euro (81% ten gunste van de groepsverzekeringen) en 48.736,7 miljoen euro in termen van reserves (77% ten gunste van de groepsverzekeringen)⁶³.

Hoewel de meeste sectorregelingen voor het beheer van hun pensioenstelsels voor een verzekeringsonderneming hebben gekozen, zijn de meeste aangeslotenen (60%) aan een IBP verbonden, aangezien de twee sectoren met het grootste aantal werknemers (meer dan 50% van de werknemers in kwestie) voor dit type van PI hebben gekozen⁶⁴.

De overgrote meerderheid van de pensioenplannen (die in 2007 55% van de Belgische werknemers vertegenwoordigen)⁶⁵ zijn bedrijfsplannen, die voornamelijk betrekking hebben op de bedienden. In tegenstelling tot de sectorplannen bevatten deze bedrijfsplannen zelden een solidariteitsluik zoals in de WAP wordt bedoeld. De bijdragen liggen vaak echter hoger⁶⁶. Het bijdragebedrag⁶⁷ in deze plannen steeg van 2.839 miljoen euro in 2004 tot 3.252 miljoen euro in 2008: de groei is vrij matig in vergelijking met de sectorplannen – vaak ten gunste van de arbeiders – waar de bijdragen zijn gestegen van 23 miljoen in 2004 tot 67 miljoen in 2008.

In 2008 werden zevenentwintig sectorplannen geteld, samen goed voor nagenoeg 622.000 actieve aangeslotenen, waarvan de meerderheid mannen zijn (88%). Deze plannen gaan uit van sectoren als de metaalindustrie, de bouw, de landbouw, de tuinbouw en de voedingssector. Van deze zevenentwintig plannen waren er achttien aan de arbeiders gewijd, drie aan de bedienden en zes waren gemengd⁶⁸. Hoewel we vaststellen dat het aantal van deze plannen duidelijk stijgt, blijft het bijdragebedrag relatief laag. Behalve in twee stelsels, die hogere bijdragen bieden, liggen de bijdragen doorgaans tussen de 0,75% en de 1,75% van het loon. Het gemiddelde bedroeg 1,44% van het loon in 2008, tegenover 0,88% in 2004⁶⁹.

In 2009⁷⁰ dekten deze zevenentwintig plannen 740.485 personen, waarvan 83% mannen; 81% had een arbeidersovereenkomst.

⁶³ B. HANNES, *Aanvullende pensioenen: visie van Assuralia*, NCP/GT2, 2 april 2009; L. SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, NCP/GT2, 2 april 2009.

⁶⁴ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009

⁶⁵ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – de grootste marktstudie van de Belgische bedrijfsplannen*, AON Consulting, 26 maart 2009.

⁶⁶ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD Werkgelegenheid, NCP/GT2, 23 april 2009.

⁶⁷ B. HANNES, *Aanvullende pensioenen: visie van Assuralia*, NCP/GT2, 2 april 2009.

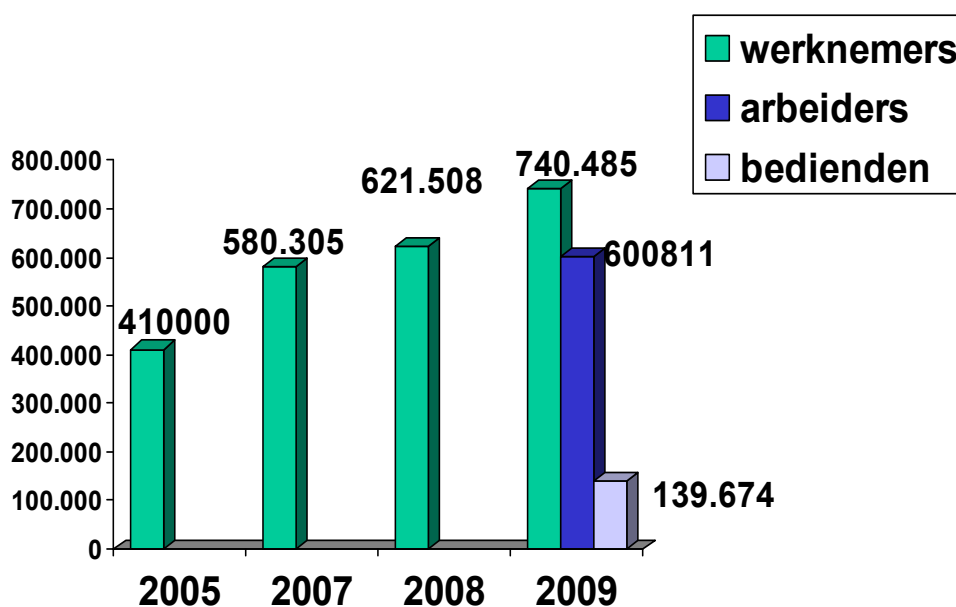
⁶⁸ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 maart 2009, p. 36 tot 38.

⁶⁹ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009.

⁷⁰ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale cao's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD WASO, NCP/GT2, 23 april 2009, p. 8.

15% van de werknemers (54% van de bedienden en 5% van de arbeiders) van de sectoren die voor een sectorpensioen hebben gekozen, zijn niet bij een dergelijk stelsel aangesloten en dat, omdat de werkgever buiten het toepassingsveld van de cao valt, ofwel omdat de cao voor een opting-outsysteem⁷¹ heeft gekozen.

Aantal werknemers gedekt door
aanvullend sectorpensioen



Bron: D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale cao's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD WASO, NCP/GT2, 23 april 2009, p. 8.

Dat de vrouwen in deze pensioenplannen verhoudingsgewijs zo zwak vertegenwoordigd zijn, wordt verklaard door het feit dat zij in de sectoren die deze sectorplannen hebben ingevoerd, maar beperkt aanwezig zijn. De non-profitsector, die heel veel vrouwen tewerkstelt, zou tegen 2010 overigens eveneens een sectorregeling invoeren.

Ook voor de interim-sector zou er binnenkort een dergelijke regeling komen: deze regeling zal wel het hoofd moeten bieden aan de moeilijkheden die de sterk verbrokkelde beroepsloopbaan in deze sector met zich meebrengt. De moeilijkheid ligt immers in het grote verloop van werknemers in de interim-sector, wat niet bevorderlijk is voor de follow-up van de pensioenplannen die voor deze werknemers werden aangegaan. In afwachting dat een specifieke sectorregeling wordt ingevoerd, werden verschillende cao's, afgesloten waarmee wordt voorzien dat aan de uitzendkracht rechtstreeks een pensioenpremie wordt betaald.

Tweeëntwintig van deze zeventwintig paritaire commissies of subcommissies hebben Fondsen voor bestaanszekerheid als inrichter⁷², de overige hebben vzw's of

⁷¹ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009.

Opting-out: deze optie is opgenomen in artikel 9 van de WAP. Het gaat derhalve om een bedrijfspensioen dat minstens dezelfde kenmerken vertoont als een sectorale toezegging. In de veronderstelling dat er in het bedrijfsstelsel bijkomende voordelen zijn voorzien, spreekt men van opting-out.

⁷² Fondsen opgericht door de werkgevers- en werknemersorganisaties.

publiekrechtelijke rechtspersonen als inrichter. Negentien hebben een verzekeraar aangesproken als pensioeninstelling, acht kozen voor een IBP.

2. De sociale plannen

Interessant is dat, volgens het tweejaarlijks verslag van de CBFA⁷³, de helft van de vierentwintig sectorale pensioenstelsels die eind 2007 bestonden, sociale plannen zijn. Hoewel slechts de helft van de stelsels bij dergelijke plannen betrokken is, dekken zij nagenoeg 87% van de actieve aangeslotenen.

De meeste sociale plannen hebben betrekking op de arbeiders: 96% van de arbeiders die bij een sectoraal pensioenstelsel zijn aangesloten, is bij een sociaal pensioenstelsel aangesloten, tegenover 12% van de bedienden.⁷⁴

In verband met de solidariteitsprestaties hebben zestien stelsels gekozen voor het luik pensioenopbouw in geval van arbeidsongeschiktheid, tien stelsels voor gelijkstelling van periodes van werkloosheid en twee voor gelijkstelling van periodes van loopbaanonderbreking. Vijftien stelsels hebben een rente voorzien in geval van overlijden⁷⁵.

Van de bedrijfsplannen wordt nagenoeg geen enkel als “sociaal” erkend, door de moeilijkheden die uit de interpretatie van de wet ontstaan. De Commissie voor Aanvullende Pensioenen heeft in dit verband overigens een veelzeggend advies geformuleerd (zie advies 27).

3 Dekking naargelang van het sociaal statuut

Na de WAP en de invoering van sectorplannen was om en bij de 60% van de arbeiders in 2008 aangesloten bij de tweede pensioenpijler⁷⁶.

De studie die door Aon Consulting werd uitgevoerd, wijst op verschillende kenmerken en tendensen op deze markt: ondanks het feit dat nagenoeg 60% van de werknemers op het vlak van aanvullende pensioenen gedekt is, en dat een stijging van het dekkingsbedrag voor de arbeiders wordt waargenomen (van bijna 60% tussen 1998 en 2007), blijven er discrepanties bestaan tussen de verschillende sociaal-professionele categorieën en het financieringsniveau van de pensioentoezeggingen door de werkgevers.

Zo kunnen we vaststellen dat er vier tot vijf keer meer middelen worden besteed aan de plannen voor de kaderleden dan aan die voor de arbeiders: 6,3% van de totale

⁷³ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009.

⁷⁴ “Bij de stelsels die werden ingesteld binnen een paritair comité voor arbeiders, zijn 10 van de 14 stelsels sociaal. Binnen de paritaire comités voor bedienden bestaat er geen enkel sociaal pensioenstelsel. Bij de gemengde paritaire comités ten slotte, zijn twee van de zeven stelsels sociale pensioenstelsels”, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009, p. 72.

⁷⁵ D. PIERREUX, Doorlichting sectorale cao's gesloten in uitvoering van de WAP, FOD Werkgelegenheid, NCP/GT2, 23 april 2009.

⁷⁶ Bron: Estimation Market Research Fortis, Assuralia, NPC/GT2, 2 april 2009

loonmassa wordt aan de kaderleden besteed, 3,4% aan de bedienden en slechts 1,4% aan de arbeiders⁷⁷.

Dit zou onder andere kunnen worden verklaard door het inkomensniveau van elk van deze categorieën: een arbeider met een laag inkomen zou immers de voorkeur geven aan een onmiddellijke loonsverhoging, in plaats van een uitgesteld loon te ontvangen.

Bovendien wordt een identiek percentage⁷⁸ aan inkomsten gewijd aan het aanvullend pensioen met sterk uiteenlopende bedragen in loonmassa omgezet.

De pensioentoezegging zou steeds meer worden beschouwd als een luik van het loonbeleid, eerder dan als een bijkomende maatregel voor sociale bescherming.

Deze link tussen de inkomsten en het verlangen naar aanvullend pensioen wordt ook door de OESO in het licht gesteld. De OESO betwijfelt dat dure fiscale stimulansen behouden kunnen blijven, omdat die vooral ten goede komen van de hoge inkomens, en die hebben met het oog op hun pensioen in ieder geval spaargeld opgebouwd⁷⁹.

De wil om de tweede pijler verder te ontwikkelen is met name het gevolg van een vaststelling in verband met de demografische problematiek en de impact daarvan op de eerste pijler, die van het wettelijk pensioen. Deze problematiek was ook de aanleiding voor het streven naar een zo lang mogelijk voortgezette beroepsactiviteit, bijvoorbeeld *via* het Generatiepact. Tal van pensioenplannen echter (40% van de plannen “te halen doelstellingen” uit de Aon-studie⁸⁰) zijn in strijd met dit streven, want ze voegen aan de pensioentoezeggingen gunstige anticipatieclausules toe. De meeste sectorplannen voorzien tevens de mogelijkheid om op een voordelige manier het pensioen te vervroegen⁸¹, namelijk vanaf de leeftijd van zestig jaar⁸². De negatieve gevolgen van een pensionering op zestig jaar, kunnen nochtans aanzienlijk zijn, met name voor het bedrag van het aanvullend pensioen.

4. De prestatietypes

Nu blijkt dat de toezegging met “vaste prestaties” terzijde wordt gelaten, ten voordele van die met “vaste bijdragen”⁸³, waarbij het “cash-balancesysteem”⁸⁴ nog steeds slechts weinig wordt gebruikt. Bij de IBP’s is slechts een vijfde van de plannen van

⁷⁷ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – de grootste marktstudie van de Belgische bedrijfspensioenplannen*, AON Consulting, 26 maart. p. 3.

⁷⁸ De meeste sectorplannen besteden tussen 1 en 1,5% van het loon aan de financiering van het aanvullend pensioen. Zie: C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – de grootste marktstudie van de Belgische bedrijfspensioenplannen*, AON Consulting, 26 maart 2009; D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD Werkgelegenheid, NCP/GT2, 23 april 2009.

⁷⁹ “Pallier l’insuffisance des retraites: le rôle des pensions privées”, *L’Observateur OCDE*, synthèses, oktober 2007, p. 6; “Un plan de relance belge, version OCDE”, *L’Echo*, 13/05/09, p. 9.

⁸⁰ C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – de grootste marktstudie van de Belgische bedrijfspensioenplannen*, AON Consulting, 26 maart, p. 23.

⁸¹ Zoals door art. 27 van de WAP is toegestaan.

⁸² D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD Werkgelegenheid, NCP/GT2, 23 april 2009.

⁸³ 70% van de toezeggingen was in 1996 van het type “te behalen doelstellingen”, tegenover 33% in 2007. We gaan van 30% in 1996 tot 65% in 2007. Zie C. DE DESSUS LES MOUSTIER & L. MASY, *Pension survey '07 – de grootste marktstudie van de Belgische bedrijfspensioenplannen*, AON Consulting, 26 maart 2009.

⁸⁴ Toezegging van het type “vaste prestaties”, bepaald op basis van toegekende en gekapitaliseerde bedragen voor periodes en een rentevoet die in het reglement zijn bepaald.

het type “zuivere vaste bijdragen”⁸⁵. Het systeem met vaste bijdragen is ruimschoots in de meerderheid bij de sectorale pensioenstelsels (drieëntwintig op de zevenentwintig), waarbij twee hebben gekozen voor vaste prestaties, twee andere voor een cash-balancesysteem⁸⁶.

Deze aantrekkingskracht van het systeem met “vaste bijdragen” zou onder andere kunnen worden verklaard door de evolutie van de betrekkingen tussen werknemers en werkgevers. In het verleden was het normaal ervan uit te gaan dat iemand zijn hele beroepsloopbaan in één en dezelfde onderneming zou doorbrengen, wat een pensioen van het type met “vaste prestaties” volledig rechtvaardigde; dit concept is echter niet langer actueel. Momenteel werken de meeste werknemers tijdens hun beroepsloopbaan voor verschillende werkgevers na elkaar, waarbij ze rechten opbouwen in verschillende plannen, zonder dat ze nog echt een globaal beeld hebben van de uiteindelijke prestaties⁸⁷.

De eenvoud waarmee het systeem met “vaste bijdragen” kan worden beheerd, en het geringe risico op het vlak van inflatie voor de werkgever, pleiten eveneens voor dit systeem bij de werkgevers. Zij hebben immers niet de verplichting om een beoogde doelstelling te behalen, die doorgaans wordt uitgedrukt op basis van het eindsalaris; het enige wat zij moeten doen, is hun bijdragen betalen en het risico blijft ten laste van de aangeslotene.

Andere elementen kunnen eveneens de keuze van de werkgevers voor het systeem met “vaste bijdragen” beïnvloeden:

- hogere kosten door de grotere complexiteit die toe te schrijven is aan het bepalen van de verworven rechten en aan het dynamische beheer dat door de WAP aan de werkgevers wordt opgelegd, maar ook aan de internationale boekhoudkundige normen die bij de toepassing van een stelsel met vaste prestaties moeten worden nageleefd;
- hogere kosten doordat over een langere termijn rente moet worden betaald;
- een daling van de gewaarborgde rentevoet of nog, een forse daling van de aandelen in de winst.

Tussenkomen van de aangeslotene, door het betalen van persoonlijke bijdragen, komt eveneens steeds minder voor en is ook niet langer gewenst door de werkgever (in 2007 was slechts 3% van de bijdragen afkomstig van persoonlijke bijdragen van aangeslotenen⁸⁸). In de veronderstelling dat de werknemer persoonlijk bijdraagt tot de financiering van de pensioentoezegging,

- kunnen beslissingen om deze te wijzigen of te herroepen alleen door toedoen van een cao worden genomen⁸⁹;
- moet de inrichter een gewaarborgd rendement bieden ten belope van 3,75% op de persoonlijke bijdragen van de aangeslotene;
- en is het fiscaal veel voordeliger om eenzelfde pensioentoezegging te financieren *via* werkgeversbijdragen dan *via* persoonlijke bijdragen.

⁸⁵ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 107.

⁸⁶ D. PIERREUX, *Doorlichting sectorale CAO's gesloten in uitvoering van de WAP*, FOD Werkgelegenheid, NCP/GT2, 23 april 2009.

⁸⁷ Art. 32 WAP.

⁸⁸ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009

⁸⁹ Art. 7 WAP.

5. Types van beleggingen

Afhankelijk van het bedrag dat binnen de aangelegde reserves beschikbaar is, is de risiconame min of meer groot. Nochtans werd gemiddeld 65% van de reserves in 2005 in obligaties belegd, 12% in aandelen, 8% in ICB's en 7,5% in cash en kortetermijnbeleggingen. Eind 2007 werd 57% van de totale reserves (gewogen gemiddelde) in obligaties en 27% in aandelen belegd⁹⁰.

Logischerwijs geven de verzekeringsondernemingen de voorkeur aan beleggingen in obligaties (76%), daar waar de IBP's eerder de neiging hebben om dit niet te doen (43%).

⁹⁰ *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, CBFA, juli 2009.

Hoofdstuk III: Situatie van de aanvullende pensioenen in de tweede pijler van de zelfstandigen

1. Woord vooraf

Doordat vrij voor een pensioeninstelling kan worden gekozen, ontstond een ware explosie van de intekeningen op VAPZ-contracten. Het aantal intekeningen steeg van 67.000 in 2003 tot 260.000 in 2008⁹¹, en dan houden we alleen rekening met degene die bij de verzekeringsondernemingen werden aangegaan.

Hoewel soms wordt geoordeeld dat het aanvullend pensioen deel uitmaakt van het wettelijk pensioen, is dit niet verplicht: deze cijfers mogen echter niet verhullen dat in 2007, ondanks het toenemende dekkingspercentage, slechts 38% van de zelfstandigen in hoofdberoep door een VAPZ gedekt was⁹².

Toch kunnen we ook vaststellen dat bij de bevolking in dit verband een bewustzijn groeit, aangezien het aantal actieve aangeslotenen jonger dan vijftientig tussen 2006 en 2007 met 30% is gestegen⁹³.

Het geslacht van de aangeslotenen maakt geen verschil wat het percentage van aangegane contracten betreft, aangezien de verhouding van de contracten correlatief is ten opzichte van het aantal mannen/vrouwen in het beroep.

Het systeem van wettelijke bijdragen voor zelfstandigen wordt door de wet beperkt. Het bedrag van de sociale bijdragen die zij verschuldigd zijn – en waarmee zij bovendien ook hun wettelijk pensioen kunnen samenstellen – heeft een bovengrens van 3.664,49 euro (trimestrieel) voor het jaar 2009. Dit bedrag stemt overeen met 22% van het aandeel van het beroepsinkomen van het referentiejaar dat niet meer dan 51.059,94 euro bedraagt, en 14,16% van het gedeelte daarboven, dat op 75.246,19 euro begrensd is⁹⁴; hierdoor wordt de mogelijkheid tot inning voor de hoogste inkomsten beperkt en wordt het herverdeelbare deel in verhouding verlaagd.

Dat betekent dat een zelfstandige die een nettojaarinkomen van 80.000 euro vóór belastingen aangeeft (dat wil zeggen: bruto-inkomen – lasten), hetzij ongeveer 3.500 euro netto per maand na belastingen, dezelfde bijdragen zal storten als wanneer hij 300.000 euro netto per jaar zou aangeven.

Welk bijdragebedrag aan een VAPZ-overeenkomst kan worden toegewezen, hangt af van de bezoldiging van de voorbije drie jaar, maar is gebonden aan een geïndexeerd absoluut maximum. Bijgevolg verandert de bijdrage vanaf een bepaald inkomensniveau niet meer.

Volgens het tweejaarlijks verslag voor 2009 van de CBFA over het VAPZ stortte 37% van de aangeslotenen in 2007 een bijdrage van meer dan 2.000 euro, 22% betaalde een bijdrage tussen 500 en 1.000 euro en 14% tussen 1.000 en 1.500 euro.

⁹¹ B. HANNES, *Aanvullende pensioenen: visie van Assuralia*, NCP/GT2, 2 april 2009.

⁹² CBFA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juli 2009, p. 5.

⁹³ CBFA, *Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels*, juli 2009, p. 6.

⁹⁴ Bron: RSVZ.

Ondanks de theoretische vrijheid die inzake de keuze van solidariteitsprestatie wordt gegund, blijkt dat de meeste pensioenstelsels in de praktijk hetzelfde type van prestaties toekennen, namelijk de financiering van het aanvullend pensioen in geval van invaliditeit en primaire arbeidsongeschiktheid en de compensatie van het inkomensverlies in geval van tijdelijke of permanente arbeidsongeschiktheid⁹⁵.

Voor 2007 had 37% van de VAPZ-overeenkomsten een solidariteitsluiting⁹⁶, wat overeenkomt met een lichte achteruitgang ten opzichte van 2005, toen 42% van de overeenkomsten “sociaal” was.⁹⁷

2. De verschillende types van zelfstandigen en de gevolgen op het vlak van de financieringswijze van hun aanvullend pensioen

2.1. Inleiding

Er bestaan verschillende soorten zelfstandigen:

- de klassieke zelfstandige (handelaar of vrij beroep);
- de zelfstandige die een medisch beroep uitoefent;
- de gevolmachtigde bedrijfsleider (bedrijfsleider 1e categorie)⁹⁸;
- en de andere bedrijfsleider (bedrijfsleider 2e categorie)⁹⁹.

Sommige zelfstandigen hebben de keuze uit zes oplossingen om in het kader van de tweede pijler een aanvullend pensioen op te bouwen¹⁰⁰:

- Externe financiering door het bedrijf:
 - Collectief (bijvoorbeeld via een groepsverzekering): voor de bedrijfsleiders 1e en 2e categorie
 - Individueel (bijvoorbeeld: IPT – verzekering): voor de bedrijfsleiders 1e en 2e categorie
- Interne financiering door het bedrijf:
 - Collectief: verboden
 - Individueel
 - door interne provisie: voor bedrijfsleiders 1e categorie
 - met een bedrijfsleidersverzekering: voor bedrijfsleiders 1e categorie

⁹⁵ CBFA, Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels, juli 2009, p. 7.

⁹⁶ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 12 maart 2009, p. 50.

⁹⁷ CBFA, Tweejaarlijks verslag betreffende de sectorale pensioenstelsels, juli 2009, p. 5.

⁹⁸ Art. 32, 1e lid, 1° van de WIB 92.

⁹⁹ Art. 32, 1e lid, 2° van de WIB 92.

¹⁰⁰ L. VEREYCKEN, *Aanvullende pensioenvorming voor zelfstandigen*, NCP/GT2, 18 mei 2009, p. 3.

- Eigen onderschrijving door de zelfstandigen:
 - WAPZ: voor de klassieke zelfstandigen die sociale bijdragen betalen die minstens even hoog liggen als degene die door een zelfstandige in hoofdberoep (+ helpende echtgenoten) verschuldigd zijn¹⁰¹
 - de gewone WAPZ (pensioen),
 - de sociale WAPZ (pensioen + “solidariteit”)
 - RIZIV: voor de zelfstandigen die bepaalde vrije beroepen uitoefenen, gefinancierd door een RIZIV-bijdrage (pensioen + “solidariteit”).

2.2. De zelfstandige natuurlijke personen

2.2.1 Het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen

Het meest gebruikte middel is het VAPZ, waarmee de zelfstandigen *intuitu personae* een pensioenovereenkomst kunnen afsluiten.

De 80%-regel is niet van toepassing op de VAPZ-bijdragen, maar het aanvullend pensioen dat hiervan afkomstig is, komt tussenbeide in toepassing van de regel voor de aftrekbaarheid van de aan dit grensbedrag onderworpen premies.

2.2.2 Het sociaal vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen

2.2.2.1 Principe

Het bedrag van de maximumbijdrage voor het sociale VAPZ ligt 15% hoger dan het bedrag van de maximumbijdrage in het gewone luik¹⁰². Dit stijgt met andere woorden van 8,17% tot 9,40% en komt overeen met 3.199,76 euro voor 2009.

Het bedrag dat in het solidariteitsluik wordt belegd, moet met minstens 10% van de in het gewone luik betaalde bijdrage overeenstemmen¹⁰³.

2.2.2.2 Bijzonder geval: de RIZIV-contracten

De beperkingen van artikel 44 zijn niet van toepassing¹⁰⁴ op de RIZIV-bijdragen.

Het bedrag van de RIZIV-tussenkost voor 2009 varieert naargelang van de beroepscategorie. Deze tussenkost zou dus bedragen:

¹⁰¹De gewone WAPZ en de sociale WAPZ kunnen niet met elkaar worden gecombineerd.

¹⁰² Art. 46 van de WAPZ.

¹⁰³ Art. 46 van de WAPZ.

¹⁰⁴ Art. 44, § 3 van de WAPZ.

- 4.103 euro voor geconventioneerde artsen voor al hun beroepsactiviteiten, of 2.018 euro voor de andere,
- 2.039,12 euro voor de tandartsen,
- 2.469,17 euro (in 2008) voor de apothekers,
- 1.332,91 euro¹⁰⁵ (in 2008) voor de kinesitherapeuten.

Er moet een onderscheid worden gemaakt naar gelang van het statuut waaronder deze medische beroepen worden uitgeoefend:

- Geconventioneerde artsen, tandartsen, apothekers en kinesitherapeuten onder het statuut van zelfstandigen kunnen tegelijkertijd van de RIZIV-bijdrage genieten en normaal tot het VAPZ bijdragen;
- Geconventioneerde artsen, apothekers, kinesitherapeuten en tandartsen, als benoemd statutair ambtenaar of als werknemer kunnen eveneens genieten van de RIZIV-bijdragen en kunnen ook bijdragen tot een contract dat aan de voorwaarden van de vrij aanvullende pensioenovereenkomst voor zelfstandigen met solidariteitsluik voldoet¹⁰⁶; zij kunnen met andere woorden tegelijkertijd genieten van de voordelen van de groepsverzekeringen voor werknemers, van de RIZIV-bijdragen en een contract dat aan dezelfde voorwaarden voldoet als het aanvullend pensioen voor zelfstandigen met solidariteitsluik.

2.3. De zelfstandige bedrijfsleiders¹⁰⁷

De toezeggingen voor zelfstandige bedrijfsleiders zijn noch in de WAPZ, noch in titel II van de WAP opgenomen. Er zijn verschillende vormen.

2.3.1 Individuele pensioentoezeggingen zelfstandigen

2.3.1.1 Met externalisering (via een pensioeninstelling)

Om fiscaal aftrekbaar te zijn moet de bezoldiging van de bedrijfsleider regelmatig en ten minste één keer per maand worden toegekend¹⁰⁸.

¹⁰⁵ KB van 18 september 2008 tot vaststelling van de door de Dienst voor geneeskundige verzorging van het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering te storten jaarlijkse bijdrage voor het jaar 2007, voorzien bij het koninklijk besluit van 23 januari 2004 tot instelling van een regeling van sociale voordelen voor sommige kinesitherapeuten.

¹⁰⁶ Art. 54, § 2 van de wet van 14 juli 1994.

¹⁰⁷ Art. 3 van het KB van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen.

¹⁰⁸ Art. 38, § 2 WIB 92.

Hij profiteert van de regels die op prudentieel vlak aan de Pl's zijn opgelegd. De bedrijfsleider wordt door de externalisering beschermd in geval van faillissement van de onderneming.

2.3.1.2 Zonder externalisering (zonder pensioeninstelling)

2.3.1.2.1 Principe

Een onderneming kan door interne provisies aan te leggen of op een bedrijfsleidersverzekering (BLV) in te tekenen, een aanvullend pensioen zonder externalisering opbouwen ten gunste van een zelfstandig bedrijfsleider (ondernemingsmandataris)¹⁰⁹. Een dergelijke financiering beschermt niet tegen de risico's van faillissement van de onderneming.

De regels aangaande de "reserveoverdrachten" zijn uiteraard ook hier niet van toepassing.

2.3.1.2.2 Interne provisie

De interne provisie wordt bij de passiva geboekt.

2.3.1.2.3. Bedrijfsleidersverzekering (BLV)

Het principe van de bedrijfsleidersverzekering houdt in dat de onderneming een levensverzekeringsovereenkomst aangaat waarin de onderneming tegelijkertijd verzekeringnemer en begunstigde is, aangezien de bedrijfsleider de verzekerde is.

2.3.2 Collectieve pensioentoezegging

Zelfstandigen gaan minder vaak een collectieve pensioentoezegging aan, omdat deze voor de IPT's belastender zijn.

¹⁰⁹ Art. 32, 1e lid, 1° WIB 92.

Hoofdstuk IV: Prudentiële regels en bescherming die door de WAP en de WAPZ zijn voorzien

1. De prudentiële regels – IBP's en verzekeringsondernemingen

1 Woord vooraf

De WAP en de WAPZ bepalen dat de uitvoering van een pensioentoezegging of -overeenkomst moet worden geëxternaliseerd (behoudens uitzonderingen¹¹⁰) en dus aan een pensioeninstelling moet worden toevertrouwd¹¹¹.

In het kader van deze externalisering heeft de werkgever twee mogelijkheden: de instelling voor bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP) of de verzekeringsonderneming (groepsverzekering). Beide types van pensioeninstellingen moeten vooraf zijn erkend.

De verzekeringsonderneming, die met name onderhevig is aan de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen, onderscheidt zich door het aanbieden van verzekeringsproducten van tak 21, die een minimumrendement garanderen. Deze producten zijn goed voor 80 à 90% van de levensverzekeringsactiviteit. De verzekeringsonderneming wordt gezien als de instelling die zekerheid garandeert inzake de belegde bedragen en een minimumrendement waarborgt.

Zevenendertig verzekeringsondernemingen bieden de mogelijkheid om een groepsverzekering aan te gaan. De groepsverzekeringen vormen ongeveer een derde van de productie in tak 21. Zestien van deze ondernemingen bieden ook tak 23 aan¹¹².

Een IBP, die onderworpen is aan de prudentiële regels van de wet betreffende het toezicht op de Instellingen voor Bedrijfspensioenvoorzieningen van 27 oktober 2006 (WIBP), is een instelling die tot doel heeft pensioenprestaties gelinkt aan een beroepsactiviteit te verstrekken¹¹³. Deze rechtspersoon, die verschilt van een bijdragende onderneming¹¹⁴, neemt de vorm aan van een organisme voor de financiering van pensioenen (OFP)¹¹⁵.

¹¹⁰ Pensioentoezeggingen van publiekrechtelijke rechtspersonen – art. 134 tot 139 van de wet van 27 oktober 2006 betreffende het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen (WIBP) – Individuele pensioentoezeggingen voor gevolmachtigde bedrijfsleiders – artikel 75 van de WIBP.

¹¹¹ Art. 5, § 3 WAP.

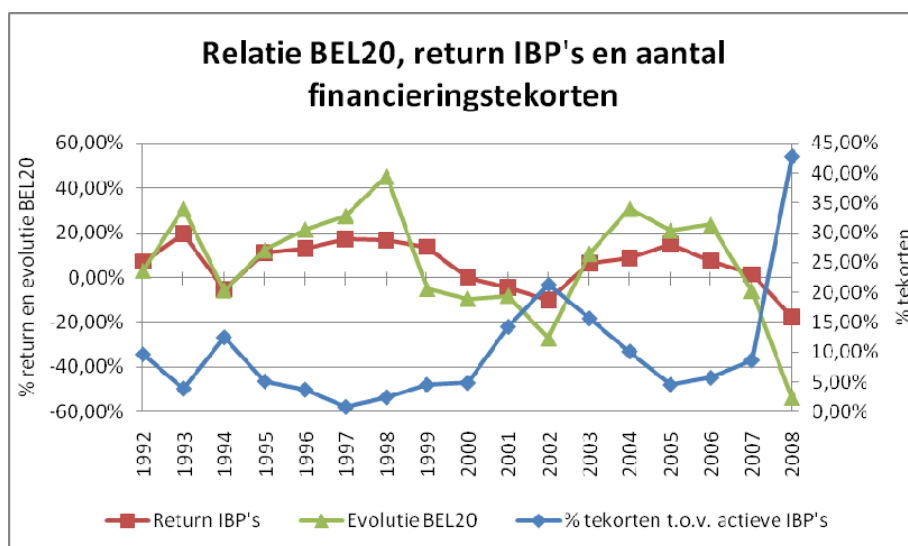
¹¹² H. BECQUAERT, “Prudentiële regels”, CBFA, NCP/GT2, 2 juli 2009, p. 22.

¹¹³ Art. 2, 1^o, WIBP.

¹¹⁴ Is volgens de wet “een onderneming of andere instelling, die bestaat uit of samengesteld is uit een of meer natuurlijke of rechtspersonen die optreden als werkgever of als zelfstandige dan wel een combinatie daarvan, en die aan een instelling voor bedrijfspensioenvoorziening bijdragen betaalt” (art. 2, 4^o WIBP).

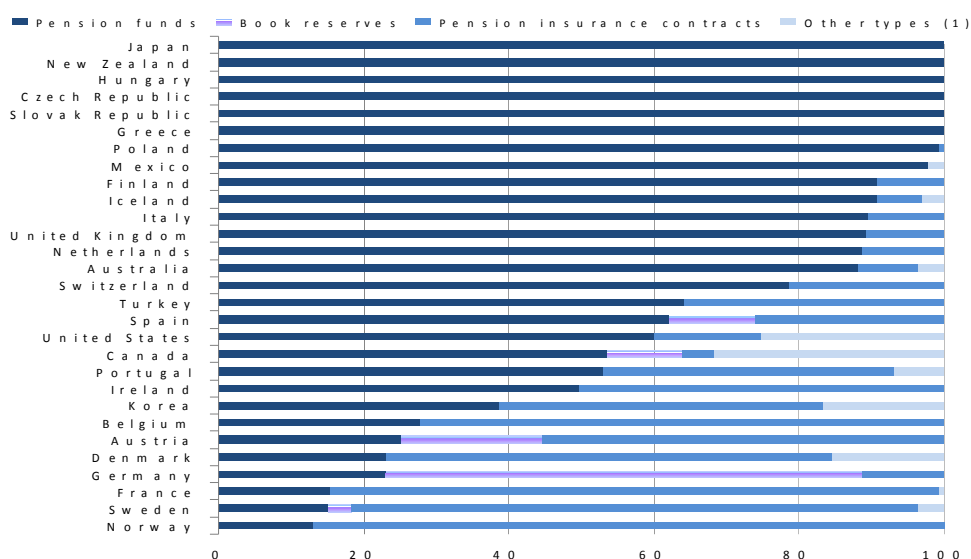
¹¹⁵ Art. 8 WIBP.

Op 31 december 2008 waren van de tweehonderdvijftig bestaande IBP's, die voor 12,5 miljard euro activa opleveren, vijftig IBP's samen goed voor 76,25% van de aangesloten werknemers en 79,16% van de activa.



Bron: H. BECQUAERT, "Prudentiële regels", CBFA, NCP/GT2, 2 juli 2009.

In België wordt 72% van de pensioenreserves in de tweede pijler beheerd door de verzekeringsondernemingen, tegenover 28% door IBP's¹¹⁶. Dit verschil doet zich niet in alle landen voor, zoals blijkt uit de onderstaande tabel, opgesteld door de OESO:



Bron: OECD, Private Pensions Outlook 2008 in L SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, NCP/GT2, 2 april 2009

We kunnen vaststellen dat hoofdzakelijk privéondernemingen in de IBP's beleggen (zij zijn goed voor 86% van de door de IBP's opgebouwde reserves; het saldo is afkomstig van de zelfstandigen en de overheidsbedrijven (5,97% en 7,66%))¹¹⁷.

¹¹⁶ L. SOMMERIJNS & F. DE BILDERLING, *Présentation introductive Abip*, NCP/GT2, 2 april 2009.

¹¹⁷ BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, 2 maart 12, p. 77.

2 De IBP's

2.1 Controle

De WIBP, die een voortzetting is van Richtlijn 2003/41/EG¹¹⁸, bepaalt dat lid mogen zijn van de OFP¹¹⁹ en dus deel mogen uitmaken van de algemene vergadering, de bijdragende ondernemingen, alsook de aangeslotenen of begunstigden en hun vertegenwoordigers¹²⁰, zodat de controle kan worden uitgevoerd. De leden van de operationele organen moeten de vereiste bevoegdheden hebben om hun functie te kunnen uitoefenen¹²¹. Bovendien worden de meeste IBP's paritair beheerd, dat wil zeggen via vertegenwoordiging van de werknemers in de raad van bestuur¹²², en dat, in tegenstelling tot de verzekeringsondernemingen. Om erover te waken dat de bepalingen van het sociaal recht en het arbeidsrecht worden toegepast, kunnen ook sociale comités worden ingesteld¹²³.

De IBP's worden op verschillende niveaus gecontroleerd: door interne controle¹²⁴, door de actuarissen¹²⁵, door de erkende commissaris-revisoren¹²⁶, en ten slotte door de CBFA¹²⁷.

2.2 De waarborgen

In fine is de bijdragende onderneming verantwoordelijk voor de goede afloop van de verbintenissen die ze is aangegaan. Bij ontoereikende financiering richt de IBP zich met andere woorden tot de werkgever om hem te verzoeken om het eventuele financiële tekort bij te leggen. Tussen de IBP en de bijdragende onderneming wordt een financieringsplan opgesteld, dat bepaalt welke bijdrage de onderneming moet betalen om tot het gewenste resultaat te kunnen komen. De CBFA moet erover waken dat het project realistisch is en met het nagestreefde doel overeenstemt. Als dat niet zo is, kan de commissie wijzigingen eisen om de belangen van de gerechtigden veilig te stellen en de gepaste financiering te verzekeren¹²⁸.

De IBP moet met andere woorden aan een aantal vereisten inzake financiering voldoen.

De eerste financiële vereiste is de verplichting om technische voorzieningen te berekenen en in te boeken voor alle activiteiten die de IBP realiseert. Deze voorzieningen vormen de "schuld" van de IBP ten opzichte van de aangeslotenen en de gerechtigden van de pensioenstelsels die ze beheert. Het uitvoeringsbesluit van het WIBP verplicht dat twee niveaus van technische voorzieningen worden

¹¹⁸ Europese richtlijn inzake het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorzieningen.

¹¹⁹ Een IBP mag haar activiteit niet uitoefenen zonder vooraf door de CBFA te zijn toegelaten (art. 52 WIBP).

¹²⁰ Art. 14 WIBP.

¹²¹ Art. 24 WIBP.

¹²² Art. 41 WAP.

¹²³ Art. 34 WIBP.

¹²⁴ Art. 77 WIBP.

¹²⁵ Art. 109 WIBP.

¹²⁶ Art. 103 tot 108 WIBP.

¹²⁷ Art. 49 WAP en 58 WAPZ.

¹²⁸ Art. 86 WIBP.

ingevoerd: de technische voorzieningen op korte termijn (KTV's) en de technische voorzieningen op lange termijn (LTV's)¹²⁹.

De KTV's mogen in geen geval lager liggen dan wat in het Belgische of internationale sociaal of arbeidsrecht wordt vereist en op de genoemde pensioenstelsels van toepassing is. Kortom, de KTV's moeten minstens gelijk zijn aan de door de aangeslotenen verworven reserves en de huidige waarde van de lopende rentes (solvabiliteit op korte termijn); dit is vergelijkbaar met de verzekeringsondernemingen.

Meer nog dan de KTV's moeten de LTV's van dien aard zijn dat ze het voortbestaan van de toezeggingen kunnen waarborgen (solvabiliteit op lange termijn). Ze worden berekend op basis van een actuariële raming die voldoende voorzichtig is¹³⁰. Hierbij dient te worden opgemerkt dat wordt gewerkt op basis van ramingen en hypothesen die volgens een kwalitatieve eerder dan een kwantitatieve benadering worden bepaald.

De berekening en de definities met betrekking tot de technische voorzieningen en de solvabiliteitsmarges zijn opgenomen in artikel 12 en volgende van het koninklijk besluit van 12 januari 2007 betreffende het prudentieel toezicht op de IBP's. Indien insufficiëntie wordt vastgesteld, dient de IBP een herstelplan op te stellen en aan de CBFA voor te leggen.

De tweede financiële vereiste is de verplichting om de technische voorzieningen te dekken met toereikende en aangepaste activa, representatieve waarden genoemd. Deze beleggingen moeten eveneens aan het prudentiebeginsel voldoen. De IBP moet er vooral voor zorgen dat deze activa de zekerheid, kwaliteit, liquiditeit en rentabiliteit van de portefeuille garanderen, alsook een correcte diversifiëring ervan¹³¹. Hierbij herinneren we eraan dat de activa van een IBP in marktwaarde en niet in aanschaffingswaarde worden geboekt.

Daarenboven moet de IBP in sommige gevallen een solvabiliteitsmarge berekenen en deze vertegenwoordigen door activa die vrij zijn van elke mogelijke verplichting en vergelijkbaar zijn met activa die als representatieve waarden toelaatbaar zijn¹³²¹³³.

Wanneer inzake de belangen van de aangeslotenen tekortkomingen of risico's worden vastgesteld, kan de CBFA verschillende maatregelen nemen¹³⁴. Preventief, als de situatie nog steeds gezond is, maar wel eens zou kunnen verslechteren, kan de CBFA eisen dat de IBP een saneringsplan voorlegt en in het kader daarvan haar solvabiliteitsmarge optrekt¹³⁵. Als daarentegen de IBP een werkelijk ontoereikende financiering heeft – met name op het vlak van de solvabiliteitsmarge, de technische voorzieningen of de representatieve waarden – moet de IBP een herstelplan voorleggen¹³⁶. Het saneringsplan en het herstelplan moeten rekening houden met de

¹²⁹ Art. 16 en 17 van het KB van 12 januari 2007 betreffende het prudentieel toezicht op de IBP's.

¹³⁰ Art. 89 WIBP en KB van 12 januari 2007 betreffende het prudentieel toezicht op de IBP's.

¹³¹ Art. 90 tot 94 WIBP.

¹³² Art. 87 en 88 WIBP.

¹³³ In de meeste gevallen (IBP's die pensioenstelsels voor werknemers beheren en die alleen middelenverbintenissen op zich nemen) wordt de solvabiliteitsmarge berekend op basis van het volume van de activiteiten overlijden, invaliditeit en arbeidsongeschiktheid, met uitzondering van de pensioenactiviteiten. Indien de IBP daarentegen pensioenstelsels voor zelfstandigen beheert of alleen resultaatsverplichtingen op zich neemt, moet zij ook voor haar pensioenactiviteiten een solvabiliteitsmarge berekenen. Bovendien mag voor de IBP's die resultaatsverplichtingen op zich nemen, het bedrag voor de aan te leggen marge niet lager liggen dan een absoluut minimum (momenteel 3,2 miljoen euro, wat overeenkomt met het minimum van het waarborgfonds van de verzekeringsonderneming die kiest voor de groep van activiteiten "leven"), ongeacht de omvang van de activiteiten van de IBP.

¹³⁴ "Herstelmaatregelen", hoofdstuk VIII, WIBP.

¹³⁵ Art. 113 tot 115 WIBP.

¹³⁶ Art. 116 tot 118 WIBP.

specifieke situatie die zich bij de IBP inzake risico's voordoet. Ze moeten concreet en haalbaar zijn binnen de met de CBFA overeengekomen termijn.

Behalve het opleggen van de hoger genoemde plannen kan de CBFA nog meer maatregelen treffen. Zo kan ze de IBP beperkingen opleggen of verbieden om vrij over haar activa te beschikken. Verder zijn er nog administratieve maatregelen, zoals de benoeming van een bijzonder commissaris, de vervanging van de operationele organen, administratieve boetes, de overheveling van de activiteiten naar een andere instelling ... Als ultieme maatregel kan de CBFA de erkenning van de IBP intrekken.

In geval van vereffening van de IBP of van een van de afzonderlijke vermogens ervan, beschikken de aangeslotenen over een bevoorrechte schuldvordering op de representatieve waarden die bij dit afzonderlijke vermogen behoren – zelfs ten overstaan van de fiscus en de RSZ. Indien het afzonderlijke vermogen ontoereikend is, behouden zij een algemeen voorrecht op het vermogen van de IBP, dat evenwel ondergeschikt is aan de andere bijzondere of algemene schuldvorderingen¹³⁷.

2.3 De pan-Europese IBP's

Het belangrijkste voordeel van de pan-Europese pensioenfondsen ligt in de schaalvoordelen die zij door hun omvang kunnen realiseren.

Deze IBP's zijn onderworpen aan de controle en prudentiële wetgeving van het land van oorsprong¹³⁸ terwijl ze bevoegd zijn om grensoverschrijdende activiteiten te verrichten binnen de grenzen van het sociaal recht en het arbeidsrecht dat in de lidstaat van ontvangst van toepassing is.

Indien een in België erkende IBP in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte of in een ander land een activiteit plant, zou de CBFA haar *veto* kunnen stellen wanneer zij vaststelt dat de administratieve structuren of de financiële situatie van de instelling, of nog, de bekwaamheid of beroepservaring van de leden van de operationele organen van de instelling niet verenigbaar zijn met de voorgestelde verrichtingen. Daarenboven kan de CBFA verzet aantekenen tegen de verwezenlijking van het project van de IBP indien de wetgeving van de staat waar de geplande activiteit zou worden uitgevoerd, verhindert dat de CBFA de IBP op een gepaste manier controleert¹³⁹.

In haar rapport over de activiteiten van en het toezicht op de IBP's¹⁴⁰ wijst de Europese Commissie op het feit dat er voor de solvabiliteitsregels en de regels voor de waardering van activa op Europees niveau geen uniformiteit is. Elke staat kan immers andere methodes, waarderingsregels en hypothesen aanwenden om de technische voorzieningen te bepalen en dit, voor vergelijkbare prestaties.

¹³⁷ Art. 42 WIBP.

¹³⁸ Art. 67 WIBP.

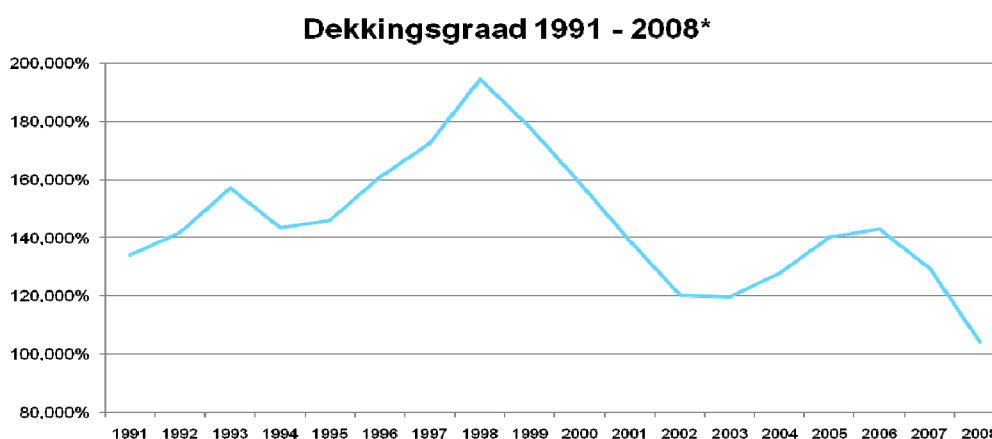
¹³⁹ Art. 71 WIBP.

¹⁴⁰ *Verslag van de Commissie over enkele kernaspecten van richtlijn 2003/41/EG betreffende de werkzaamheden van en het toezicht op de instellingen voor bedrijfspensioenvoorziening (IBPV-richtlijn)*, COM (2009) 203 def.

2.4 De gevolgen van de crisis

Doordat de crisis verschillende, tot nog toe erkende/gekende hypothesen op de helling heeft geplaatst, wordt gevreesd voor het voortbestaan van een aantal IBP's. Gebrek aan teruggang stelt ons op dit ogenblik niet in staat om een precies beeld te vormen van de impact op lange termijn van deze crisis voor de IBP's.

Toch kunnen we vaststellen dat, doordat de activa volgens de marktwaarde worden gewaardeerd, de dekkinggraad van de IBP's gedaald is van 142,98% in 2006 tot 104,30% in 2008¹⁴¹. Dit wordt niet alleen door de huidige economische crisis verklaard, maar ook door het feit dat de IBP's voortaan prudent berekende provisies – langetermijnprovisies genoemd – moeten boeken (deze provisies zijn doorgaans hoger dan de verworven reserves of kortetermijnprovisies)¹⁴².



* In 2008 dekkinggraad t.o.v. prudent berekende technische voorzieningen

Bron: H. BECQUAERT, "Prudentiële regels", CBFA, NCP/GT2, 2 juli 2009.

In haar Mededeling van 9 december 2009 verzocht de CBFA de IBP's die een financieringstekort vaststelden, om proactief op te treden, de CBFA onmiddellijk in kennis te stellen en de nodige herstel- of saneringsmaatregelen te nemen. In geval van een tekort met betrekking tot de technische voorzieningen op korte termijn, verhoogd met de solvabiliteitsmarge, moet dit tekort vóór eind 2009 worden aangezuiverd. Indien een tekort wordt vastgesteld met betrekking tot de technische voorzieningen op lange termijn, verhoogd met de solvabiliteitsmarge, moet de situatie op middellange termijn worden geregulariseerd.

¹⁴¹ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 108.

¹⁴² Indien de prudentiële regels niet gewijzigd waren, zou de dekkinggraad alleen al door de economische crisis tot 117% zijn gedaald.

Het aantal geregistreerde herstelplannen kan als volgt worden weergegeven:

Aantal herstelplannen

Type plan	Goedgekeurd	Ingediend	Aangekondigd of geconstateerd	Totaal
KTV	10	0	0	10
KTV + LTV	55	1	0	56
LTV	40	0	2	42
Niet formeel ingediend	0	0	7	7
Totaal	105	1	9	115

Bron: cijfergegevens van de CBFA op 10 november 2009.

De CBFA moet de IBP's controleren. Daarvoor steunt zij met name op de erkende commissarissen, de actuarissen en de informatie en documentatie die de IBP's haar moeten verstrekken. Dan rijst de vraag naar de termijn voor de overbrenging van deze informatie: kan met die termijn voldoende snel worden gereageerd om de als gevaarlijk geoordeelde situatie te verhelpen? Met die bedoeling herinnert de CBFA eraan – in haar begeleidende brief bij de circulaire met betrekking tot de Mededeling van de jaarrekening, statistieken en erbij te voegen documenten voor het boekjaar eindigend in 2008¹⁴³ – dat ze *“genoodzaakt is om een evenwicht te zoeken tussen, enerzijds, de prudentiële vereiste om tijdig over significante informatie te beschikken teneinde een passend toezicht te kunnen uitoefenen, en, anderzijds, het streven naar efficiëntie en duidelijke administratieve regels in de relatie met de instellingen onder toezicht.”*

3 De verzekeringsondernemingen

3.1 De controle

Net zoals de IBP is de verzekeraar onderworpen aan verschillende controles (actuarieel, audit, compliance, risk, erkende commissaris-revisoren, CBFA).

3.2 De waarborgen

Behalve deze controle moeten deze verzekeringsondernemingen (ervan uitgaande dat de aangeboden contracten tot tak 21 behoren) eveneens op om het even welk ogenblik kunnen aantonen dat er op zijn minst een gelijkwaardigheid is tussen de waarde van de beleggingsportefeuille (de activa die er deel van uitmaken, worden “representatieve waarden” genoemd) en die van de verplichtingen van de

¹⁴³ Circulaire 2008/27 van 18 december 2008 met betrekking tot de mededeling van de jaarrekening, statistieken en erbij te voegen documenten voor het boekjaar eindigend in 2008.

verzekeraar¹⁴⁴ (“technische voorzieningen” genoemd); bovendien is een minimale solvabiliteitsmarge ten belope van 4% van deze technische voorzieningen vereist¹⁴⁵.

De verzekeringsondernemingen moeten bovendien “over een toereikend rentabiliteitsniveau beschikken, niet alleen globaal, maar ook voor een aantal afzonderlijk beschouwde deelactiviteiten”¹⁴⁶.

Er is nog een bijkomende bijzonderheid: in het kader van de groepsverzekeringen, tak 21 en 23, “moeten de reserves minstens gelijk zijn aan de som van de verworven reserves van de aangeslotenen en de huidige waarde van de lopende rentes”¹⁴⁷; indien dit niet het geval is, moet het verschil binnen een termijn van zes maanden door de inrichter worden aangezuiverd; zo niet wordt de groepsverzekering gereduceerd¹⁴⁸, zoals ze ook wordt gereduceerd in het geval van faillissement van de inrichter¹⁴⁹.

In geval van faillissement van de verzekeringsonderneming beschikken de aangeslotenen over een bevoorrechte schuldvordering op de representatieve waarden – zelfs ten overstaan van de fiscus en de RSZ – en ook op het vermogen van de onderneming, maar in dat geval is deze schuldvordering ondergeschikt aan de andere bijzondere of algemene schuldvorderingen¹⁵⁰¹⁵¹.

De verzekeringsonderneming garandeert te allen tijde, als het om een verzekering in tak 21 gaat, een uit hoofde van de wet¹⁵² beperkte technische rentevoet die momenteel door koninklijk besluit is vastgelegd op een maximum van 3,75%¹⁵³.

Net zoals bij de IBP's kunnen herstelplannen worden doorgevoerd, zoals een verhoging van de tarieven of kosten, met eventueel een verbod op afkoop, lening of voorschot op levensverzekeringen of nog, de tegeldemaking van een deel van de portefeuille¹⁵⁴¹⁵⁵.

In tegenstelling tot de IBP's, die de neiging hebben om meer te beleggen in waarden met een hoge volatiliteit en een hoog potentieel rendement, zullen de verzekeraars eerder een veilig beheer aanhangen. Zo werd vastgesteld dat zij hun activa momenteel voor 75% beleggen in obligaties, waarvan 50% aan staatsobligaties¹⁵⁶. De toekenning van de activa binnen de IBP's (onderzoek BVPI januari 2009) omvatte 47% obligaties, 30% aandelen, 9% vastgoed en minder dan 1% als toxisch beschouwde activa.

¹⁴⁴ Art. 16 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen.

¹⁴⁵ Art. 15 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen.

¹⁴⁶ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 105.

¹⁴⁷ Art. 48 van het KB van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit.

¹⁴⁸ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 105.

¹⁴⁹ Art. 50 van het KB van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit.

¹⁵⁰ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 106.

¹⁵¹ Art. 18 en 48/16 van de wet van 48 juli 16 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen.

¹⁵² Art. 19 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen.

¹⁵³ Art. 24 van het KB van 14 november 2003 betreffende de levensverzekeringsactiviteit.

¹⁵⁴ Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV), *Verslag*, juni 2009, p. 106.

¹⁵⁵ Art. 26 van de wet van 9 juli 1975 betreffende de controle der verzekeringsondernemingen.

¹⁵⁶ B. HANNES, *Aanvullende pensioenen: visie van Assuralia*, NCP/GT2, 2 april 2009.

3.3 De gevolgen van de crisis

De verzekeringsondernemingen zijn verplicht om een deel van hun activa te waarderen tegen marktcoers¹⁵⁷ om na te gaan of deze activa, de representatieve waarden, toereikend zijn om de technische voorzieningen te dekken. We stellen grote variaties vast tussen de waarden bij de verschillende ondernemingen op de markt.

De huidige economische conjunctuur, die op sommige markten tot inactiviteit heeft geleid, bemoeilijkte deze evaluatie. In dat geval kan voor sommige waarden gebruik worden gemaakt van de zogenaamde “Model to Market”-evaluatiemethode¹⁵⁸.

Deze waardering van activa is dan ook zuiver theoretisch, aangezien bij een inactieve markt de grote onzekerheid blijft of er bij dringende verkoop eventueel een tegenpartij is. Daarom eiste de CBFA dat de verzekeringsondernemingen er zeker van moeten zijn dat deze waarden niet prompt te gelde moeten worden gemaakt bij economische (hoog)spanning

De CBFA brengt echter geen enkele richtlijn uit betreffende de hypothese waarbij de bovenstaande zekerheid wegvalt en de waardering van activa aan een nulcoers of aan de laatst bekende coers moet worden ingeschreven.

De algemene *solvabiliteitsratio*¹⁵⁹ van de verzekeringsondernemingen, die op basis van de boekwaarde van de activa en dus niet van de marktwaarde wordt berekend, is gedaald van 231% in 2005 tot 195% in 2008¹⁶⁰. De dekkinggraad van de technische voorzieningen voor tak 21 werd teruggebracht van 102,47% in 2002 tot 101,67% in 2008¹⁶¹.

Een gebrek aan liquide middelen lijkt op het vlak van aanvullend pensioen weinig relevant, aangezien zowel de WAP als de WAPZ de mogelijke afkoop van de pensioenrechten vóór de leeftijd van zestig jaar verbiedt.

2. Bescherming geboden binnen de WAP en de WAPZ

1 Woord vooraf

Behalve de verplichting tot externalisering, zoals hierboven werd beschreven, voert de WAP, in hoofdstuk IV, tevens beschermingen in op het vlak van verworven rechten, gewaarborgd rendement, informatiewaarborg, ...

Bovendien moeten we er hier op wijzen dat artikel 14 van de WAP elke vorm van discriminatie tussen werknemers, aangeslotenen en begunstigen verbiedt.

¹⁵⁷ Deze beoordeling van de marktwaarde is uitgesloten voor de staatsobligaties.

¹⁵⁸ “De waardering van activa verhandeld op inactieve markten”, *Mededeling CBFA*, 2009/23, 25 mei 2009.

¹⁵⁹ Verhouding tussen de samengestelde solvabiliteitsmarge en de samen te stellen marge.

¹⁶⁰ H. BECQUAERT, “Prudentiële regels”, CBFA, NCP/GT2, 2 juli 2009, p. 25.

¹⁶¹ H. BECQUAERT, “Prudentiële regels”, CBFA, NCP/GT2, 2 juli 2009, p. 24.

2 Externalisering

De verplichting tot externalisering¹⁶² houdt in dat de inrichter (werkgever / sector) het beheer van de pensioentoezeggingen toevertrouwt aan een externe entiteit; op die manier worden de aangeslotenen (waaronder ook de zelfstandigen, die uit hoofde van de WAPZ eveneens zijn aangesloten) beschermd tegen het risico dat de onderneming failliet gaat, aangezien de reserves die er worden aangelegd, niet in de massa worden opgenomen.

Bovendien worden alle pensioentoezeggingen inzake prudentiële controle op voet van gelijkheid gesteld.

3 Verworven reserves en prestaties

In het kader van de WAP beschikt de aangeslotene over rechten op de verworven reserves¹⁶³ en prestaties¹⁶⁴ en dat na één jaar aansluiting, hoewel in principe deze reserves reeds vanaf de indienstneming van de werknemer worden opgebouwd. De berekeningswijze voor deze reserves wordt bepaald in de WAP, die in het kader van een systeem van vaste bijdragen, verwijst naar een koninklijk besluit¹⁶⁵.

Een wijziging van de pensioentoezegging kan geen vermindering van de verworven prestaties en reserves tot gevolg hebben¹⁶⁶. Bovendien kan de aangeslotene een wijziging weigeren indien die hem extra verplichtingen zou opleggen, behalve indien deze extra verplichtingen worden ingevoerd door een collectieve arbeids-overeenkomst¹⁶⁷.

Ook de WAPZ voorziet dat de zelfstandige aangeslotene eigenaar is van de verworven reserves zoals wordt bepaald in de ondertekende pensioenovereenkomst¹⁶⁸.

4 Contractbeëindiging en overdrachten

Artikel 32 van de WAP bepaalt dat, wanneer de aangeslotene de onderneming verlaat, hem verschillende mogelijkheden worden aangeboden, maar dat zijn reserves hem in ieder geval toebehoren.

Wanneer de inrichter van pensioeninstelling wil veranderen en/of de pensioenreserves wil overdragen, moeten bepaalde procedures, die in artikel 34 en volgende van de WAP beschreven staan, worden nageleefd.

¹⁶² Art. 5, § 3 WAP.

¹⁶³ Die reserves waarop de aangeslotene op een bepaald ogenblik recht heeft, overeenkomstig het pensioenreglement of de pensioenovereenkomst (art. 3, 13° WAP).

¹⁶⁴ Die prestaties waarop de aangeslotene recht heeft indien hij, bij zijn uittreding, zijn verworven reserves in de pensioeninstelling laat (art. 3, 12° WAP).

¹⁶⁵ Art. 18 WAP en KB van 14 november 2003 tot uitvoering van de WAP.

¹⁶⁶ Art. 16 WAP.

¹⁶⁷ Art. 16 WAP.

¹⁶⁸ Art. 47 WAPZ.

De WAPZ bepaalt dat de aangeslotene op om het even welk ogenblik van pensioeninstelling kan veranderen en zijn reserves naar een nieuwe pensioeninstelling kan overdragen¹⁶⁹.

5 Rendement

De WAPZ bepaalt dat, in de veronderstelling dat de aangeslotene een individuele bijdrage betaalt voor de pensioentoezegging, er een gewaarborgd rendement van 3,75% van toepassing is op de door hem gestorte sommen; voor de werkgeversbijdragen daarentegen wordt een rendement van 3,25% gewaarborgd indien deze in het kader van een systeem van vaste bijdragen worden gestort¹⁷⁰. Deze waarborg wordt echter maar van kracht wanneer de aangeslotene de pensioentoezegging verlaat: de inrichter is er dan toe gehouden om de eventuele tekorten aan te zuiveren¹⁷¹. Indien de pensioeninstelling failliet gaat, is de inrichter als eindverantwoordelijke verplicht om zijn pensioentoezeggingen na te komen.

De WAPZ voorziet een waarborg van 0% op dat gedeelte van de gestorte bijdragen dat niet werd verbruikt voor de dekking van het overlijdensrisico vóór de pensionering. Deze waarborg wordt echter pas op het ogenblik van het pensioen van kracht¹⁷². Bovendien kan uit hoofde van contractuele overeenkomsten tussen de zelfstandige en de pensioeninstelling een hoger gewaarborgd rendement worden voorzien.

6 Gewoon luik en solidariteitsluik – afgezonderd beheer

De solidariteitstoezeggingen kunnen, net zoals de andere toezeggingen, aan een pensioeninstelling of aan een andere rechtspersoon dan de inrichter worden toevertrouwd. De instelling die met het beheer van de solidariteitstoezeggingen is belast, dient deze los van haar andere activiteiten te beheren en dit om ze zo goed mogelijk te beschermen¹⁷³.

7 Advies over het rendement

Wanneer in een sectorpensioenstelsel 10% van de werknemers of werkgevers dit eist, onderzoekt de Raad voor Aanvullende Pensioenen hoe het stelsel wordt uitgevoerd. De Raad kan dan bij een matig rendement aanbevelen om van pensioeninstelling of beheerder te veranderen.

¹⁶⁹ Art. 51 WAPZ.

¹⁷⁰ Art. 24 WAP.

¹⁷¹ Art. 30 WAP.

¹⁷² Art. 47, 2e lid WAPZ.

¹⁷³ Art. 47 WAP en 56 WAPZ.

8 Strafmaatregelen

Artikel 54 van de WAP en 62 van de WAPZ voorzien strafmaatregelen, met name ten laste van eenieder die de in de wetgeving opgenomen verplichting tot informatie, tot aangifte en tot non-discriminatie niet nakomt.

Hoofdstuk V: Informatie en communicatie

1 Verplichting tot transparantie¹⁷⁴

Dankzij de overleg- en informatieplicht waaraan de inrichter onderworpen is, kan de werknemer het beleid inzake de financiering, de vaststelling van de reserves, de toepassing en de wijziging van het pensioenreglement, alsook de keuze van de pensioeninstelling en van het daarmee verwante beleggingsbeleid controleren¹⁷⁵.

Vaak heeft echter de inrichter het laatste woord en dat, overeenkomstig artikel 5 van de WAP. De uitzonderingen hebben voornamelijk betrekking op de sociale plannen en de andere paritair beheerde stelsels.

Bovendien wordt de aangeslotene, op zijn verzoek, *via* een rapport¹⁷⁶ geïnformeerd over het beheer van de pensioentoezegging en de prestaties daarvan. Ook de CBFA dient op de hoogte te worden gehouden van de beleggingsprincipes van de PI, waardoor zij in zekere zin ook toezicht kan houden en voor extra transparantie kan zorgen.

Elk jaar ontvangt de aangeslotene van de inrichter of van de pensioeninstelling een pensioenfiche, met daarop informatie¹⁷⁷ over onder andere de verworven reserves, de verworven prestaties en het financieringsniveau van de verworven reserves. In de toekomst (ten laatste op 31 december 2010) wordt deze informatie eveneens op eenvoudig verzoek van de rechthebbende overgemaakt¹⁷⁸.

Vanaf het ogenblik dat de aangeslotene vijfenveertig is, wordt om de vijf jaar aan de rechthebbende het bedrag van de verwachte rente meegedeeld.

Vergelijkbare procedures zijn voorzien in de WAPZ, voor de VAPZ, maar niet voor de toezeggingen van de zelfstandige bedrijfsleiders¹⁷⁹.

De toepasselijkheid en toegankelijkheid van deze informatie voor de aangeslotenen werden in vraag gesteld. In verband met deze informatie zouden immers misverstanden kunnen ontstaan. Hetzelfde geldt voor de toepasselijkheid van of het gebrek aan bepaalde gegevens. Zo kunnen de termen “verworven reserves” en “verworven prestaties” de betrokken persoon op een dwaalspoor brengen. Om dit te vermijden stelde de Commissie van de aanvullende pensioenen een lexicon op¹⁸⁰.

¹⁷⁴ Art. 41 *bis* WAP & 52 *bis* WAPZ.

¹⁷⁵ Art. 39 WAP & 41 WAPZ.

¹⁷⁶ Art. 42 WAP & 53 WAPZ.

¹⁷⁷ Art. 26 WAP & 48 WAPZ.

¹⁷⁸ Art. 26, § 8 WAP.

¹⁷⁹ Art. 48 WAPZ.

¹⁸⁰ Advies nr. 20 van 3 mei 2007.

2 Databank voor de tweedepijlerpensioenen – SIGeDIS–

Er werd beslist om een databank op te richten met de gegevens in verband met de tweedepijlerpensioenen¹⁸¹, dat wil zeggen met de voordelen die het wettelijk pensioen van de werknemers, zelfstandigen en ambtenaren zouden aanvullen.

Deze databank zou de gegevens bevatten die aan de CBFA, aan de FOD Financiën en aan andere gemachtigde instellingen moeten worden overgemaakt opdat zij hun taak tot een goed einde kunnen brengen. Zo kunnen inlichtingen worden verstrekt, met name voor statistische, politieke, historische en controledoeleinden, inzake de toepassing van de 80%-regel en het naleven van de sociale wetgeving.¹⁸² Deze inlichtingen zijn tegelijkertijd onderworpen aan de algemene wetgeving over de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Het beheer ervan wordt aan de vzw SIGeDIS toevertrouwd;¹⁸³ deze vzw kan onder andere de taak op zich nemen om aan de aangeslotenen, indien ze daartoe wordt gemachtigd¹⁸⁴, de door de wet voorgeschreven inlichtingen te verstrekken. Op deze manier kunnen problemen met slapende overeenkomsten worden opgelost. In haar advies 29 beveelt de Commissie van de aanvullende pensioenen aan om de bevoegdheden van de vereniging SIGeDIS uit te breiden: zo zou ze ook de bevoegdheid krijgen om aan de OFP, bij afloop van de toezegging of bij overlijden van de aangeslotene, die gegevens mee te delen die van het Rijksregister afkomstig zijn; ze zou informatie kunnen verstrekken aan de aangeslotenen en op het vlak van successierechten aan de vrederechters en notarissen.

De vzw SIGeDIS zou er moeten voor zorgen dat de informatie die voor de aangeslotenen is bestemd, leesbaar en relevant en van goede kwaliteit is; zo zou de rechthebbende op basis van veralgemeende en geüniformeerde informatie¹⁸⁵ zijn situatie op een heldere en exacte manier kunnen analyseren. Tegelijkertijd is de rol van de sociale partners bij de uitwerking van een dergelijk denkproces van groot belang.

Hierbij moeten we opmerken dat niet alle gepensioneerden of toekomstige gepensioneerden in de vereniging SIGeDIS zouden worden opgenomen: dit geldt bijvoorbeeld voor bepaalde ambtenaren of voor individuele, niet geëxternaliseerde pensioentoezeggingen.

¹⁸¹ Art. 306 van de programmawet van 27 december 2006, KB van 25 april 2007 tot uitvoering van artikel 306 van de programmawet van 27 december 2006.

¹⁸² Art. 58 *ter* WAPZ.

¹⁸³ Art. 12 van KB van 12 juni 2006 tot uitvoering van Titel III, hoofdstuk II van de wet van 23 december 2005 betreffende het generatiepact.

¹⁸⁴ Art. 48, §5 WAPZ.

¹⁸⁵ Uniformering is bijvoorbeeld noodzakelijk in volgende gevallen: bij de berekening van de rente moet worden uitgegaan van dezelfde hypothesen en dezelfde informatie moet worden aangeboden in verband met de WAP en de WAPZ (op de WAP-fiche staan verworven prestaties, maar deze staan niet op de WAPZ-fiche. Het bedrag van de stortingen, de aandelen in de winst, de kosten en de rentevoeten worden megedeeld aan de zelfstandigen, maar niet aan de werknemers. De rente die een werknemer mag verwachten, wordt berekend op basis van de hypothese van pensioen op 65 jaar, terwijl die van een zelfstandige “die met pensioen gaat”, rekt op basis van een variabel moment tussen de 60 en de 65 jaar, enz.).

DEEL B: DE DERDE PIJLER

Hoofdstuk 1: Beknopte beschrijving van de middelen

1 Wettelijke basis

De derde pijler wordt op individuele basis opgebouwd en wordt in hoofdzaak geregeld door het Wetboek van de inkomstenbelastingen 1992 (WIB 92) en het Wetboek diverse rechten en taksen.

Deze vorm van sparen, dat aan de belastingplichtigen belastingvoordelen biedt¹⁸⁶, past vooral in het kader van

- het pensioensparen, waarbij voor 2009 maximum 870 euro kan worden afgetrokken,
- of van de individuele levensverzekering – langetermijnsparen – met voor 2009 een maximum van 2.080 euro.

Ter herinnering: woonsparen en vrijstelling van de roerende voorheffing voor de eerste 1.730 euro aan interesten vormen eveneens een fiscaal aangemoedigde vorm van sparen. Deze vormen werden hier echter niet onderzocht, daar ze minder direct aan de pensioenproblematiek zijn gelinkt.

Verder wijzen we erop dat er onrechtstreekse links kunnen bestaan tussen de pensioentoezeggingen die werden aangegaan in het kader van de tweede pijler en van de derde pijler: wanneer een aangeslotene een bedrijf verlaat, heeft hij in sommige gevallen¹⁸⁷ de mogelijkheid om vrij bij te dragen voor een contract waarvan de premies passen in het kader dat tussen de tweede en de derde pijler ligt.

We maken hier een onderscheid tussen de producten die op het vlak van kapitaal en rendement garanties bieden, en producten die daarentegen geen enkele bescherming bieden.

In de tweede categorie vinden we de pensioenspaarfondsen en sinds kort ook de levensverzekeringsproducten van tak 23. Op het vlak van rendement en evolutie van het kapitaal zijn deze fondsen via beleggingsfondsen afhankelijk van de onderliggende activa waaruit ze bestaan.

¹⁸⁶ Art. 145/1 WIB 92.

¹⁸⁷ Art. 33 WAP.

2. Pensioensparen¹⁸⁸

Inleiding

Het pensioensparen werd door het koninklijk besluit van 22 december 1986 ingevoerd.

Het wordt opgebouwd door bedragen die in België definitief worden betaald voor het aanleggen van, ofwel een collectieve spaarrekening (pensioenspaarfonds), ofwel een individuele (spaar)rekening, ofwel als spaarverzekeringspremies (verzekeringsovereenkomst): in de loop van één jaar kan slechts in een van deze drie categorieën worden gestort¹⁸⁹.

Om te kunnen genieten van het belastingstelsel dat aan het pensioensparen is gelieerd, moet aan de volgende voorwaarden worden voldaan: in België verblijven of in een lidstaat van de Europese Economische Ruimte wonen, tussen de 18 en de 65 jaar oud zijn en een beroepsinkomsten ontvangen waarvoor in België belastingen verschuldigd zijn.

Het contract moet een looptijd hebben van minstens tien jaar¹⁹⁰ en er moeten in verschillende belastbare periodes minstens vijf stortingen worden uitgevoerd en de bedragen moeten ten minste vijf jaar¹⁹¹ blijven staan (daarenboven moet ook nog aan specifieke voorwaarden worden voldaan).

Het maximaal aftrekbare bedrag¹⁹² voor 2009 bedraagt 870 euro.

2.1 Bank

Bij het aanbod van de banken vinden we de pensioenspaarfonds, de beleggingsfondsen bestaande uit verschillende onderliggende activa, waarvan de verdeling en samenstelling zijn gereguleerd door het WIB van 92, met name in artikel 145/1, en het rendement is hiervan afhankelijk. Voor deze fondsen geldt een bijzonder belastingstelsel.

2.2 Verzekeringsondernemingen

Deze ondernemingen bieden voornamelijk levensverzekeringsproducten van tak 21 aan; deze producten staan niet alleen voor zekerheid op het vlak van kapitaal, maar ook voor een gewaarborgd minimumrendement, vermeerderd met een eventuele winstdeling.

¹⁸⁸ Art. 34 §1 en §2, 145/8 tot 145/16 WIB 92.

¹⁸⁹ Art. 145/8 WIB 92.

¹⁹⁰ Art. 145/9, 1e lid, 1° WIB 92.

¹⁹¹ Art. 174 WIB 92 (dit is niet van toepassing op “contracten” afgesloten vóór 4 augustus 1992: zie art. 515 *ter* WIB 92).

¹⁹² Art. 145/8 WIB 92.

Sinds korte tijd kunnen de verzekeringsondernemingen in het kader van het pensioensparen ook producten van tak 23 aanbieden, die qua werking vergelijkbaar zijn met de pensioenspaarfondsen, maar op het vlak van fiscaliteit anders zijn.

3. Langetermijnsparen LTS

Met LTS wordt alleen in verzekeringsproducten van tak 21 geïnvesteerd. Wat fiscale aftrekbaarheid betreft, is LTS vergelijkbaar met de lasten van hypotheekleningen.

De minimale levensduur van de belegging in een individuele LTS-levensverzekering bedraagt tien jaar en het contract moet worden ondertekend vooraleer de gerechtigde de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt. Aan de gerechtigden gelinkte specifieke voorwaarden zijn eveneens van toepassing¹⁹³.

Hoeveel het maximum toegestane bedrag bedraagt, hangt af van het inkomen en het mag niet boven een bovengrens liggen, die momenteel (2009) 2.080 euro bedraagt (basisbedrag 1.500 euro).

4. Woonsparen

Ter herinnering.

5. Het spaarboekje

Het spaarboekje wordt door de belastingbetaler niet onmiddellijk gezien als een vorm van pensioensparen. Toch biedt het eveneens fiscale voordelen, met name wat de vrijstelling van roerende voorheffing betreft (15%) op de interesten die het opbrengt, en dit ten belope van een bepaald plafond (1.730 euro in 2009).

6. Sterke groei

De inning van de derde pijler kende een sterke groei: 39% tussen 1993 en 2003 en 62% tussen 2003 en 2006.

Het gemiddelde inkomen van de derdepijlerspaarders bedroeg in 2003 24.410 euro. Zij bevonden zich in de leeftijdscategorie van de vijftig- tot vierenvijftigjarigen en stortten een gemiddelde bijdrage van 540 euro voor pensioensparen en 570 euro voor langetermijnsparen.

Dat oudere personen meer geneigd zijn om in de derde pijler te investeren, kan wellicht worden verklaard door het feit dat jongeren vaak schulden aangaan met het oog op de aankoop van vastgoed, maar ook door het stimulerende mechanisme, dat de derde pijler interessanter maakt naarmate de pensioenleeftijd dichterbij komt.

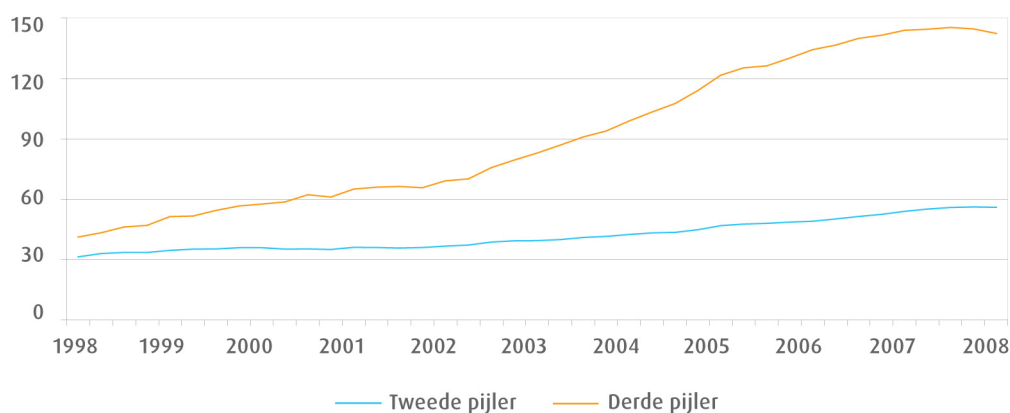
¹⁹³ Art. 145/1, 2° & 145/4 WIB 2.

Interessant is overigens dat zelfstandigen, personen met een hoog inkomen en eigenaars van vastgoed ook massaal in de derde pijler beleggen; voor deze categorieën is deze pijler overigens ook fiscaal het interessantst, aangezien het fiscale voordeel dat wordt toegekend en tussen de 30 en 40% van de geïnvesteerde som ligt, afhangt van het gemiddelde inkomstenbelastingtarief.

In haar studie over het bepalende element van het derdepijlersparen legt de NBB eveneens de klemtoon op het feit dat ambtenaren minder sparen in het kader van de derde pijler. De verklaring hiervoor ligt wellicht in het feit dat het wettelijke pensioen waarop zij recht hebben, hoger ligt dan dat van de andere sociale beroepsgroepen.

In 2007 spaarden twee-en-een-half miljoen Belgen in het kader van de derde pijler, met stortingen ten belope van 1,7 miljard euro¹⁹⁴.

Grafiek nr. 2¹⁹⁵: Reserves van de extralegale pensioenpijlers
(gegevens op het einde van het kwartaal, miljard euro)



Bron: NBB.

1 In heel brede zin, mét alle technische provisies van de individuele levensverzekeringen

Van al deze factoren die een invloed uitoefenen op de beleggingen in de derde pijler, is ook het beurseffect niet onbelangrijk: in tijden van hoge conjunctuur ging het effect in stijgende lijn, sinds het begin van de financiële crisis die we nu doormaken, vertraagde deze groei.

¹⁹⁴ Bron: Assuralia.

¹⁹⁵ NBB, NCP/GT2, 11 juni 2009.

Hoofdstuk II: Prudentiële regels

Bij de consument kan in verschillende opzichten verwarring ontstaan, met name wat de bescherming en fiscaliteit van deze vorm van sparen betreft, vooral door de ontwikkeling die het concept “bankverzekering” doormaakt.

Het is niet uitgesloten dat de consument het nuanceverschil niet opmerkt tussen verzekeringsproducten verkocht door een bank en bankproducten verkocht door diezelfde bank. Insgelijks kan er verwarring heersen tussen de pensioenspaarfonds en de verzekeringsproducten van tak 21.

Op fiscaal vlak ligt het pensioenspaarfonds door zijn concept relatief dicht in de buurt van een verzekeringsproduct van tak 23. Toch is er fiscaal gesproken een verschil, zoals we hierboven hebben aangehaald.

Wat de garanties betreft, wordt er *via* het beschermingsfonds bescherming geboden om de tegoeden die iemand in een kredietinstelling bezit, te garanderen wanneer deze laatste failliet zou worden verklaard. De goedgelovige spaarder die bij een fonds van deze instelling heeft ingetekend en zich wel bewust is van de risico's inzake de volatiliteit van de onderliggende activa, kan dan toch menen dat hij in de hoger genoemde hypothese gedekt is. Dit is echter niet het geval, aangezien een dergelijk fonds een juridische eenheid vormt die losstaat van deze instelling, en hij is derhalve niet beschermd op dit vlak, behalve voor wat de teruggave van hun roerende waarden betreft.

Iemand die op een verzekeringsproduct van tak 23 intekent, zou kunnen denken dat dit product, net als de andere verzekeringsproducten die voor belastingaftrek in aanmerking komen, een zekere garantie biedt inzake de bescherming van het kapitaal: dat is absoluut niet het geval aangezien dit product vergelijkbaar is met een pensioenspaarfonds.

Tot voor kort werd voor verzekeringsproducten van het type tak 21 geen enkele bescherming geboden, tenzij dan het gewaarborgde rendement en de bescherming van het kapitaal. Deze bescherming wordt immers als toereikend beschouwd, aangezien de types van onderliggende activa die worden gekozen, rechtvaardigden dat het niet noodzakelijk was om een bijkomende waarborg zoals die van de banken toe te kennen. We moeten echter vaststellen dat dit niet het geval was en dat het net zoals voor de banken noodzakelijk was om een dekkingsmogelijkheid op dat vlak te creëren¹⁹⁶. De derdepijlverzekerde zou dus gerustgesteld kunnen zijn, ware het niet dat deze bescherming niet verplicht is. Het gaat immers om een vrijwillige aansluiting bij de verzekeringsonderneming, een daad waarvoor geen reclame mag worden gemaakt, zoals de verzekeringsombudsman in zijn jaarverslag 2008 mededeelt.

De wet reglementeert de toekenning van de activa van deze fondsen in het kader van collectief en individueel sparen¹⁹⁷. Samengevat ziet het investeringsbeleid er als volgt uit:

- Maximum 75% obligaties, waarvan 60% openbare leningen,
- Maximum 75% aandelen,

¹⁹⁶ KB van 14 november 2008: deze bescherming is niet van toepassing voor de producten uit de tweede pijler.

¹⁹⁷ Art. 145/11 en 145/12 WIB 92.

- Maximum 10% cash,
- Minimum 80% in euro.

DEEL C: FISCALITEIT EN SOCIALE BIJDRAGEN IN DE TWEDE EN DERDE PENSIOENPIJLER

Hoofdstuk I: Fiscaliteit en sociale bijdragen in de tweede pensioenpijler

1. Sociale bijdragen in de financiering

1.1 Woord vooraf

De stortingen door een werkgever of een onderneming in de tweede pensioenpijler – of het nu gaat om stortingen in het kader van collectieve of individuele toezeggingen – zijn soms aan socialezekerheidsbijdragen onderworpen.

1.2 Bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid

Van de patronale premies en bijdragen betreffende de toezeggingen in geval van leven of overlijden voor werknemers¹⁹⁸ is 8,86% verschuldigd (na aftrek van de jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten). Deze bijdrage is bestemd voor de financiering van het rust- en overlevingspensioen voor werknemers.

Ze is echter niet verschuldigd op het aandeel van de storting door de werkgever voor de solidariteitstoezegging, aandeel dat minimum 4,40% bedraagt van de stortingen die voor het “gewone” luik van de pensioentoezegging werden verricht¹⁹⁹.

Indien de werkgever de bijdragen rechtstreeks aan zijn werknemers (en niet via een PI) stort, met of zonder bedrijfsleidersverzekering, wordt 8,86% *in fine* geïnd, bij de uitkering van het pensioen. Met het gedeelte dat betrekking heeft op de dienstjaren vóór 1 januari 1989, wordt geen rekening gehouden.

1.3 Normale socialezekerheidsbijdrage

Bij de werknemer die premies stort om een aanvullende pensioentoezegging te financieren, worden deze bedragen afgehouden van zijn nettoloon, dat wil zeggen nadat op het brutoloon 13,07% aan persoonlijke sociale bijdrage werd ingehouden.

¹⁹⁸ RSZ, *Dmfa – multifunctionele aangifte van de portaalsite van de sociale zekerheid*, https://www.socialsecurity.be/portail/instructions/idmfa/2009_01_f.nsf/3c5a699d138e6fa1c12566c80051b41b/05013b430ce45ce5c125757c004573c4?OpenDocument.

¹⁹⁹ Hoofdstuk IX van de WAP.

De werkgever dient op deze bedragen 3 à 34% patronale socialezekerheidsbijdragen te betalen.

Hetzelfde geldt voor de stortingen in het kader van de derde pijler, ongeacht het statuut van de belastingplichtige.

1.4 Ontbreken van socialezekerheidsbijdragen

De financiering van de pensioentoezeggingen voor zelfstandige bedrijfsleiders door een onderneming is niet aan het betalen van sociale bijdragen onderworpen, evenmin als de stortingen in het kader van de WAPZ (aangezien deze worden gelijkgesteld met socialezekerheidsbijdragen).

2. Sociale bijdragen op prestaties

2.1 RIZIV-inhouding²⁰⁰ (inhouding voor geneeskundige verzorging)

3,55% wordt ingehouden van elke betaling van pensioen of voordeel dat is bedoeld als aanvulling van een pensioen en wordt toegekend, hetzij op grond van wettelijke, reglementaire of statutaire bepalingen, hetzij uit hoofde van een arbeidscontract, een ondernemingsreglement of een sectorale overeenkomst²⁰¹. Deze inhouding wordt toegepast maar is maar verschuldigd als het totaal van de pensioenen een zekere drempel bereikt²⁰².

De aandelen in de winst (AW) zijn onderworpen aan de inhouding om te vermijden dat er discriminatie is tussen de verzekeringsproducten²⁰³, waar er vergelijkbare aandelen zijn, en de pensioenfondsen, waar er geen zijn.

Bovendien oordeelt het RIZIV dat deze heffing moet worden toegepast op de VAPZ²⁰⁴. Sommige pensioeninstellingen betwisten dit echter.

Voor de berekening van de drempel vanaf dewelke de RIZIV-inhouding verschuldigd is wanneer niet in de vorm van rente maar wel in de vorm van kapitaal wordt betaald, wordt het kapitaal in fictieve rente omgezet, maar daarmee wordt maar rekening gehouden tot het overlijden van de begunstigde van het kapitaal²⁰⁵. De inhouding wordt in één keer toegepast op het kapitaal.

²⁰⁰ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>

²⁰¹ Art. 191, 1e lid, 7° van de wet inzake de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen, gecoördineerd op 14 juli 1994.

²⁰² Op 1 juni 2009 bedroeg deze drempel 1.280,53 euro per maand voor een alleenstaande en 1.517,60 euro per maand voor een huishouden.

²⁰³ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, vraag 7 – De aandelen in de winst.

²⁰⁴ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, vraag 8 – De regeling van aanvullende pensioenen voor de zelfstandigen, en art. 14 van de wet van 24 december 1999 houdende sociale en diverse bepalingen.

²⁰⁵ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, vraag 13 – Omzetting van een kapitaal in een fictieve rente van ZIV-inhouding van 3,55%, en Bijdragen Gepensioneerden – B. De wettelijke en reglementaire bronnen.

De inhouding is eveneens van toepassing op de pensioenvoordelen die door een onderneming aan een zelfstandige bedrijfsleider, met of zonder bedrijfsleidersverzekering, worden toegekend²⁰⁶.

Op inkomens uit de derde pijler (pensioensparen / individuele levensverzekering) en van artikel 33 van de WAP wordt geen RIZIV-inhouding toegepast²⁰⁷.

2.2 RVP-inhouding²⁰⁸ – de Solidariteitsbijdrage²⁰⁹

Deze solidariteitsbijdrage wordt ingehouden op de wettelijke pensioenen, op basis van cijfergegevens die door het RIZIV worden meegedeeld; ze wordt berekend op alle wettelijke en extralegale brutopensioenen en ligt tussen 0,5%²¹⁰ en 2%²¹¹ %.

Indien een aanvullend pensioen in de vorm van kapitaal wordt uitbetaald, gebeurt de inhouding rechtstreeks door de debiteur, ten belope van:

- 2% op het brutobedrag, indien dit meer dan 24.789,35 euro bedraagt,
- 1% op het brutobedrag, indien dit minder dan 24.789,35 euro bedraagt (indien de kapitalen worden vereffend ten gevolge van een overlijden, minder dan 74.368,06 euro).

Deze inhouding is niet van toepassing in het kader van de derde pijler en artikel 33 van de WAP, noch voor de VAPZ-contracten²¹². Ze is daarentegen wel van toepassing op de uitkeringen voor zelfstandigen (en werknemers) met een RIZIV-contract voor de opbouw van hun aanvullend pensioen²¹³.

3. De taksen

3.1 Verzekeringstaksen / Met het zegel gelijkgestelde taksen

De aanslagvoet van de jaarlijkse verzekeringstaks bedraagt 9,25%, maar in sommige gevallen bedraagt deze:

²⁰⁶ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, vraag 9 – De pensioenvoordelen die ten individuen titel door een maatschappij zijn toegekend aan een zelfstandige rechthebbende en de verzekering voor bedrijfsleiders.

²⁰⁷ Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>, FAQ, vraag 2 – Inkomens uit de derde pijler.

²⁰⁸ Art. 68 van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

Bron: RIZIV: <http://www.inami.fgov.be/other/nl/resources-insurance/pensions/index.htm>

²⁰⁹ Programmawet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

²¹⁰ Is van toepassing op bedragen die, op 01/09/2008, hoger liggen dan 2.053,05 euro per maand voor alleenstaanden en dan 2.373,58 euro per maand voor huishoudens.

²¹¹ Surf voor meer informatie naar de website <http://www.rvponp.fgov.be>, rubriek “Pensioen uitgebreide informatie / betaling / de inhoudingen op het pensioen.

²¹² Art. 68, §1, c) van de wet van 30 maart 1994 houdende sociale bepalingen.

²¹³ H. BECQUAERT, *Overzicht van de tweede en derde pijler in ons pensioenlandschap*, CBFA, GT2/NCP 12 maart 2009, p. 69.

- 0%²¹⁴, in geval van een sociaal plan, VAPZ of pensioensparen;
- 1,1%: deze taks is van toepassing in het kader van langetermijnsparen in de derde pijler; ze is daarentegen niet verschuldigd voor het “pensioensparen”, noch voor de VAPZ-contracten;
- 4,40%²¹⁵ voor pensioentoezeggingen / levensverzekeringen (voor meer informatie en de bijzondere voorwaarden (cafetariaplan, collectieve toezeggingen, ...), individuele voortzetting²¹⁶, bedrijfsleidersverzekering;
- 9,25% op de hospitalisatieverzekering of wanneer de regels voorgeschreven in artikel 175 van het Wetboek diverse rechten en taken, niet worden nageleefd.

3.2 Taksen op winstdeelname

Er wordt een taks van 9,25% geheven bij de toekenning van de aandelen in de winst, in het kader van het aanvullend pensioen in de tweede en derde pijler, met uitzondering van de aandelen in de winst afkomstig van pensioensparen, aangezien deze aandelen van deze taks zijn vrijgesteld²¹⁷.

4. Directe belastingen

4.1 Het belasten van de bijdragen²¹⁸

4.1.1 80%-regel²¹⁹

Om de bijdragen die werden gestort voor de financiering van een aanvullende pensioentoezegging in de tweede pijler, te kunnen aftrekken, mag de som van de wettelijke en extralegale uitkeringen – aandelen in de winst inbegrepen – die de gepensioneerde bij zijn pensioen ontvangt, niet meer bedragen dan 80% van het laatste normale brutojaarloon²²⁰ waarbij rekening wordt gehouden met een eveneens normale duur (veertig jaar) van de beroepsactiviteit²²¹. Deze regel heeft geen gevolgen voor de derde pijler, noch voor het inhalen van sommige loopbaan jaren.

²¹⁴ Art. 176/2 van het Wetboek diverse rechten en taken (voorheen het Wetboek van de met het zegel gelijkgestelde taken), ingeleid door art. 100 van de WAP.

²¹⁵ Art. 175/1, § 1 van het Wetboek diverse rechten en taken (voorheen het Wetboek van de met het zegel gelijkgestelde taken), ingeleid door art. 99 van de WAP.

²¹⁶ Art. 33 WAP en 175/1, §2, 6° van het Wetboek diverse rechten en taken.

²¹⁷ Art. 183 *quinquies* van het Wetboek diverse rechten en taken (voorheen Wetboek van de met het zegel gelijkgestelde taken).

²¹⁸ In het kader van dit hoofdstuk gaan we uit van de stelling dat de regels inzake aftrekbaarheid worden nageleefd.

²¹⁹ Art. 59 WIB 92, art. 34 en 35 KB WIB 92.

²²⁰ Art. 59 WIB 92.

²²¹ Rondschriften van 4 februari 1987 opgenomen in ComIB 92/59.

Deze beperking houdt in dat, wanneer in het kader van de tweede pijler bijdragen worden gestort en/of premies worden uitbetaald, er van een toekomstige theoretische loopbaan moet worden uitgegaan om de bedragen van de huidige financiering te bepalen. Anders zou de fiscale aftrekbaarheid kunnen worden verworpen.

De voornaamste moeilijkheid ligt met andere woorden in de manier waarop de 80% moet worden berekend: dat blijkt ook uit de adviezen²²² van de Commissie voor aanvullende pensioenen, die niet alleen wijst op het mogelijke misbruik op dit vlak, door middel van inhaalbijdragen, maar ook de wetgever gelast om de manier waarop deze regel wordt toegepast, stabiel, duidelijker en coherenter te maken.

Uitkeringen in kapitaal worden in rente omgezet volgens een sterftetabel van 1987, die dus nu, wat levensverwachting betreft, verouderd is.

Een onderneming kan ook werkgeversbijdragen aftrekken die werden betaald voor een werknemer die wat zijn loon betreft, niet aan PB is onderworpen.

4.1.2 Storting geëxternaliseerd bij een verzekerings onderneming of een IBP

4.1.2.1 Collectieve toezegging gefinancierd door werkgeversbijdragen

- Impact voor de werkgever: de werkgeversbijdragen worden beschouwd als beroepskosten²²³, op voorwaarde dat aan bepaalde voorwaarden,²²⁴ zoals de 80%-regel, wordt voldaan.
- Impact voor de werknemer: de bijdragen zijn fiscaal vrijgesteld²²⁵.

4.1.2.2 Collectieve toezegging gefinancierd door persoonlijke bijdragen

De persoonlijke bijdragen geven recht op een belastingvermindering²²⁶ berekend volgens de bijzondere gemiddelde aanslagvoet (die ligt tussen de 30 en de 40%)²²⁷, op voorwaarde dat de 80%-regel in acht wordt genomen.

4.1.2.3 Voortzetting van een collectieve toezegging (art. 33 WAP)

²²² Commissie van de aanvullende pensioenen, advies nr. 5 van 24 november 2004 en nr. 18 van 13 februari 2007.

²²³ Art. 52 WIB 92.

²²⁴ Art. 59 WIB 92.

²²⁵ Art. 38, §1 WIB 92.

²²⁶ Art. 145/1 WIB 92.

²²⁷ Art. 145/2 WIB 92.

Na uittreding²²⁸ uit een pensioenstelsel, waarbij de werknemer ten minste tweeënveertig maanden was aangesloten, kan hij van zijn nieuwe werkgever eisen dat deze bedragen van zijn loon inhoudt en die doorstort aan de pensioeninstelling die hij daartoe heeft aangeduid, voor zover bij die werkgever geen pensioentoezegging bestaat. Deze stortingen mogen niet meer bedragen dan 1.500 EUR per jaar (dit bedrag wordt geïndexeerd²²⁹, hetzij 2.080 euro in 2009). In dat geval is hetzelfde stelsel als dat voor de persoonlijke bijdragen van toepassing.

4.1.2.4 De individuele pensioentoezeggingen

Wat is voor de onderneming, de zelfstandige bedrijfsleider en de werknemer de impact van een bijdrage die de onderneming voor hen stort?

- Impact voor de onderneming: de bijdragen worden voor de onderneming beschouwd als beroepskosten²³⁰ en ze zijn uit hoofde van de werknemer vrijgesteld²³¹ op voorwaarde dat er binnen de onderneming een collectieve toezegging is²³² (deze voorwaarde geldt niet voor de bedrijfsleiders). Ze zijn beperkt²³³ tot 2.020 euro (basisbedrag: 1.525 euro) voor werknemers, ook hier met inachtneming van de 80%-regel.
- Impact voor de zelfstandige bedrijfsleider (ZBL) of werknemer: Het gaat hier om hetzelfde stelsel²³⁴ als voor de collectieve toezeggingen.

4.1.2.5 Principe van de backservice²³⁵

De mogelijkheid bestaat om het volledige beroepsverleden binnen de onderneming en daarbuiten – met een maximum van tien jaar – te valoriseren door de betaling van een eenmalige premie of periodieke premies.

Ook nog niet gepresteerde activiteiten kunnen, voor een maximum van vijf jaar, worden gevaloriseerd²³⁶.

4.1.2.6 VAPZ

- Bijdragen gestort door de zelfstandige: deze bijdragen worden fiscaal beschouwd als sociale bijdragen²³⁷ en dus als “beroepskosten” die de belastbare grondslag verlagen. Op die manier kan de belastingplichtige van de ene belastingschijf naar de andere overgaan en

²²⁸ Art. 3, § 1, 11° van de WAP: met uittreding wordt bedoeld, de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, anders dan door overlijden of pensionering, voor zover de werknemer geen nieuwe arbeidsovereenkomst heeft gesloten met een werkgever die onder het toepassingsgebied van hetzelfde pensioenstelsel valt als dat van zijn vorige werkgever, of nog, de overgang van een werknemer naar een andere onderneming die niet onder hetzelfde pensioenstelsel valt.

²²⁹ Art. 178 WIB 92.

²³⁰ Art. 52, 3°, b WIB 92, art. 59 WIB 92.

²³¹ Art. 38, § 1, 18° en 19° WIB 92.

²³² Art. 76 WAP, art. 38 WIB 92.

²³³ Art. 53, 22° WIB 92.

²³⁴ Art. 82 en 83 WAP, art. 145/1 en 145/3 WIB 92.

²³⁵ Art. 35, § 3 KB WIB 92.

²³⁶ Art. 35 KB WIB 92.

²³⁷ Art. 45 WAPZ.

dienovereenkomstig belastingen betalen. Doordat de sociale bijdragen worden berekend op basis van de inkomsten van drie jaar voordien (t-3), is de impact mogelijkwijze drie jaar later voelbaar, naargelang het maximumrekenplafond voor de sociale bijdragen werd overschreden of niet.

- Bijdragen gestort door het RIZIV: voordelen die uit de rechtstreekse betaling door het RIZIV voortvloeien, zijn fiscaal vrijgesteld²³⁸ en hebben geen invloed op het bedrag van de persoonlijke bijdrage van de betrokken persoon.

4.1.3 Pensioenbelofte voor de zelfstandige bedrijfsleider

4.1.3.1 Intern

De pensioenbelofte kan worden gespijsd door de opbouw van reserves in de passiva, ofwel het voorwerp uitmaken van een eenmalige betaling, wat dan als beroepskosten wordt gezien.

4.1.3.2 Extern

De bedrijfsleidersverzekering: de premies die definitief door de onderneming worden gestort voor de opbouw van een bedrijfsleidersverzekering, kunnen worden afgetrokken, op voorwaarde dat de 80%-regel in acht wordt genomen en de bedrijfsleider een regelmatig maandloon ontvangt.

Deze premies worden beschouwd als beroepskosten²³⁹. Ze zijn fiscaal en sociaal vrijgesteld²⁴⁰ uit hoofde van de bedrijfsleider.

Indien de bedrijfsleider daarentegen geen regelmatig loon ontvangt, worden de bijdragen voor hem beschouwd als gelijkgesteld met een voordeel in natura, hetzij als een bezoldiging in hoofde van de bedrijfsleider. Deze laatste kan eventueel wel verzoeken om van het langetermijnsparstelsel in het kader van de derde pijler te genieten, om zo recht te hebben op een belastingvermindering tegen het verbeterd gemiddeld tarief.

4.2 Het belasten van de uitkeringen

4.2.1 Woord vooraf

De uitkeringen afkomstig van een individuele pensioentoezegging geëxternaliseerd bij een verzekeringsonderneming of een instelling voor

²³⁸ Art. 38, 16° WIB 92.

²³⁹ Art. 195 WIB 92.

²⁴⁰ Art. 38 WIB 92, art. 76 WAP.

bedrijfspensioenvoorzieningen (IBP), vallen onder dezelfde belastingregeling als de collectieve toezeggingen.

4.2.2 Uitkeringen in de vorm van kapitaal

4.2.2.1 Afkomstig van de werkgeversbijdragen of de bijdragen van de onderneming

De uitkeringen opgebouwd uit de werkgeversbijdragen die in de vorm van kapitaal werden gestort (buiten het kader van een dekking voor een hypotheeklening), worden belast (met uitzondering van de aandelen in de winst²⁴¹) tegen een aanslagvoet van:

- 10%²⁴²: indien de vereffening bij leven zich voordoet op de wettelijke pensioengerechtigde leeftijd (65 jaar, behalve in uitzonderlijke gevallen) en indien de uitkeringsgerechtigde tot op die leeftijd professioneel actief is gebleven;
- 16,5%²⁴³: in de andere gevallen, na 60 jaar.

4.2.2.2 Afkomstig van de persoonlijke bijdragen

Deze uitkeringen in de vorm van kapitaal worden belast (met uitzondering van de aandelen in de winst) tegen een aanslagvoet van 10%^{244 245}.

Belangrijk is dat, indien de inning in kapitaal plaatsvindt vooraleer de gerechtigde de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt (behalve in geval van overlijden of pensionering), dit kapitaal wordt belast tegen een aanslagvoet van 33%²⁴⁶ voor het gedeelte persoonlijke bijdragen en tegen een progressieve aanslagvoet voor de werkgeversbijdragen.

Indien dit nettokapitaal in rente wordt omgezet: zie de titel "uitkeringen in de vorm van rente".

4.2.2.3 Afkomstig van de stortingen van de zelfstandige als natuurlijke persoon, voor zijn VAPZ

Bij een uitkering in kapitaal wordt het kapitaal omgezet (ten belope van 80%)²⁴⁷ in een fictieve rente²⁴⁸, met uitzondering van de aandelen in de winst; de rente wordt

²⁴¹ Art. 40 WIB 92.

²⁴² Art. 171, 2°, b WIB 92.

²⁴³ Art. 171, 4°, f WIB 92.

²⁴⁴ Art. 171, 2°, b WIB 92.

²⁴⁵ Er wordt geen rekening gehouden met de overgangsregelingen voor de op 1 januari 1993 opgebouwde uitkeringen, noch met de hypotheekleningen en de voorschotten hierop.

²⁴⁶ Art. 171, 1° WIB 92.

²⁴⁷ Deze regel is van toepassing in het kader van het Generatiepact (voorwaarden: tot de wettelijke pensioenleeftijd actief geweest zijn en het kapitaal moet op hetzelfde ogenblik worden vereffend).

²⁴⁸ Art. 169, § 1 WIB 92.

berekend op basis van omzettingsscoëfficiënten²⁴⁹ die rekening houden met de leeftijd van de gerechtigde en niet meer dan 5% kunnen bedragen.

Het resultaat wordt bij de andere inkomens opgeteld om het opleggen en toepassen van de eventuele belastingvermindering voor pensioenen toe te passen gedurende maximum tien jaar, indien de omzettingstvoet gelijk is aan 5%, en gedurende dertien jaar, indien hij lager ligt dan 5%, dat wil zeggen, indien de vereffening plaatsvindt vooraleer de gerechtigde de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Met dit systeem kan de belastbare grondslag van de belastingplichtige bij zijn pensionering worden beperkt.

Bedrijfsvoorheffing wordt alleen ingehouden wanneer het eerste jaar wordt uitbetaald, en bedraagt dan 11,11%.

4.2.2.4 Afkomstig van een geëxternaliseerde IPT

Hier kunnen we verwijzen naar de collectieve toezeggingen. Twee gevallen zijn denkbaar:

- de uitkering in kapitaal opgebouwd uit ondernemingsbijdragen wordt belast tegen een aanslagvoet van:
 - 10%, indien de vereffening zich op de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar, behalve in uitzonderlijke gevallen) voordoet en de uitkeringsgerechtigde tot op die leeftijd professioneel actief is gebleven; zo niet,
 - 16,5%, indien de vereffening zich voordoet bij de pensionering, vanaf 60 jaar of bij het overlijden van de rechthebbende; zo niet,
 - 33% indien het kapitaal voor een zelfstandig bedrijfsleider die geen vennootschapsmandataris is, of voor een “vennootschapsmandataris wordt gestort bij een onderneming die niet is onderworpen aan de Ven.B / BNI/Ven. waarop de verplichting tot externalisering van toepassing is, maar zonder dat het werd opgebouwd door middel van voorafgaande stortingen, dat wil zeggen, in overtreding met de verplichting tot externalisering”;
 - in de andere gevallen aan het marginale belastingtarief.
- het gedeelte van het kapitaal dat uit persoonlijke bijdragen wordt opgebouwd – wat weinig frequent is – zou worden belast tegen een aanslagvoet van:
 - 10% (plus de gemeentebelasting) indien het kapitaal wordt vereffend volgens de modaliteiten in artikel 171, 4°, f van het WIB 92,
 - of 33% in de andere gevallen.
- de aandelen in de winst zijn niet aan de personenbelasting onderworpen²⁵⁰.

²⁴⁹ 3,5% op 59 en 60 jaar, 4% op 61 en 62 jaar, 4,5% op 63 en 64 jaar, 5% op 65 jaar en ouder.

²⁵⁰ Art. 40 WIB 92.

4.2.2.5 Afkomstig van een niet door de onderneming geëxternaliseerde belofte

Pensioenen, rentes of als dusdanig geldende toelagen die aan de personeelsleden worden uitbetaald, worden als beroepskosten beschouwd²⁵¹ behalve wanneer de 80%-regel niet wordt nageleefd, met inbegrip van het regelmatige maandloon.

Uitgaande van een interne financiering zijn er uiteraard geen taken betreffende bijdragen. De uitkeringen daarentegen worden in ieder geval tegen 16,5% belast en belasting tegen 10% is geen mogelijkheid.

4.2.3 Uitkeringen in de vorm van rente

4.2.3.1 Vereffening in rente

Bij de belastingheffing geldt een progressieve aanslagvoet. De uitkering in de vorm van rente wordt bij de andere beroepsinkomsten geteld (en er geldt bijgevolg een belastingvermindering voor pensioenen).

4.2.3.2 Vereffening in kapitaal en omzetting in rente

Bij die hypothese zet de belastingplichtige zijn uitkering om in lijfrente met afstand van kapitaal. Dit vormt geen pensioen²⁵², maar wel inkomsten van kapitalen en roerende goederen.

In de praktijk wordt het vestigingskapitaal belast zoals in punt 4.2.2 hierboven. Jaarlijks is op 3% van het kapitaal na belastingen een roerende voorheffing van 15%²⁵³ verschuldigd, te vermeerderen met bijkomende taken.

4.2.4 Uitkeringen in de vorm van fictieve rente

Indien de uitkeringen van een pensioentoezegging als waarborg of herschikking voor een hypotheeklening dienst doen (mits naleving van de specifieke voorwaarden in dit verband), is een systeem van omzetting in fictieve rente van toepassing voor dat gedeelte van het kapitaal dat niet meer bedraagt dan 66.240 euro²⁵⁴ (aanslagjaar 2009/2008): het gedeelte dat boven dit bedrag ligt, wordt belast als de oorspronkelijke pensioentoezegging.

²⁵¹ Art. 57 en 195 WIB 92.

²⁵² Art. 17 WIB 92.

²⁵³ Roerende voorheffing.

²⁵⁴ 50.000 euro geïndexeerd.

4.3. De bedrijfsvoorheffing

Het aanvullend pensioen beïnvloedt het bedrag van de bedrijfsvoorheffing die op het wettelijk pensioen wordt toegepast. De grondslag wordt immers berekend op basis van de uitkeringen ten laste van de RVP en de andere uitkeringen (van ongeveer 95%), maar het in te houden bedrag staat in verhouding tot de lasten van de RVP (om dit te bepalen moet met andere woorden een regel van drieën worden toegepast). Bij de voorheffing wordt voortaan rekening gehouden met de kinderen ten laste, het pensioenbedrag en de gezinssituatie²⁵⁵.

4.4 Bijkomende opmerking: hoe wordt de belasting berekend?

4.4.1 Gewoon stelsel van aanslag voor natuurlijke personen

De belasting bedraagt²⁵⁶:

- 25 procent voor de inkomensschijf van 0,01 euro tot 7.560 euro (basisbedrag 5.705 euro);
- 30 procent voor de schijf van 7.560 euro (5.705 euro) tot 10.760 euro (basisbedrag 8.120 euro);
- 40 procent voor de schijf van 10.760 euro (8.120 euro) tot 17.920 euro (basisbedrag 13.530 euro);
- 45 procent voor de schijf van 13.530 euro (17.920) tot 32.860 euro (basisbedrag 24.800 euro);
- 50 procent voor de schijf boven 32.860 euro (24.800 euro).

Wanneer een gemeenschappelijke aanslag wordt bepaald, wordt het belastingtarief toegepast op het belastbare inkomen van elke belastingplichtige.

Afhankelijk van onder meer het inkomen, de gezinssituatie, ... wordt belastingvermindering toegekend²⁵⁷. De eerste 6.400 euro bijvoorbeeld is vrijgesteld van belastingen op voorwaarde dat de inkomsten van de belastingplichtige niet meer dan 22.870 euro bedragen; de eerste 6.150 euro in de andere gevallen.

Er wordt ook belastingvermindering toegepast: zo geniet de belastingplichtige die als enige inkomen het pensioeninkomen en vervangingsinkomens heeft, van een

²⁵⁵ Surf voor meer informatie naar de website <http://www.rvponp.fgov.be>, rubriek “Pensioen uitgebreide informatie / betaling / de inhoudingen op het pensioen”.

²⁵⁶ Art. 130 WIB 92.

²⁵⁷ Art. 131 en 133 WIB 92.

belastingvermindering van 1.781,29 euro (basis 1.344,57 euro)²⁵⁸. Een grotere²⁵⁹ of kleinere²⁶⁰ vermindering wordt eveneens toegepast, afhankelijk van de inkomsten van de belastingplichtige.

4.4.2 Vennootschapsbelasting

De aanslagvoet van de vennootschapsbelasting (waarvan het belastbaar inkomen hoger ligt dan 322.500 euro) bedraagt 33%.

²⁵⁸ Art. 147 WIB 92.

²⁵⁹ Art. 152 WIB 92.

²⁶⁰ Art. 153 WIB 92.

Hoofdstuk II: Fiscaliteit van de derde pijler

1. Pensioensparen²⁶¹

1.1 Woord vooraf

Bij het belasten van spaargelden op een collectieve rekening (doorgaans “pensioenspaarfondsen” genoemd) of op een individuele rekening wordt rekening gehouden met een percentage van kapitalisatie van 4,75% per jaar²⁶². Er wordt derhalve geen rekening gehouden met reële waardevermeerderingen of waardeverminderingen waarop de belastingplichtige aanspraak kan maken. Het gaat hier met andere woorden om een forfaitair rendement. Bij het belasten van de verzekeringsproducten van tak 21 wordt met het gewaarborgd rendement rekening gehouden.

Sinds dit jaar wordt ook de kwestie aangekaart van gelijke behandeling inzake de berekening van het rendement voor de pensioenspaarfondsen en voor de producten van tak 23: wat de verzekeringscontracten betreft, geldt als belastbare grondslag, het bedrag van de theoretische afkoopwaarde die wordt bepaald op de dag waarop de verzekeringnemer zestig wordt²⁶³.

1.2 Bijdragen

De verzekeringnemer heeft recht op een belastingvermindering²⁶⁴, berekend tegen de bijzondere gemiddelde aanslagvoet (aanslagvoet die ligt tussen een maximum van 40% en een minimum van 30%)²⁶⁵, op het gestorte premiebedrag.

Om de spaarverzekeringen niet te benadelen ten opzichte van de spaarrekeningen, is de jaarlijkse taks van 1,10% op de verzekeringsverrichtingen niet van toepassing op de premies van de pensioenspaarverzekering (Wetboek diverse rechten en taksen, art. 176², 4°).

1.3 Uitkeringen

De provisies worden tegen een gunstige aanslagvoet belast vanaf de leeftijd van zestig jaar²⁶⁶, op voorwaarde dat de minimale levensduur van het contract²⁶⁷ in acht werd genomen en dat de belastingplichtige ten minste vijf annuïteiten heeft gestort.

²⁶¹ Art. 34, §2, art. 145/8 WIB 92.

²⁶² Art. 34, § 3 WIB 92.

²⁶³ Art. 186 Wetboek diverse rechten en taksen.

²⁶⁴ Art. 145/1 WIB 92.

²⁶⁵ Art. 145/2 WIB 92.

²⁶⁶ Art. 184 § 1 Wetboek diverse rechten en taksen.

²⁶⁷ Art. 145/9 WIB 92, art. 174 WIB 92

Het volstaat dat de belastingplichtige slechts één keer recht heeft gehad op een belastingvermindering opdat de belasting wordt geheven²⁶⁸. Aangezien de uitkeringen over het algemeen vanaf de vijftenzestigste verjaardag van de belastingplichtige worden vereffend,²⁶⁹ kunnen de premies die na de belastingheffing worden gestort tot de leeftijd van 65 jaar, fiscaal voordeel blijven opleveren, zonder dat dit achteraf aanleiding geeft tot een heffing.

De toegepaste aanslagvoet²⁷⁰ bedraagt:

- 16,5% voor het gedeelte dat is opgebouwd uit premies gestort vóór 1 januari 1993;
- 10% voor het gedeelte dat is opgebouwd uit premies gestort vanaf 1 januari 1993;
- 33% indien niet aan de vereiste voorwaarden werd voldaan;
- of, tot slot, tegen een progressieve aanslagvoet, indien de uitkeringen worden geïnd vooraleer de gerechtigde zestig is geworden;
- en 0% op de aandelen in de winst.

2. De individuele levensverzekering – langetermijnsparen²⁷¹

2.1 Bijdragen

Net als bij het pensioensparen heeft de verzekeringnemer recht op een belastingvermindering, berekend tegen de bijzondere gemiddelde aanslagvoet (aanslagvoet die ligt tussen een maximum van 40% en een minimum van 30%), op het gestorte premiebedrag.

In tegenstelling tot het pensioensparen is echter wel een verzekeringstaks ten belope van 1,1% verschuldigd.

2.2 Uitkeringen

Het heffingsstelsel is vergelijkbaar – maar niet identiek – met dat van het pensioensparen.

²⁶⁸ Art. 39, § 2 WIB 92, art. 508 *bis* WIB 92.

²⁶⁹ Hierbij dient te worden opgemerkt dat artikel 171 van het WIB 92 bepaalt dat de aanslagvoet van 33% wordt toegepast wanneer de uitkeringen niet werden vereffend op het ogenblik van de pensionering op normale datum, of tijdens een van de vijf jaren die aan deze datum voorafgaan, op het ogenblik van de brugpensionering, of op het ogenblik van het overlijden van de persoon van wie hij de rechtverkrijgende is.

²⁷⁰ Art. 185 Wetboek diverse rechten en taksen, art. 171 WIB 92.

²⁷¹ Art. 145/1, 2° WIB 92.

Hierbij moet worden opgemerkt dat, ervan uitgaande dat de premies werden afgetrokken in het kader van woonsparen – met de bedoeling een hypotheeklening te dekken – een belastingheffing in de vorm van fictieve rente van toepassing is.

Hoofdstuk III: Overzichtstabellen van de fiscale stimulansen (tweede en derde pijler)

1. Sociale bijdragen

De bijdragen		Bijzondere bijdrage voor sociale zekerheid
		8,86%
Werkgeversbijdragen voor werknemers. Opm.: de pers. bijdragen van de werknemers worden ingehouden van hun nettoloon (m.a.w. de normale bijdragen worden dus geheven op het loon).	Pensioenluik	J
	Solidariteitsluik	N
Bijdragen door de onderneming ten gunste van de zelfstandige bedrijfsleider		N
IPT	Werknemers	J
	Zelfstandigen	N
BLV + INTERNE PROVISIE		N
VAPZ		N
Derde pijler		N

De uitkeringen		RIZIV	Solidariteitsbijdragen
Voor alle uitkeringen		3,55%	0 tot 2% (geheven op het wettelijk pensioen)
Uitzonderingen	VAPZ	Voorheffing maar voor interpretatie vatbaar (maar voorheffing op het gedeelte dat uit de RIZIV-bijdragen is opgebouwd)	N (maar voorheffing op het gedeelte dat uit de RIZIV-bijdragen is opgebouwd)
	Artikel 33	N	N
	Derde pijler	N	N

2. De taken

		Jaarlijkse taks op de verzekeringscontracten			
		0%	1,1%	4,40%	9,25%
In het kader van de tweede pijler in een onderneming of via sectorovereenkomsten, ongeacht het statuut (Z of W) van de persoon of het bijdragetype (persoonlijk of "werkgevers"), voor zover het om een collectieve toezegging gaat.	"Normaal" plan			J	
	Sociaal plan	J			
	Art. 33 WAP. Individuele voortzetting van een pensioentoezegging.			J	
VAPZ		J			
IPT – BLV – Interne provisie				J	
In het kader van de derde pijler	Pensioensparen	J			
	LT-sparen		J		

3. De belastingen

3.1 De Bijdragen

- Tweede pijler -

		Belastingstelsel bijdragen
Artikel 33 WAP	Voorheffing op het loon door de werkgever (max. 1.500 euro geïndexeerd)	Belastingvermindering tegen het verbeterd gemiddeld tarief (tussen 30 en 40%)
	Persoonlijke storting	Beschouwd als tweede pijler ²⁷² = plafond derde pijler is niet van toepassing. Het stelsel is identiek met het stelsel voor persoonlijke bijdragen in het kader van een pensioenstelsel (uitgez. art. 33)

²⁷² De vermindering in het kader van de derde pijler wordt eveneens toegepast tegen het verbeterd gemiddeld tarief. De nuance speelt ook voor het feit dat bij inhoudingen op het loon, de werknemer daarbovenop ook kan bijdragen tot de derde pijler.

Belastingstelsel in het kader van een groepsverzekering, een IBP of geëxternaliseerde IPT²⁷³		PB en Ven.B.	
W E R K N E M E R S en Z E L F S T A N D I G E N	Werkgeversbijdragen of bijdragen van de onderneming ten gunste van de bedrijfsleider	Uit hoofde van de werkgever	Beroepskosten
		Uit hoofde van de werknemer	Geen impact (niet beschouwd als loon)
	Bijdragen van de werknemer of Bijdragen van de bedrijfsleider	Belastingvermindering tegen het verbeterd gemiddeld tarief (tussen 30 en 40%)	

Belastingstelsel bijdragen, uitgez. groepsverzekering, IBP en geëxtern. IPT.		PB en Ven.B.
VAPZ		Beroepskosten (of vermindering als niet-ingehouden sociale bijdragen voor geconventioneerden onder het bediendestatuut)
IPT niet geëxternaliseerd	BLV	Aftrek van de bijdragen in de Ven.B.
	Interne provisies	Vermindering van de belastbare grondslag (vrijstelling van de provisie in de Ven.B.)

²⁷³ Mits aan de vereiste voorwaarden wordt voldaan.

- Derde pijler -

De derde pijler - De bijdragen -		PB Bijdragen
Pensioensparen	Fonds	Belastingvermindering tegen het verbeterd gemiddeld tarief (30 à 40%) Plafond
	Tak 21	
	Tak 23	
Langetermijnsparen		Belastingvermindering tegen het verbeterd gemiddeld tarief (30 à 40%) Plafond

3.2 De uitkeringen

- Tweede pijler -

Belastingstelsel in het kader van een groepsverzekering, een IBP of een geëxternaliseerde IPT ²⁷⁴ - De uitkeringen -		Indien de voorwaarden niet worden nageleefd	Belastingheffing van 16,5%	Belastingheffing van 10%
WERKNEEMERS en ZELFSTANDIGEN	Uitkering in de vorm van kapitaal afkomstig uit werkgevers-/ondernemingsbijdragen	Progressieve aanslagvoet met korting voor pensioenen	J Bij vereffening na 60 jaar	J Bij vereffening op 65 jaar (pensioenleeftijd), gerechtigde was actief tot die datum.
	Uitkering in de vorm van kapitaal afkomstig uit werknemers-/bedrijfsleidersbijdragen	Gewoon en sociaal	33%	J
	Uitkering in de vorm van fictieve rente	Gemeenschappelijke aanslag van de rente met andere inkomsten gedurende 10 of 13 jaar.		
	Uitkering in de vorm van rente	Rechtstreeks	Progressieve aanslagvoet (toegevoegd bij de andere inkomsten), met belastingvermindering voor pensioenen	
Omzetting van het kapitaal in rente		Vestigingskapitaal: 16,5 of 10% Saldo: jaarlijks wordt 3% tegen de aanslagvoet van 15% belast + gemeentebelasting		

²⁷⁴ Mits aan de vereiste voorwaarden wordt voldaan.

Belastingstelsel bijdragen, uitgez. groepsverzekering, IBP en geëxtern. IPT.			
VAPZ	Vereffend in de vorm van kapitaal		Principe van de fictieve rente
	Vereffend in de vorm van rente	Rechtstreeks	Progressieve aanslagvoet met belastingvermindering voor pensioenen
		Kapitaal omgezet in rente	Vestigingskapitaal: 16,5 of 10% Saldo: jaarlijks wordt 3% tegen de aanslagvoet van 15% belast + gemeentebelasting
IPT niet geëxternaliseerd	BLV		Belastingheffing tegen 16,5% + gemeentebelasting
	Interne provisies		Belastingheffing tegen 16,5% + gemeentebelasting

- Derde pijler -

De derde pijler		Belastingheffing
- De uitkeringen -		Belastingheffing in principe op de leeftijd van 60 jaar, tegen een aanslagvoet van 10 of 16,5% (premies vóór 1993) op basis:
Pensioensparen	Fonds	Fictief rendement van 4,75% (6,25% premies vóór 1993)
	Tak 21	Gewaarborgd rendement
	Tak 23	Effectief rendement
Langetermijnsparen		Gewaarborgd rendement

TITEL IV: DE OUDEREN EN DE SAMENLEVING

Inleiding

Hoewel voor gepensioneerden het bedrag van het pensioen fundamenteel is om een behoorlijk levenspeil te kunnen behouden, zijn ook andere factoren van essentieel belang om het welzijn van de ouderen te waarborgen en hen toe te laten om op een boeiende en productieve manier ouder te worden. Daarbij denken we aan levenskwaliteit, huisvesting, de tenlasteneming van hun behoeften op het vlak van gezondheid, eigendom en spaargeld, deelname aan het maatschappelijk leven in verschillende domeinen, enz.

In de loop van de volgende jaren zal de demografische context gekenmerkt worden door een belangrijke stijging van het aantal ouderen. In 2050 zal één Belg op vier ouder zijn dan 65 jaar. Dat betekent dat er 4 tot 5 generaties zullen samenleven.

Het steeds stijgende aantal senioren in onze maatschappij is een teken van vooruitgang. In tegenstelling tot wat diegenen die de vergrijzing eerder negatief bekijken, denken, staat het pensioen op het vlak van lasten en kosten voor de maatschappij in geen geval gelijk met inactiviteit. De senioren zijn immers aanwezig in alle domeinen van onze maatschappij: opvoeding, gezondheid, cultuur, verenigingsleven, huishoudelijke activiteiten. Ze hebben heel wat ervaring opgedaan en vormen in die zin een onuitputtelijke bron van kennis en advies voor de jongeren.

De ouderen zijn van groot nut voor de goede werking van de maatschappij. Eens we deze vaststelling hebben gemaakt, hoe kunnen we de rol van ouderen dan valoriseren? Hoe kunnen we het pensioen actief, creatief en solidair maken?

Na een poging tot het opmaken van een typologie van de ouderen, zullen we in de volgende hoofdstukken dieper ingaan op de vragen met betrekking tot de eigendom, de gezondheid en de deelname aan de verschillende aspecten van het maatschappelijke leven van de ouderen.”



Hoofdstuk I: Profielen – Diversiteit bij de ouderen

1. Het aandeel van de ouderen in de totale bevolking

De ouderen nemen in onze maatschappij een belangrijke plaats in. Hun absoluut en relatief aantal stijgt voortdurend.

Begin 2007 telde ons land 2,36 miljoen 60-plussers, tegenover 2,06 miljoen in 1991. Het aantal 65-plussers steeg nog sterker, over dezelfde periode steeg hun aantal van 1,5 tot 1,8 miljoen, wat een stijging is met meer dan een vijfde (+ 21%). De stijging is duidelijk meer uitgesproken in het Vlaamse Gewest (+ 31%) dan in het Waalse Gewest (+ 14%). In het Brussels Hoofdstedelijk Gewest daalde het aantal 65-plussers tussen 1991 en 2007 (- 9%).

Het aandeel van de hoogbejaarden (80-plussers) in de groep van de senioren stijgt. Op 1 januari 2007 waren ze met 484.000, tegenover 353.000 op dezelfde datum in 1991, wat een stijging is met meer dan een derde (+37 %). Deze groep groeide aan met 42% in het Vlaamse Gewest, met 39% in het Waalse Gewest en met 9% in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Van de hoogbejaarden zijn twee personen op drie vrouwen²⁷⁵.

Volgens de laatste bevolkingsvooruitzichten opgemaakt door de Directie-generaal Statistiek en Economische Informatie van de FOD Economie en het Planbureau, zal het aantal 65-plussers nog sterk toenemen de komende decennia.

In 2020 zouden er in België 2.205.000 65-plussers zijn (20,6% van de totale bevolking); in 2030 2.647.000 (24,3% van de totale bevolking); in 2040 2.862.000 (26,1% van de totale bevolking) en in 2050 2.899.000 (26,5% van de totale bevolking).

Begin van de jaren 1990 waren er in België voor elke persoon van 65 jaar of ouder vier personen tussen 20 en 65 jaar oud. Deze verhouding zal stijgen tot één persoon op drie in 2020 en zelfs tot één persoon op twee in 2040. In het Vlaamse Gewest zal deze evolutie zich sterker laten voelen dan in de twee andere Gewesten.

De leeftijdsverdeling leert ons ook dat de 60-plussers in 2007 22% van de bevolking vertegenwoordigden, bijna zoveel als de 0-19-jarigen (23%). Het aandeel van de 60-plusser zal 24% bedragen in 2010 en 31% in 2030.

Er zijn thans ongeveer 6 gepensioneerden voor 10 werkenden. In 2050 zullen er praktisch even veel gepensioneerden als werkenden zijn.

²⁷⁵

2. Een bevolkingsgroep met vele gezichten

We weten dat de ouderen van vandaag langer en gezonder leven. Toch vormen ze geen homogene bevolkingsgroep. Onder de ouderen is er een grote sociale en culturele diversiteit.

De vergrijzing gaat gepaard met een duidelijke vervrouwelijking: het aandeel van de vrouwen (en weduwen) stijgt immers met de leeftijd. Zo zijn 56% van de 65-69-jarigen en 67% van de 80-84-jarigen vrouwen.

Anderzijds mag door de stijging van de levensverwachting in goede gezondheid de ernst van de situatie van afhankelijke personen niet worden vergeten. Er moet ook aandacht worden geschonken aan de grote verschillen op het vlak van zowel levensverwachting, inkomen en eigendom tussen de sociaalprofessionele categorieën.

Volgens de eerste boordtabel van de gezondheid in het Waalse Gewest, is de levensverwachting van mannen in Wallonië drie jaar lager (74,8 jaar) dan die van mannen in Vlaanderen (77,8 jaar). Er zijn ook grote verschillen vastgesteld tussen de Waalse provincies onderling: 8 jaar verschil in levensverwachting tussen Waals-Brabant en Henegouwen, zowel voor mannen als voor vrouwen²⁷⁶.

Naast deze sociale en culturele diversiteit, zijn de kenmerken van de ouderen op het vlak van gezondheid en op het vlak van fysiek, sociaal en financieel potentieel sterk gewijzigd, waardoor ook hun aspiraties sterk zijn gewijzigd.

De verschillende actoren van onze maatschappij, zowel de politieke, de economische als de medische, benaderen de vergrijzing van de bevolking te vaak op een gesegmenteerde manier. Dat betekent dat men de individuen in specifieke leeftijdsschema's probeert onder te brengen, vanaf de vroege kinderjaren tot de pensioenleeftijd, met daartussen periodes van scholing en beroepsactiviteit.

De ouderdom waarop personen echt te maken krijgen met beperkingen is eveneens sterk gestegen en wordt niet langer geassocieerd met een bepaalde leeftijd of een gebeurtenis zoals de pensionering.

De traditionele drieledige "levenscyclus" (jongere, volwassene, oudere) moet dan ook worden herzien en in het leven van de ouderen moeten er verschillende periodes worden onderscheiden. De ouderen hebben andere behoeften, aspiraties en rollen in de loop van deze verschillende periodes, die als volgt kunnen worden samengevat:

- de overgangperiode tussen betaald werk en het pensioen;
- de periode in goede gezondheid (zonder beperkingen of met zeer kleine beperkingen);
- de periode met beperkingen.

3. De overgangperiode tussen betaald werk en het pensioen

Deze periode is relatief nieuw in de levenscyclus. Vroeger was er een duidelijke breuk tussen de periode van betaald werken en het pensioen. Van de ene dag op de

²⁷⁶ Artsenkrant, 13 maart 2009.

andere werd men "gepensioneerd" en leek het alsof men geen economische en sociale rol meer had.

Thans situeert deze periode, die korter of langer kan zijn naargelang de situatie en de persoon, zowel vóór als na de oppensioenstelling: maatregelen voor de indeling van het einde van de loopbaan, voor geleidelijke uittreding (loopbaanonderbreking, tijdskrediet, deeltijds werken) en voor de cumulatie van het pensioen met betaald werk.

Zo hebben in 2008 zowat 118.000 werknemers van ouder dan 50 jaar hun arbeidsduur verminderd. Daarvan heeft de overgrote meerderheid gekozen voor tijdskrediet of gedeeltelijke loopbaanonderbreking. De meest succesvolle formule is de vermindering van de arbeidsduur met een vijfde. Het fenomeen neemt de laatste jaren aanzienlijk uitbreiding. Volgens de statistieken van de RVA is tussen 2003 en 2008 het aantal personen dat zo het einde van zijn loopbaan voorbereidt bijna verdubbeld. Tussen 2007 en 2008 was er een stijging met 8%.

Het tijdskrediet kent bijgevolg het meeste succes in deze leeftijdsgroep. De 50-plussers vertegenwoordigen zowat 60% van de personen met loopbaanonderbreking of tijdskrediet. Het is interessant vast te stellen onder de 50-plussers in de privésector meer mannen dan vrouwen hun arbeidsprestaties verminderen.

In de leeftijdscategorie van 25 tot 49 jaar zijn 84% van de personen die tijdskrediet nemen vrouwen. De arbeidsduur wordt duidelijk om andere redenen verminderd. De jongsten, vooral de vrouwen, verminderen hun arbeidsduur om te zorgen voor hun kinderen (soms voor hun ouders). De oudsten verminderen hun arbeidsduur om uit te blazen en soms ook om te zorgen voor hun ouders of hun kleinkinderen.

Anderzijds brengt het feit dat de "actieve vergrijzing" en relatief nieuwe realiteit is met zich mee dat het beleidsdenken zich nog niet volledig heeft aangepast aan dit nieuwe sociale gegeven. Talrijke ouderen wensen echter actief te blijven in de maatschappij.

Recente aanpassingen in de wet- en regelgeving hebben het mogelijk gemaakt dat gepensioneerden voortaan meer kunnen verdienen, met behoud van hun pensioen. Het grensbedrag voor het toegelaten inkomen vanaf de wettelijke pensioenleeftijd, namelijk 65 jaar, werd daartoe verhoogd.

Maar er zijn weinig mogelijkheden om betaald werk te verrichten. Weinig sectoren stellen gepensioneerden te werk en door de huidige crisis zijn de mogelijkheden nog schaarser geworden.

De verenigingssector alleen kan niet tegemoetkomen aan alle verzoeken voor betaalde activiteiten vanwege de ouderen. De druk op deze sector is echter zeer groot vanwege de ervaring met vrijwilligerswerk door ouderen.

Sommigen zien een oplossing in de continuïteit van de tewerkstelling, waarbij de werkgevers er beter van bewust moeten worden gemaakt dat gepensioneerde werknemers ook na hun oppensioenstelling nog nuttig kunnen zijn voor de onderneming en tegen betaling diensten kunnen leveren. Daaraan zouden voordelen verbonden zijn voor de werkgever: de personen kennen de onderneming en de werking ervan en ze hebben ruime ervaring.

Deze oplossing biedt ook voordelen voor de oudere, die in contact blijft met de wereld van de actieven (preventie van isolement) en die eventueel sommige sociale voordelen blijft genieten (bedrijfsrestaurant, hospitalisatieverzekering).

Steeds meer en meer gepensioneerde werknemers en zelfstandigen werken officieel na hun pensionering: van 26.250 in 2006 tot 35.000 in 2008 (een stijging met een derde). Dat komt overeen met \pm 2% van de 1,833 miljoen werknemers en zelfstandigen die een pensioen ontvangen.

Van de 420.000 oud-ambtenaren die een overheidspensioen ontvangen, oefenen er 13.500 een toegelaten beroepsactiviteit uit, wat overeenkomt met 3,2%.

Het vrijwilligerswerk wordt sinds 2005 omkaderd door een wetgeving waarin de rechten van vrijwilligers worden erkend. Bepaalde aspecten van die wetgeving zijn nog voor verbetering vatbaar. Het regeerakkoord van maart 2008 verwijst daar trouwens naar: "[de] regering streeft een versterking van het sociaal weefsel na, onder meer door het verenigingsleven en het vrijwilligerswerk. In overleg met alle betrokken overheden werkt ze verder aan administratieve vereenvoudiging en de toegankelijkheid van collectieve verzekeringspolissen voor vrijwilligerswerk."

Tot slot heeft de toekomstige gepensioneerde tijdens deze overgangperiode naar het pensioen tegelijk nood aan duidelijke en toegankelijke informatie en ondersteuning om zijn pensionering te kunnen voorbereiden.

Hij moet zich kunnen informeren over de modaliteiten en het bedrag van zijn toekomstig pensioen. Op het vlak van de eerste pijler wordt er reeds zeer goed geïnformeerd, maar op het vlak van de tweede pijler en op het vlak van de financiële risico's die verbonden zijn aan bepaalde producten van de derde pijler is er nog werk aan de winkel.

4. De periode van actief ouder worden

Zonder een geïdealiseerd beeld te willen scheppen, wordt deze periode gekenmerkt door de vele beschikbare tijd. De gepensioneerden hebben tijd en weinig fysieke beperkingen. Er dient evenwel te worden opgemerkt dat er grote verschillen zijn in hun economische situatie.

Deze gepensioneerden willen over het algemeen blijven deelnemen aan het maatschappelijk leven en meewerken aan de ontwikkeling ervan. De bijdrage van de ouderen aan de maatschappij overschrijdt ruimschoots het kader van hun louter economische activiteiten. Ze hebben vaak een heel belangrijke rol in hun familie en nemen vele taken op zich waarvan het belang niet kan worden gemeten in zuiver economische termen: intrafamiliale en intergenerationele hulp en ondersteuning van de ouders, van de kinderen en kleinkinderen en van de echtgenoot of partner.

De plaats van de ouderen in de gezinsorde is sterk gewijzigd en er zou bijzondere aandacht moeten worden besteed aan de "scharniergeneratie" van de 55- tot 75-jarigen die vaak tegelijk voor hun hoogbejaarde ouders én hun kleinkinderen zorgen.

Naast hun economische en sociale activiteiten, zijn de ouderen ook – zoals eenieder – consumenten, in het bijzonder van vrijetijdsbestedingen, diensten, verzorging, enz.

Verschillende enquêtes hebben ook aangetoond dat er financiële overdrachten naar de kinderen zijn.

Het is tot slot ook tijdens deze periode dat de ouderen een belangrijke rol willen spelen in het gemeenschapsleven door middel van hun lokale verankering, hun politiek engagement of hun engagement in vakbonden of drukingsgroepen.

Onze maatschappij staat voor de uitdaging om te zorgen voor een betere vertegenwoordiging van de ouderen in de beslissingsstructuren voor onderwerpen die rechtstreeks voor hen van belang zijn. Dat is trouwens de rol van de Federale adviesraad voor ouderen die zopas is opgericht.

5. De periode met beperkingen

Ouderen kunnen geleidelijk aan of plots afhankelijk worden op verschillende vlakken. Deze periode begint niet op een precieze leeftijd: naar gelang de persoon treedt ze eerder of later in en duurt ze langer of korter.

Volgens een studie van het Wetenschappelijk instituut volksgezondheid²⁷⁷, zou de duur van deze periode vaak gekoppeld zijn aan het sociaaleconomische niveau van de personen: een laag opleidingsniveau hangt samen met een periode in slechte gezondheid. Het opleidingsniveau van ouderen is ook lager dan dat van de rest van de bevolking.

Het gaat hier dus om de groep ouderen die meer behoefte hebben aan verzorging en diensten. Hoewel deze personen in zekere mate afhankelijk zijn voor dagelijkse levensverrichtingen, zijn ze nog steeds in staat om zelfstandig te denken en beslissingen te nemen, ze willen met respect en waardigheid worden verzorgd. Ze willen de beslissingen nemen die ze kunnen nemen en hun lot zelf in handen houden.

Alle enquêtes tonen aan dat de meeste ouderen thuis willen blijven wonen, met formele en informele hulp, naargelang hun wensen.

De verschillende aspecten met betrekking tot de toegankelijkheid van de verzorging voor ouderen (ziekenhuisopname, thuisverzorging, rustoorden, rust- en verzorgingstehuizen) worden specifiek besproken in hoofdstuk II van deze titel, dat gewijd is aan gezondheid.

6. Typologie van de senioren

Het Onderzoeks- en Informatiecentrum van de Verbruikersorganisaties (O.I.V.O.) heeft onlangs een typologie van de senioren opgemaakt, op basis van interviews die werden afgenomen bij een steekproef van inwoners van België van 50 jaar en ouder.

Er werden vijf profielen of types van senioren onderscheiden:

- de jonge senioren (25%);
- de actieve bevrijde senioren (17%);
- de alleroudsten (20%);
- de vredigen (30%);
- de twijfelaars (8%).

²⁷⁷ Bossuyt N., Van Oyen H., Gezondheidsverwachting volgens socio-economische gradiënt in België.

De jonge senioren (25%)

In goede gezondheid en zelfzeker als ze zijn, beschouwen deze actieve senioren en toekomstige gepensioneerden hun pensioen als een droom die uitkomt. Ze wachten ongeduldig op hun oppensioenstelling of zijn recent op pensioen gesteld en willen tal van activiteiten uitvoeren waarvoor ze geen tijd hadden vóór hun pensioen (het huis herinrichten, het gezinsleven, het liefdesleven, reizen, cultuuruitstappen, verenigingsleven en politiek militant zijn).

Wat hun aankopen betreft: ze zoeken naar de producten van hogere kwaliteit. Ze hebben een gsm en gebruiken een computer om op het internet te surfen. Ze beschikken over een recentere wagen dan de hele actieve bevolking.

Wat hun financiële situatie betreft: ze vinden dat ze voldoende geld aan de kant hebben gezet om van hun pensioen te genieten.

Wat hun gezondheid betreft: ze letten op hun fysieke verschijning en ze maken zich geen zorgen over ouder worden, noch over sterven. Hun gezondheid is uitstekend en ze nemen niet vaak geneesmiddelen in.

Sociaaldemografische kenmerken: ze zijn voor het grootste deel 50 à 59 jaar, minder vaak 60 à 74 jaar en hoger opgeleid; ze wonen in Vlaanderen of in Brussel en komen uit de hoge sociale groepen.

De actieve bevrijde senioren (17%)

Omdat ze in goede gezondheid verkeren, beleven deze actieve senioren een gelukkig pensioen. Ze hebben meer vrije tijd dan in het verleden het geval was en vullen die tijd met activiteiten waarvoor ze voorheen geen tijd hadden (gezinsleven, reizen, cultuur).

Wat hun consumptie betreft: ze bezoeken verschillende soorten winkels en zoeken naar klassieke producten, die ze kopen uit gewoonte.

Wat de perceptie van hun toekomst als gepensioneerde betreft: hoewel ze zich afvragen welke last ze voor hun kinderen zullen betekenen, maken ze zich geen zorgen over ouder worden, noch over sterven. Ze willen niet van anderen afhankelijk zijn of hun leven in een rusthuis eindigen. Ze willen liever in hun woning blijven wonen, met gerichte hulp.

Wat hun financiële situatie betreft: ze vinden dat ze genoeg geld hebben om te leven. Ze bieden geregeld financiële hulp aan hun kinderen en kleinkinderen. Ze zeggen dat ze vertrouwen hebben in het bedrag van het pensioen dat ze in de eerstvolgende 5 jaar zullen ontvangen.

Sociaaldemografische kenmerken: ze zijn 60 à 84 jaar oud en behoren tot alle sociale groepen (lage, gemiddelde, hoge). Ze wonen voor het merendeel in Vlaanderen.

De alleroudsten (20%)

Perceptie van het pensioen: ze beschikken over meer vrije tijd dan in het verleden het geval was, maar de moeilijkheden die ze ondervinden op het vlak van de gezondheid of van de financiële toestand beletten hen om hun wensen te realiseren, die zich vaak beperken tot tijd doorbrengen met familie en uitrusten.

Wat hun consumptie betreft: ze gaan zelden winkelen, want over het algemeen houden ze zich niet bezig met de aankopen, noch met de bereiding van de maaltijden. Het zijn grote verbruikers van de media, waaronder radio en kranten.

Ze zien de toekomst eerder negatief tegemoet. Ze maken zich zorgen over de daling van hun inkomen en zijn bang om nutteloos te zijn en te sterven. Ze blijven liever in hun woning wonen, met gerichte hulp, maar als dat niet meer mogelijk is, zijn ze bereid om hun leven in een rusthuis te eindigen.

Wat hun financiële situatie betreft: ze vinden dat ze niet genoeg geld hebben om te leven. Ze bezitten weinig financiële activa.

Wat hun gezondheid betreft: ze zijn bezorgd om oud te worden en lijden vaak aan een ernstige of chronische ziekte. In dat verband nemen ze vaak geneesmiddelen in.

Sociaaldemografische kenmerken: ze zijn 75 jaar – en vaak ouder – en behoren tot de lage sociale groepen. Het merendeel huurt hun woning en woont in Brussel of in de grote Vlaamse steden.

De vredigen (30%)

Met hun gezondheid die soms kwakkelst, beleven deze senioren een actief pensioen, maar tonen ze zich tegelijkertijd bezorgd over hun toekomst.

Perceptie van het pensioen: ze hebben meer vrije tijd dan in het verleden het geval was, maar de moeilijkheden die ze ondervinden op het gebied van de gezondheid of van de financiële situatie beletten hen soms om hun wensen te realiseren.

Wat hun consumptie betreft: ze vinden boodschappen doen vermoeiend en geven de voorkeur aan de klassieke producten, die ze kopen uit gewoonte. Ze hebben vaak een gsm en gebruiken heel geregeld een computer.

Ze zien de toekomst eerder negatief tegemoet, ze maken zich zorgen dat ze hun gezondheid zien verslechteren, dat ze een last zullen worden voor hun naasten, dat ze alleen zullen komen te staan en dat hun inkomen daalt. Ze blijven liever in hun woning wonen, met gerichte hulp.

Wat hun financiële situatie betreft: ze vinden dat ze genoeg geld hebben om te leven als er zich geen incidenten (op gezondheidsvlak) voordoen onderweg. Ze bezitten enkele financiële activa. Ze zeggen dat ze zich zorgen maken over het bedrag van het pensioen dat ze in de eerstvolgende 5 jaar zullen ontvangen.

Wat hun gezondheid betreft: ze zijn bezorgd om het ouder worden want ze lijden vaak aan een ernstige of chronische ziekte.

Sociaaldemografische kenmerken: ze zijn 60 à 84 jaar – en vaak ouder – en behoren tot de gemiddelde sociale groepen. Het merendeel is eigenaar van de woning en ze wonen hoofdzakelijk in Wallonië.

De twijfelaars (8%)

Met een gezondheid die hen in de steek laat, beleven deze senioren hun pensioen van dag tot dag, waarbij ze zich tegelijk bezorgd tonen over hun toekomst.

Perceptie van het pensioen: ze hebben meer vrije tijd dan in het verleden het geval was en doen activiteiten waarvoor ze eerder geen tijd hadden.

Wat hun consumptie betreft: ze bezoeken verschillende soorten winkels en zoeken klassieke producten, die ze kopen uit gewoonte. Ze hebben een computer en een gsm.

Hoewel ze de toekomst positief tegemoet zien, zijn ze bang om hun gezondheid te zien achteruitgaan en om een last te worden voor hun naasten.

Wat hun financiële situatie betreft: ze denken dat ze genoeg geld opzij hebben gezet om van hun pensioen te genieten maar zijn bang voor de toekomst. Ze zeggen dat ze zich zorgen maken over het bedrag van het pensioen dat ze in de eerstvolgende vijf jaar zullen ontvangen.

Wat hun gezondheid betreft: ze lijden vaak aan een ernstige of chronische ziekte en nemen vaak geneesmiddelen in.

Sociaaldemografische kenmerken: ze zijn 50 à 74 jaar en behoren tot de gemiddelde en hoge sociale groepen. Ze zijn eigenaar van hun woning en wonen hoofdzakelijk in Brussel of in de grote Waalse steden.

Conclusie: volgens het O.I.V.O. volgt de perceptie van het pensioen logica's die worden beïnvloed door de houding in verband met (vrije) tijd, met geld (de financiële situatie) en met de levenskwaliteit (gezondheid).

Zodra één van deze drie elementen voor problemen zorgt, ondervindt de senior moeilijkheden.

Samengevat zien de jonge senioren aan het einde van de actieve periode het pensioen als een periode om hun wensen te realiseren (25%).

De gelukkige gepensioneerden (17%) zijn gezond en hebben veel vrije tijd en financiële middelen.

De alleroudsten (20%) ondervinden daarentegen moeilijkheden, zowel op het vlak van gezondheid als op financieel vlak.



Hoofdstuk II: Het welzijn van onze ouderen

De welvaarts- of armoedesituatie van ouderen wordt niet louter bepaald door het niveau van hun pensioen. Ook ander inkomen en vermogen – of de afwezigheid ervan - spelen een belangrijke rol in hun geldelijke positie.

De inkomenssituatie van ouderen kan ruimer belicht worden vanuit drie oogpunten:

- een vergelijking tussen leeftijdsgroepen: in consumptie;
- een vergelijking tussen cohorten: in sparen en vermogen;
- een vergelijking tussen cohorten in verschillende Europese landen.

Die ruimere welvaartssituatie wordt hierna belicht aan de hand van de gegevens gepresenteerd door prof. Jozef Pacolet²⁷⁸.

1. Consumptie

Ouderen hebben in de voorbije 30 jaar een inhaalbeweging gemaakt ten aanzien van andere leeftijdsgroepen, zowel in hun totale consumptie als in hun consumptie per hoofd.

Van 1978 tot 1988 daalde of stagneerde de koopkracht bij de leeftijdsgroepen beneden 65 jaar – gevolg van de loonmatiging in de jaren 80. Na 1988 stegen de consumptie-uitgaven voor elke leeftijdsgroep, zowel per huishouden als per capita.

De redenen voor die stijging waren echter verschillend: jongere gezinnen zijn meestal groter en kennen daardoor meer uitgaven, maar dat wordt gecompenseerd in hun uitgaven per capita. Voor 55 jaar zijn er doorgaans kinderen, tussen 55 en 75 jaar bestaat het gezin meestal uit twee personen, na 75 jaar uit één persoon.

Dat verklaart mede waarom de uitgaven per huishouden in de hele periode van 1988 tot 2004 het hoogst waren in de leeftijdscategorie van 35 tot 54 jaar, maar de uitgaven per hoofd het hoogst bij de 55- tot 75-jarigen.

Gelijklopend met de consumptie-uitgaven nemen ook de inkomens af met de leeftijd, maar tegelijk ook de gezinsgrootte. Bovendien zijn de pensioenen tussen 1987 en 2004 meer gestegen dan de inkomens van de actieven.

Globaal blijft de bestedingscapaciteit van de gezinnen boven 65 aanzienlijk lager dan die van gezinnen beneden 55, maar het verschil wordt sterk gecompenseerd door hun kleinere gezinsgrootte. Toch blijven vaste kosten ook voor ouderen zwaar doorwegen: met name de kosten voor wonen en ook nog voor gezondheid (getemperd door de maximumfactuur).

Woningbezit is ten andere van enorm belang voor het consumptieniveau. Boven 55 jaar blijkt een gemiddelde eigenaar te beschikken over 25.000 euro per jaar voor overige consumptie, een huurder over slechts 10.000 euro.

²⁷⁸ Prof. Dr. Jozef Pacolet (Hoger Instituut voor de arbeid, Katholieke Universiteit Leuven): Vergrijzing, welvaart en zorg. Voornaamste vaststellingen in recent HIVA-onderzoek. Nationale Pensioenconferentie, 30 april 2009.

Naarmate de leeftijd stijgt, wordt ook een groter aantal eigenaar, zonder nog de hypothecaire lening te moeten aflossen. Van de 4.268.506 huishoudens in 2001 was 71,8% eigenaar, bijna de helft nog met afbetaling van lening. Van de 1.771.378 huishoudens daarin van 55-plussers was 76,5% eigenaar, en slechts 8% nog met af te betalen lening. Daarnaast was 21% huurder.

2. Sparen

De zogenaamde levenscyclushypothese veronderstelt dat mensen tijdens hun levenscyclus, die tegelijkertijd een gezinscyclus is, een vermogen opbouwen. Eerst door zich een eigen woning te verwerven, meestal met behulp van een hypothecaire lening. Vervolgens, nadat die lening afbetaald is, door verder financieel te sparen. Dat sparen kan gebeuren als voorzorg voor de oude dag. Maar ook vanuit een erfenismotief, ten bate van de volgende generatie. Of omdat het inkomen als gepensioneerde hoger is dan nodig. Of nog omdat minder geconsumeerd wordt, bijvoorbeeld om gezondheidsredenen.

Volgens de levenscyclushypothese zou echter na de pensionering veelal ontspaard worden. In de jaren 80 werd echter in België en in sommige andere landen gewezen op een spaarparadox: ouderen ontspaarden niet, ze bleven sparen. Die spaarparadox werd echter weersproken door de gegevens van de huishoudbudgetenquête 1997-1998, waaruit voor het eerst een duidelijk ontsparen bleek bij ouderen tussen 65 en 75 jaar, en een opvallend minder sparen onder 55-plussers.

Bij nader toezien blijkt die ontsparing echter niet gelijkmatig verdeeld over de diverse leeftijdsgroepen. Nieuw is het onderscheid tussen senioren die nog actief zijn en senioren die niet meer actief zijn. Actieven sparen verder, niet-meer-actieven ontsparen als zij hun levenswijze op peil willen houden.

Die vaststelling is treffend in de groep van 55 tot 64 jaar tussen nog-actieven en niet-meer-actieven (wegens brugpensioen, vervroegd pensioen, werkloosheid of invaliditeit). De laatsten ondervinden consumptie- en spaarbeperkingen.

Die ontsparing blijft zich voordoen bij jonggepensioneerden. Oudere gepensioneerden daarentegen, beginnen opnieuw te sparen – voor rusthuis, zorg of erenissparen. Maar het kan evengoed een leeftijdseffect zijn (beperking van consumptiemogelijkheden), of een generatie-effect (bijvoorbeeld de oorlogsgeneratie).

3. Vermogen

Over inkomen maar vooral over vermogen heerst in België grote discretie. Het macro-economisch vermogen is redelijk goed gekend: het evolueerde van 200 miljard in 1970 tot 1300 miljard in 2002 – ongeveer de helft roerend en onroerend (grotendeels de eigen woning). Dat komt bij 4,4 miljoen gezinnen neer op een vermogen van 272.000 euro per gezin of 120.000 per hoofd. Maar de verdeling over leeftijdsgroepen is niet gekend.

Het is moeilijk een schatting te maken van het vermogen bij ouderen. Maar het ligt voor de hand dat het vermogen voor een aanzienlijk deel bij de oudere generaties zit, omdat zij nu eenmaal een groot deel van de bevolking en nog meer van de gezinnen

uitmaken, en omdat vermogen geleidelijk gedurende het leven wordt opgebouwd. Daarenboven wordt een deel van het vermogen verworven via erfenissen die open vallen bij reeds zeer oude personen ten gunste van ook al oude erfgenamen.

Prof. Pacolet heeft geprobeerd de vermogensverdeling in te schatten op basis van de huishoudbudgetenquête (die informatie bevat over woningbezit en toegerekende huur en ook over vermogensinkomsten).

Van het onroerend inkomen zouden de 26% gezinnen boven 65 jaar iets meer dan een kwart voor zich nemen. Van het roerend of financieel inkomen zou ruim 40% bij die gezinnen toekomen: 16% tussen 65 en 69 jaar; 11% tussen 70 en 75 jaar; ruim 16% boven 75 jaar.

4. België en andere landen

Een vergelijking tussen groepen van dezelfde leeftijd in verschillende landen (de zogenaamde Share-enquête) laat uitkomen dat het vrij goed gesteld is met de koopkracht in België.

In een rangschikking van een reeks Europese landen (Frankrijk, Nederland, Zweden, Zwitserland, Italië, Oostenrijk, Duitsland, Denemarken, Spanje, Griekenland) volgens het toekomstig *levensnut* of *levenswelvaart*²⁷⁹ voor een alleenstaande (uitgedrukt in euro), komt België vooraan voor de categorie 50+, 60+, 70+, en is het tweede voor de cohorte 80+ (na Nederland).

Ook voor andere dimensies staat België mee vooraan. Voor *levensvermogen* komt België na Zwitserland. Voor *consumptie* komt het eerst voor 50- tot 80-jarigen en na Nederland voor 80+. Voor *financieel vermogen* staat het vooraan voor 50+ en volgt het na Zwitserland voor 60- tot 90-jarigen. Voor *bruto-inkomen* daarentegen komt België pas op de vijfde plaats.

De Belgische paradox lijkt te zijn: relatief laag (wettelijk) pensioen, relatief hoog vermogensinkomen.

²⁷⁹ *Financieel vermogen* (netto) : alle financieel vermogen (aandelen, obligaties, privé pensioensparen, spaar- en zichtrekeningen) min uitstaande schulden (behalve schulden voor verwerving eigen woning – verrekend met onroerend vermogen); berekening per verbruikseenheid. Internationale vergelijking: waarden eind 2003. *Levensvermogen* : huidig financieel vermogen + (verdisconteerde) toekomstige inkomensstromen. *Levensnut* of *levenswelvaart* : welvaart (monetair) die kan bereikt worden gedurende de rest van de verwachte levenscyclus; berekening op basis van het levensvermogen.

Hoofdstuk III: Gezondheid van de ouderen

1. Een ambitieus gezondheidsbeleid voor iedereen

Gezondheid is een grondrecht dat door de Belgische Grondwet wordt gewaarborgd. Dit recht effectief in acht nemen houdt in de eerste plaats in dat ook de andere grondrechten van de burger (werk, geschikte woning, gezonde omgeving, culturele en sociale ontplooiing) worden gerespecteerd. Dat in België sommige maatschappelijke ongelijkheden inzake gezondheid blijven bestaan, lijdt geen twijfel.

Het federaal regeerakkoord hield de jaarlijkse groeinorm van de algemene begrotingsdoelstelling voor de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging op 4,5% zonder inflatie. Dankzij deze norm kan jaarlijks meer dan een miljard euro aan nieuwe en steeds terugkerende middelen voor gezondheidszorg worden vrijgemaakt, waarvan een gedeelte in het Toekomstfonds voor de Gezondheidszorg opzij wordt gezet. In de toekomst zal dit Fonds ons in staat stellen om tegemoet te komen aan een deel van de alsmaar toenemende behoeften aan gezondheidszorg ten gevolge van de vergrijzing. Deze politieke keuze garandeert en verbetert in ons land de kwaliteit van en toegankelijkheid tot de gezondheidszorg. **Als het behoud van dit voortvarend beleid in het gedrag komt door de toestand van de overheidsfinanciën of van de Sociale Zekerheid en/of door een breuk in de federale solidariteit inzake gezondheidszorg, dan zouden de ouderen de eerste slachtoffers zijn en zouden diegenen die niet over voldoende middelen beschikken, worden geconfronteerd met een beperktere toegang tot gezondheidszorg of een minder goede kwaliteit van zorgverlening.**

Een gezondheidsbeleid moet algemeen en coherent zijn. In geen geval mag een onderscheid worden gemaakt op basis van de leeftijd van patiënten. De doelstellingen zijn voor iedereen gelijk, ook al kunnen naargelang van het type van patiënt verschillende strategieën worden aangewend om deze te bereiken. **Vier grote uitdagingen moeten worden aangegaan:**

1. Gezondheid bevorderen en ziekten actief voorkomen.
2. Garanderen dat iedereen toegang heeft tot kwaliteitsvolle gezondheidszorg.
3. De zorgverlening zo goed mogelijk aan de patiënt aanpassen.
4. Alle partijen in de gezondheidszorg verantwoordelijkheidsbesef geven.

1.1. Gezondheid bevorderen en ziekten actief voorkomen

Met behulp van programma's tot bevordering van gezondheid en preventie van gezondheidsrisico's moeten de risicogroepen voor bepaalde aandoeningen worden bepaald en voor hen gezondheidsacties worden gevoerd. Deze acties zijn bedoeld om te anticiperen op latere consumptie van gezondheidszorg, die te voorkomen en ieder geval beter te beheren.

Naarmate mensen ouder worden, is de kans groter dat ze met gezondheidsproblemen worden geconfronteerd. Dankzij preventie kunnen heel wat van deze problemen worden voorkomen of kunnen toch tenminste de gevolgen ervan sterk worden beperkt.

Voor ouderen in het bijzonder zijn concreet volgende elementen van belang:

- Aanzetten tot activiteiten die bevorderlijk zijn voor een goede lichamelijke gezondheid, onder andere via sensibiliseringscampagnes over regelmatige en aangepaste sportbeoefening, het belang van een evenwichtige voeding, het gevaar van zelfmedicatie en het belang van deelname aan het sociale en culturele leven om aan eenzaamheid te ontsnappen.
- Leeftijdsgebonden depressies beter behandelen:
 - o door pensioenvoorbereiding via de verenigingssector te stimuleren:
 - o door huisartsen en personeel van rusthuizen en van diensten voor thuishulp beter op te leiden, zodat zij depressie kunnen detecteren en gedragsstoornissen kunnen vaststellen.
- Meer preventiemiddelen voorzien om valpartijen bij ouderen te voorkomen, met name door personen die met ouderen in contact komen (huisartsen, verpleegkundigen, gezinshelpers, maatschappelijk werkers, enz.) beter op te leiden en door ze de nodige middelen te bezorgen om ouderen te informeren.
- Meer aandacht vestigen op gezichtsstoornissen om die zo snel mogelijk te kunnen opsporen, aangezien ze bij ouderen vaak tot een aaneenschakeling van problemen leiden.

1.2. Garanderen dat iedereen toegang heeft tot kwaliteitsvolle-gezondheidszorg.

De toegang tot de zorgverlening mag voor geen enkele bevolkingsgroep aan banden worden gelegd. Positieve selectiviteit in de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging ten gunste van sociaal kwetsbare groepen of patiënten met zware aandoeningen is verdedigbaar, maar mag er niet toe leiden dat de dekking van de sociale zekerheid op sommige bevolkingscategorieën wordt gericht om te besparen ten koste van andere, grotere bevolkingscategorieën.

1.3. De zorgverlening zo goed mogelijk aan de patiënt aanpassen

De eerstelijnsgezondheidszorg is vaak het eerste contact van patiënten met het gezondheidszorgstelsel. De huisarts speelt in deze voorziening een sleutelrol. De eerstelijnszorg vormt de basis van het zorgstelsel en steunt en helpt patiënten met een algemene benadering van hun gezondheidsproblemen.

Huisartsen en andere ambulante zorgverstrekkers moeten éénzelfde netwerk vormen met de externe ziekenhuisdiensten voor gezondheidszorg en thuishulp. Dit netwerk moet werken aan een nauwe complementariteit met de ziekenhuisstructuren. Er moet worden gestreefd naar continuïteit in de zorgverlening en patiënten moeten moeiteloos van de ene vorm van zorgverlening naar een andere kunnen overstappen, zonder dat bij de zorg informatie of kwaliteit verloren gaat.

Het huidige federale gezondheidszorgbeleid steunt de uitbouw van eerstelijnszorg, gebaseerd op de centrale rol van huisartsen en op de promotie van multidisciplinaire basisgezondheidszorg. Dit beleid stoelt met name op een betere coördinatie van de zorgverlening, een verbetering en veralgemening van het globaal medisch dossier, een grotere forfaitarisering van de vergoeding voor geneeskundige verstrekkingen, de financiering van de integratie van thuiszorg en thuisdiensten, de aanzet tot het volgen van “juiste zorgtrajecten” en de keuze van de eerste lijn bij gezondheidsproblemen.

Deze kerntaak van de eerstelijnszorg neemt niet weg dat er ook min of meer volledige programma's voor geriatrische verzorging moeten worden uitgebouwd in heel de Belgische ziekenhuissector. Ouderen die voor hun gezondheidsprobleem specifieke zorg nodig hebben, moeten zonder moeite toegang hebben tot dit type van zorgverlening.

Er is nood aan een verzorgingssysteem dat “transmuraal” (verbinding tussen ambulante niveau en instelling) en transsectoraal (samenwerking en coördinatie tussen alle medische en paramedische disciplines) is, met één enkel medisch dossier en één referentiepersoon inzake verzorging. Vooral voor ouderen is dit belangrijk, want zij zijn “grote zorgconsumenten” en lijden vaak aan meerdere aandoeningen.

1.4. Alle partijen in de gezondheidszorg verantwoordelijkheidsbesef geven

Een van de grote uitdagingen voor gezondheidszorgstelsels is de rechtvaardige aanwending van de middelen die de gemeenschap ter beschikking stelt. Om te garanderen dat iedereen altijd toegang heeft tot kwaliteitsgezondheidszorg, moet er absoluut over worden nagedacht welke middelen moeten worden ingezet en welke efficiëntiecriteria daarbij moeten worden gehanteerd.

De middelen van de verzekering voor geneeskundige verzorging in België moeten met andere woorden exclusief en zo efficiënt mogelijk worden aangewend om die zorgverlening te dekken die nodig is voor de bevordering, de handhaving of het herstel van de gezondheid van de patiënten.

De middelen goed gebruiken betekent onvermijdelijk dat bij alle actoren (praktiserende en voorschrijvende artsen, administratie, patiënten, ...) het verantwoordelijkheidsgevoel duidelijk moet worden aangesproken. Zij moeten effectief worden gemobiliseerd en geïnformeerd, zodat ze de strijd kunnen aanbinden tegen onverantwoorde praktijken. Die zijn vaak het gevolg van onvoldoende kennis van de meest geschikte verzorgingspraktijken, van marketinggevoeligheid of nog van een onwil om met de kosten voor patiënt of gemeenschap rekening te houden.

Alle betrokken partijen moeten bewust worden gemaakt van het feit dat door niet-gerechtigde prestaties te verstrekken, andere patiënten van de nodige zorgverlening verstoken blijven. Per slot van rekening staat wel degelijk de toegang tot de gezondheidszorg en -diensten op het spel.

Om deze responsabilisering van de actoren kracht bij te zetten kunnen verschillende bijkomende mogelijkheden worden voorgesteld:

- De vergoeding per gezondheidszorgprestatie verlagen en vervangen door een forfaitair bedrag per diagnose, per therapeutische fase of per aandoening, naargelang wat technisch gesproken het meest geschikt is.

- Nieuwe stimulansen invoeren, met name in de terugbetaling of bij de vergoeding van de prestaties, om patiënten en zorgverleners ertoe aan te zetten om wetenschappelijk “passende” houdingen aan te nemen en voor elk gezondheidsprobleem de “juiste zorgtrajecten” te kiezen.
- De forfaitarisering van de financiering van de ziekenhuisactiviteit accentueren, om op termijn te komen tot een globale jaarbegroting die is afgestemd op de aard en de omvang van de activiteiten van een ziekenhuis.
- De zorginstellingen aanzetten tot meer samenwerking in het kader van een meer coherente programmering van het aanbod binnen zorgzones, vooral voor dure geavanceerde medische technologieën.
- Zorgen voor betere informatie aan zorgverleners over de goede praktijken die door hun discipline worden aanbevolen.
- De controle en follow-up van het voorschrijven en afleveren van geneesmiddelen verbeteren.

2. De huidige situatie van het gezondheidszorgstelsel vanuit het oogpunt van ouderen

In hoofdstuk 1 hebben we de grote lijnen geschetst van een gezondheidszorgbeleid waarmee alle patiënten en hun gezondheidsproblemen optimaal ten laste zouden kunnen worden genomen. Dit gaat uiteraard in de allereerste plaats ouderen aan. Daarnaast kwamen ook reeds enkele specifieke ouderenaccenten aan bod.

Hoe ziet in ons land de situatie van dit “ideaal” eruit? Professor Pacolet (Hoger Instituut voor de Arbeid – HIVA – KUL) stelde op 30 april 2009 voor de NCP een diagnose voor, op basis van een recent onderzoek dat door zijn Instituut werd uitgevoerd. We vatten deze diagnose hieronder samen.

1. Uit het verbruik van huishoudens in 2004 blijkt dat wie jonger is dan 35 2,3% van zijn uitgaven aan gezondheid besteedt. Dit percentage stijgt tot 4,6% voor 35- tot 46-jarigen en bedraagt 5,5% voor 55- tot 64-jarigen, 6,4% voor 65- tot 74-jarigen en 8,3% voor 75-plussers. 65- tot 74-jarigen geven 2,8 keer meer aan “gezondheid” uit dan wie nog geen 35 is, en bij de 75-plussers is dat zelfs 3,6 keer meer.
2. De Scandinavische landen besteden in vergelijking veruit de meeste middelen aan ouderenzorg, niet alleen voor (semi)residentiële zorginstellingen maar ook en vooral voor thuiszorg. In België ligt het niveau een flink pak lager, maar samen met Ierland en Nederland telt ons land, in vergelijking met de andere landen van de Europese Unie, het grootste aantal paramedische thuiszorgverleners per 100 ouderen van 65 of meer. Wat het aantal plaatsen in zorginstellingen betreft, behoren we na de Scandinavische landen tot de topgroep: alleen Luxemburg, het Verenigd Koninkrijk en Nederland hebben een groter aanbod dan wij. Op nationaal vlak is het geen verrassing dat de Vlaamse Gemeenschap de grootste inspanningen levert op het vlak van thuiszorg, in vergelijking met Wallonië en Brussel (in derde orde).
3. In Vlaanderen zijn er, in voltijdse equivalenten, haast evenveel werkenden in de sector residentiële zorg voor ouderen als in de sector thuiszorg en thuisdiensten. In de sector thuiszorg en thuisdiensten is iets meer dan 40% van de voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de zorgverlening en 60% in de hulpverlening in het dagelijks leven. In Wallonië is het aantal voltijdse equivalenten dat zich aan thuiszorg en thuisdiensten wijdt, goed voor iets minder dan twee derde van het aantal voltijdse equivalenten dat in de

residentiële sector werkt. Iets meer dan de helft van de Waalse voltijdse equivalenten wijdt zich aan thuiszorg en dus iets minder dan de helft verstrekt hulp in het dagelijks leven. In Brussel zijn er vijf keer meer voltijdse equivalenten tewerkgesteld in de residentiële zorgverlening dan in de thuiszorg en thuisdiensten. Bij deze laatste groep werkt slechts 29% van de Brusselse voltijdse equivalenten in de hulpverlening in het dagelijks leven. Deze cijfers moeten met enig voorbehoud worden gehanteerd, omdat ze vrij oud zijn, maar ze tonen wel duidelijk aan dat thuiszorg en thuisdiensten in Vlaanderen duidelijk hoger op de prioriteitenlijst staan dan in de andere twee gewesten; vooral voor hulpverlening in het dagelijks leven worden opvallend meer inspanningen geleverd. Dat is wellicht ook een uiting van het verschil in sociaaleconomisch niveau tussen de gewesten: hulpverlening in het dagelijks leven brengt zowel voor de patiënten als voor de overheid niet te verwaarlozen kosten mee.

4. Vergeleken met landen met een ook een vergelijkbare sociaaleconomische ontwikkeling is het aandeel van de door de overheid bekostigde uitgaven voor zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven voor ouderen in België eerder klein, behalve voor de thuisverpleging. Dit geldt vooral voor rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen (RVT). De Belgische overheid betaalt gemiddeld 75% van de uitgaven voor gezondheidszorg terug, maar dit aandeel daalt voor zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven voor ouderen tot iets meer dan 50%.
5. Van 1994 tot 2004 kenden vooral de zorgverstrekking in RVT's (verviervoudiging van de uitgaven) en de thuishulpverlening in het dagelijks leven (uitgaven maal 2,5) de grootste uitbreiding. Het geheel van de uitgaven voor zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven voor ouderen werd gedurende diezelfde periode met 2,4 vermenigvuldigd.
6. In procent van het bruto binnenlands product wijdde Vlaanderen in 2001 nagenoeg 9% van zijn uitgaven aan gezondheidszorg, tegenover ongeveer 10% in Wallonië. De overheidsuitgaven dekten in Vlaanderen (69,7%) een groter aandeel van de totale uitgaven dan in Wallonië (68,2%). Dit verschil wordt in hoofdzaak toegeschreven aan de ouderenzorg, domein waarin Vlaanderen meer investeert dan Wallonië. Deze percentages bleven van 1998 tot 2001 stabiel. In vergelijking met de percentages in punt 4 hierboven betekent het dat de overheid vooral inzake hulpverlening in het dagelijks leven relatief matig tussenbeide komt in de kosten, zeker in Wallonië.
7. Als we kijken naar de verwachte evolutie van het aantal 65-plussers tegen 2050 en de sterke stijging van de consumptie van gezondheidszorg voor 65-plussers tussen 2000 en 2050, dan stellen we vast dat de totale uitgaven voor de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging relatief constant zijn voor de sociaal verzekerden tot 55 jaar, relatief matig stijgen voor de 55- tot 75-jarigen en tot een ware explosie komen voor de 75- tot 90-jarigen. In termen van uitgaven voor de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging per persoon blijft deze groei blijkbaar draaglijk, als we vergelijken met de duidelijk sterkere evolutie van het bbp per persoon. Tussen 2001 en 2050 zal de demografische evolutie voor de helft minder doorwegen in de factoren die de stijging van de uitgaven voor gezondheidszorg per persoon in België verklaren.
8. In het Europa van de 15 lidstaten werken per 1000 inwoners gemiddeld 40 personen in de gezondheidszorg of de sociale sector. Na de Scandinavische landen (waar tussen de 60 en 90 personen per 1000 inwoners in deze twee sectoren werkzaam zijn), komt ons land (47,8) op de tweede plaats na het Verenigd Koninkrijk (50,4). Als we ons tot de zorgverstrekkers beperken,

bekleedt ons land in het Europa van de 15 lidstaten echter de tweede plaats (19,7 tegenover 24,3 in Finland, bij een gemiddelde van 8,6). Vooral inzake hulpverlening in het dagelijks leven en maatschappelijk werkers heeft ons land een eerder zwak aanbod in vergelijking met de andere landen.

9. Volgens de meest recente verwachtingen zou tegen 2020 het aantal verpleegkundigen opgeleid in ons onderwijsstelsel voor de drie Gemeenschappen van ons land samen toereikend zijn om de grotere vraag naar dit beroep op te vangen.

Conclusies op basis van de uiteenzetting van Professor Pacolet:

- De invloed van de vergrijzing op de uitgaven voor gezondheidszorg op lange termijn is zeer zeker groot, maar niet essentieel. De demografische factor zou in de komende decennia slechts voor een derde de groei van de uitgaven voor gezondheidszorg verklaren. In vergelijking met de verwachte evolutie van het bruto binnenlands product in België blijft deze demografische evolutie beheersbaar door de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging. Behalve met die evolutie, moet echter rekening worden gehouden met ook nog andere factoren van groei van de uitgaven voor gezondheidszorg en van sterke toename van de behoeften aan hulp in het dagelijks leven. Al die factoren samen betekenen een veel grotere (te grote?) last voor de overheid en de sociale zekerheid, als de doelstelling erin bestaat voor iedereen de toegang tot de zorg- en hulpverlening te garanderen, met een gelijkwaardige kwaliteit voor alle prestaties.
- In termen van aanbod aan noodzakelijke diensten en zorgverlening voor ouderen bekleedt ons land een tussenliggende positie: in vergelijking met de Scandinavische landen is het aanbod klein, maar groter dan dat van de meeste andere Europese landen. We behoren nochtans tot de Europese top voor wat het aanbod aan professionele gezondheidszorgverstrekkers betreft. Vooral in het aanbod aan hulpverlening in het dagelijks leven vertonen wij enkele zwakke punten, maar ook, zij het in mindere mate, in het aantal maatschappelijk werkers. Tussen de drie gewesten van het land bestaat er een grote discrepantie in zorgaanbod: Vlaanderen is in de sector zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven duidelijker aanwezig dan de andere gewesten.
- Voor zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven voor ouderen is het overheidsaandeel in de uitgaven in België eerder beperkt. Deze vaststelling geldt vooral voor de rusthuizen en de thuishulpverlening in het dagelijks leven, maar minder voor de eigenlijke gezondheidszorg. Deze situatie leidt tot ongelijkheden in de toegang tot deze zorgverlening en diensten voor ouderen, wat voor een stuk verklaart waarom de thuiszorgsector zich in de rijkste regio, Vlaanderen, het sterkst ontwikkelt.
- Uit de drie voorafgaande conclusies kan een vierde worden afgeleid: over het algemeen levert ons land inspanningen om ouderen beter thuis op te vangen, waardoor deze mensen pas later of zelfs helemaal niet in een instelling worden opgenomen, maar dat betekent niet dat de overheid hierdoor zou besparen in haar begroting. Waarschijnlijk kunnen we wel spreken van besparingen voor de verplichte ziekteverzekering en dus voor de sociale zekerheid, maar zijn er bijkomende uitgaven voor de gefedereerde entiteiten. Het globale resultaat betekent voor alle overheden samen wellicht een bijkomende netto kost, wil men ouderen een beter leefklimaat schenken.

3. Vergrijzing en gezondheid

Hoofdstuk 2 gaf ons een algemeen sociaal-economisch overzicht over de gezondheidszorg en meer bepaald over de “ouderenzorg” (in de Angelsaksische wereld “long-term care” genoemd). De Christelijke Mutualiteit (“Enkele beschouwingen over de vergrijzing en de gezondheid”) en de Onafhankelijke Ziekenfondsen (“De ouderen en de samenleving: initiatieven inzake gezondheidszorg”) hielden voor de NCP elk een concrete uiteenzetting over dit onderwerp. Aan de hand daarvan kunnen we de analyse van het vorig hoofdstuk verder uitdiepen.

De vergrijzing verklaart slechts voor 17% de groei van de uitgaven voor gezondheidszorg.

1. De groei van de uitgaven voor gezondheidszorg wordt voor 73% verklaard door niet-demografische factoren: prijsontwikkeling (indexering en aanpassing van de zorgverstrekkingen), technologische evolutie (nieuwe technieken die de zorgkwaliteit verbeteren, maar duurder zijn), gedragswijzigingen bij de patiënten (grotere veeleisendheid, medicalisering van sociale problemen), verbetering van het stelsel van verplichte ziekteverzekering (nieuwe terugbetalingen, MAF, OMNIO-statuuut,...). Bij de demografische factoren wordt slechts 17% verklaard door de vergrijzing, de rest (10%) door de bevolkingsgroei. Tegen 2030 zal de blijvende zorg (= thuisverpleging, RH, RVT, MSP en beschut wonen) een gemiddeld jaarlijks groeicijfer kennen dat 2 à 2,5 keer hoger ligt dan dat voor acute zorg.

De kosten voor gezondheidszorg stijgen sterk, niet ten gevolge van de leeftijd, maar doordat het einde van het leven nadert.

2. In 2007 bedroegen de gemiddelde uitgaven voor gezondheidszorg voor leden van de Christelijke Mutualiteit 1.968 €, maar met een grote variatie naargelang de leeftijd: van minder dan 500 €/jaar voor kinderen en jonge volwassenen tot meer dan 10.000 € voor 80-plussers. Behalve voor de jaren waarin vrouwen bevallen (tussen 25 en 35 jaar ongeveer) en na de 80ste verjaardag (wanneer vrouwen eveneens meer kosten), bestaan er geen noemenswaardige verschillen in consumptie volgens geslacht. De kosten voor gezondheidszorg zijn op het einde van het leven hoger maar dat is minder een gevolg van de leeftijd, dan wel van de nabijheid van het overlijden. In de loop van zijn laatste zes levensmaanden bijvoorbeeld geeft een persoon tussen 60 en 69 jaar oud gemiddeld 16.810 € uit voor alleen maar zijn gezondheidszorg. Het algemene gemiddelde is 14.259 €.
3. Tegen 2050 zal de verlenging van de levensduur bij de mannen gepaard gaan met een verkorting van de periode van ziekelijkheid/lichamelijke beperking op het einde van het leven; bij de vrouwen daarentegen wordt deze periode van ziekelijkheid / lichamelijke beperking langer. Patiënten op het einde van hun leven zijn samen goed voor iets meer dan 10% van de jaarlijkse uitgaven van de ziekteverzekering. Kankerpatiënten vertegenwoordigen 27% van dit cohort. 18% van de patiënten krijgt op het einde van hun leven palliatieve zorgen, waarvan twee derde thuis. 56% van de patiënten zijn bij hun levenseinde 80 of ouder (hoe hoger de leeftijd, hoe groter het aandeel van de vrouwen). De helft van de patiënten overlijdt in het ziekenhuis (5% daarvan in de afdeling palliatieve zorgen), maar zeer oude personen sterven eerder in een rust- (en verzorgings)tehuis (23% van de sterfgevallen). Overlijdens thuis vertegenwoordigen 27% van het totale aantal overlijdens, maar de meeste personen die in het ziekenhuis overlijden,

hebben hun huis pas in de loop van de maand vóór hun dood verlaten (minder dan 11 dagen vóór hun dood, in de helft van de gevallen).

4. Thuis of in een rusthuis bedragen de gemiddelde uitgaven voor gezondheidszorg in de loop van de laatste levensmaand 2.120 €, tegenover 7.530 € in een ziekenhuis en 8.508 € in een eenheid voor palliatieve zorgen. Dat een grote meerderheid van de Belgen zijn leven thuis wenst te eindigen, is dan ook de voordeligste oplossing, maar dat houdt wel in dat de gepaste diensten voor thuishulp beschikbaar en financieel haalbaar moeten zijn en dat de patiënt bij zijn levenseinde voldoende steun krijgt van zijn familie.

Voor patiënten met zware en chronische aandoeningen zijn de kosten voor gezondheidszorg en hulpverlening in het dagelijks leven die te hunner laste blijven, (zeer) hoog en voor een derde onder hen heeft dit tot gevolg dat ze de nodige zorg of hulp uitstellen.

5. De Christelijke Mutualiteit heeft bij 636 van haar leden die een zorgforfait ontvangen, een enquête gehouden. Dít forfait wordt toegekend aan personen met een grote zorgconsumptie voor wie op basis van administratieve criteria kan worden bepaald dat ze lijden aan een ernstige en/of chronische aandoening. De gemiddelde leeftijd in de steekproef is 62 jaar. De tussenkomst van de verplichte ziekteverzekering terzijde gelaten, blijft gemiddeld 1.752 € per jaar aan gezondheidszorg te hunne laste. Die kosten kunnen in vier hoofdrubrieken worden ondergebracht: thuishulp (617 € – 35%), geneesmiddelen D (310 € – 18%), kosten voor vervoer om medische redenen (299 € – 17%) en verzorgingsmiddelen (210 € – 12%). 10% van de hoger genoemde steekproef moest zelfs liefst 5.862 € per jaar bekostigen.

Bij dit bedrag komt nog eens 540 à 600 € aan remgeld (uitgezonderd de bedragen die in het kader van de MAF worden terugbetaald). Daarnaast ook nog ziekenhuissupplementen en andere kosten, goed voor 630 à 690 €. Samen met het bedrag voor zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven dat niet door de verplichte verzekering is gedekt, komt dit neer op zo'n 3.000 € per jaar of 16% van het beschikbare inkomen van deze personen. Deze kosten maken dat 28% van de ondervraagde patiënten zorgverlening of hulpverlening bij het dagelijks leven, die ze toch broodnodig hebben, uitstelt of zelfs laat vallen.

Dit probleem wordt nog scherper als de familie minder ter beschikking staat om, althans gedeeltelijk, patiënten met zelfredzaamheidsverlies in het dagelijks leven bij te staan. Dat heeft verschillende verklaringen: vrouwen werken steeds meer, de leden van eenzelfde gezin wonen om mobiliteitsredenen steeds verder af en de gezinsstructuren veranderen.

De ziekenfondsen kunnen een essentiële rol spelen om zorgverlening en hulpverlening bij het dagelijks leven toegankelijk te houden en nog toegankelijker te maken voor zieken met zelfredzaamheidsverlies, in overgrote meerderheid ouderen.

6. Door hun wettelijke opdrachten zijn de ziekenfondsen in staat om in te grijpen: door hun deelname in het beheer van de verplichte verzekering voor geneeskundige verzorging en uitkeringen; door hun rol als gezondheidspromotor; via de ondersteuning van hun leden (aanvullende verzekering, sociale diensten, ...); of nog, door de evolutie van het gezondheidszorgstelsel te bestuderen. Heden ten dage moeten zij nadenken over vernieuwende projecten – en die ook realiseren – om op de behoeften van de vergrijzing en de verveelvoudiging van het aantal patiënten met chronische ziekte te anticiperen.

7. De ziekenfondsen werken reeds aan tal van initiatieven om patiënten langer thuis te kunnen houden, door toedoen van hun eigen diensten of in het kader van partnerships met andere structuren die bij de patiënt thuis tussenbeide komen. Ze moeten hun activiteiten op dit domein nog uitbreiden en met name vernieuwende alternatieven uitwerken voor de opname van minder zelfredzame ouderen in een instelling.
8. De ziekenfondsen moeten maken dat de patiënt door hun toedoen een unieke toegang heeft tot alle informatie die hij nodig heeft voor het behoud of herstel van zijn gezondheid.

4. Vlaamse aanpak van de gezondheidszorg voor ouderen

Tijdens de werkvergadering van de NCP werd in drie uiteenzettingen besproken op welke manier de Vlaamse Gemeenschap de gezondheidszorg voor ouderen op zich neemt: “Zorg voor ouderen: Oost-Vlaams samenwerkingsmodel”, “De werking van de Vlaamse Ouderenraad” en “Ouderen in Vlaanderen”. We schetsen hierna de hoofdlijnen van deze drie uiteenzettingen.

1. Bijzondere aandacht van de Vlaamse overheid voor twee zeer acute problemen voor ouderen: het armoederisico (30% hoger voor ouderen) en de slechte kwaliteit van de huisvesting. De Vlaamse Regering is zich echter bewust van het feit dat de situatie bij ouderen heel sterk uiteen kan lopen. Om aan hun behoeften tegemoet te komen, zijn **twee Vlaamse decreten uitgevaardigd**:
 - **Het decreet “Vlaams ouderenbeleid en beleidsparticipatie van ouderen” van 30 april 2004**
 - **Het “Woonzorgdecreet” van 13 maart 2009.**

Beide decreten regelen ook andere thema's dan de gezondheidszorg voor ouderen. Het luik “gezondheidszorg” integreren ze echter in een algemeen en coherent ouderenbeleid. **De Vlaamse Gemeenschap wees een minister aan voor de coördinatie van het ouderenbeleid en richtte een ouderenoverlegcomité op** (de “Vlaamse Ouderenraad”).

2. **Het Vlaams ouderenbeleidsplan voor 2006-2009 concentreert zich onder andere op een “goede gezondheids- en welzijnstoestand op latere leeftijd”**. Het plan is gebaseerd op een beleid dat gezondheidsrisico's daadkrachtig voorkomt, met een actieplan rond “voeding en beweging”, dat tijdens een gezondheidsconferentie (op 23 oktober 2008) werd voorgesteld. In dit actieplan is een aantal kwantitatieve en kwalitatieve doelstellingen voor 2015 opgenomen: meer lichaamsbeweging en minder overgewicht bij ouderen, met specifieke doelstellingen voor mannen en voor vrouwen. Er werd een informatiegids voor 60-plussers uitgegeven, waarin heel wat nuttige inlichtingen staan met betrekking tot gezondheid en zorgverlening. Een actieplan “sport voor iedereen” beoogt sinds begin 2009 55-plussers als voornaamste doelgroep. De Vlaamse Gemeenschap subsidieert bovendien tal van verenigingen en paracommunautaire agentschappen die actief zijn in de gezondheidszorg voor ouderen.
3. **De Vlaamse Gemeenschap voert een voortvarend beleid om ouderen zo lang mogelijk volledig zelfredzaam en in een vertrouwde omgeving te houden**. In samenwerking met de lokale overheden, de ziekenfondsen, de sociale organisaties ontwikkelt ze een breed gamma aan hulpverlening in het

dagelijks leven (leefmilieu, gecoördineerde en aangepaste ambulante thuiszorg, aangepaste huisvesting).

Dit beleid is opgenomen in het “Woonzorgdecreet”, dat acht actiepijlers bevat: echelonnering van de zorgverlening, toezicht, uitbreiding van de thuiszorg- en huishulpnetwerken en van de sociale netwerken, veilige en aangepaste huisvesting, evenwicht tussen vraag en aanbod, nieuwe partners voor de thuiszorg en thuisdiensten, financieel toegankelijke thuiszorg en thuisdiensten voor de patiënten. Het decreet is gericht op 65-plussers en wil kwaliteitscriteria en absolute voorwaarden voor subsidiëring opleggen. Verder bepaalt het dat elke patiënt inzake thuiszorg en thuisdiensten een uniek gebruikersdossier moet hebben; dit dossier wordt beheerd door het centrum voor thuiszorg en thuisdiensten dat voor de patiënt zorgt. De Vlaamse overheid kan sancties nemen tegen overtreders van de reglementering die uit het decreet voortvloeit (administratieve boetes en strafmaatregelen).

Naarmate de bepalingen van het decreet ten uitvoer worden gelegd, worden tal van thuiszorg- en huishulpstructuren van de Vlaamse Gemeenschap aangepast en meestal worden hun taken ook verruimd; ook ontstaan nieuwe structuren, zoals de “dienst voor logistieke hulp” (schoonmaken, karweitjes) of nog, de “dienst voor gastopvang voor ouderen”. Voortaan heten de “rusthuizen” in de Vlaamse Gemeenschap ook “woon- en zorgcentra”, waar vooral ten behoeve van patiënten met ernstig zelfredzaamheidsverlies de zorgtaken zijn uitgebreid.

Al deze structuren zijn aan een erkenningsprocedure onderworpen en worden aan tal van criteria getoetst. Alleen erkende structuren kunnen worden gesubsidieerd. Commerciële structuren kunnen niet worden erkend. Bij het toekennen van de erkenningen wordt ook gekeken of de geografische dekking van het grondgebied van de Vlaamse Gemeenschap toereikend is.

De Vlaamse Gemeenschap besteedt meer dan 550 miljoen € aan het gezondheidsbeleid voor ouderen.

4. **In het kader van hetzelfde decreet wordt bepaald wat onder “ouderenzorg” moet worden begrepen**, namelijk:
 - aangepaste huisvesting;
 - gezins- en huishoudelijke zorg;
 - hygiënische en verpleegkundige zorg, die gedifferentieerd en gespecialiseerd van aard kan zijn;
 - activering en psychosociale ondersteuning;
 - animatie en sociale netwerkvorming.

5. **Spreiding van de huishulp en thuiszorg**: autonome ten laste neming door de oudere, informele steun voor de oudere, professionele steun voor de oudere, materiële steun voor de oudere. De prioriteit gaat uit naar de informele steun voor de oudere (familie, vrienden, ...). Als dit niet of slechts gedeeltelijk mogelijk is, wordt de doelstelling: een huishulp- en thuiszorgprogramma op maat opstellen, in samenwerking met en gecoördineerd door de verschillende zorg- en dienstverleners.

6. **Toezicht**: toezicht op de huisvesting van ouderen met zelfredzaamheidsverlies; hulp- en zorgverlening door vrijwilligers; hulp- en zorgverlening door familie, aangevuld met prestaties door vaklui; biomonitoring.

7. **Uitbreiding van het netwerk voor thuishulp en thuiszorg:** tijdelijke opvang, dagopvang, opvang voor kort verblijf, nachtopvang, revalidatieopvang, crisisopvang, gastgezin.
8. **Uitbreiding van het sociaal netwerk:** dienstencentra (recreatieve activiteiten, informatie en opleidingen, contactmogelijkheden), huisvestingshulp (individueel en collectief), ondersteuning van het werk van vrijwilligers.
9. **Veilige en aangepaste huisvesting:** dienstencentra (advies over hulpverlening in het dagelijks leven, advies betreffende noodzakelijke aanpassingen van de woning, begeleiding door ergotherapeut), groep van assistentiewoningen aangepast aan de noden van ouderen (grens tussen thuiszorg en zorgverlening in een instelling).
10. **Aanbod afgestemd op de vraag:** multidisciplinair overleg over elke persoon die hulp- en zorgverlening aanvraagt; oprichten van netwerken en centra voor hulpverlening en extramurale gezondheidszorg (in de woning van de patiënt of in de centra zelf); woningen met diensten aangepast aan de noden van de ouderen.
11. **Aanbrengen van nieuwe partners:** diensten voor thuiszorg, sociale diensten van de ziekenfondsen, dienst voor gastopvang, revalidatiecentra.
12. **Betaalbaar aanbod:** bijdragen van de patiënten op basis van hun inkomsten en principe van de maximumfactuur voor thuishulp en thuiszorg; transparante facturatie van het centrum voor thuiszorg en thuisdiensten; tussenkomst van de Vlaamse zorgverzekering; subsidies gekoppeld aan financiële toegankelijkheid; samenwerking met de huisvestingsmaatschappijen voor de bouw van aangepaste woningen met diensten voor ouderen.
13. **Het decreet voorziet het bestaan van lokale coördinatie- en samenwerkingsplatforms met verschillende hoger genoemde actoren.** Bovendien moeten deze platforms minstens een huisarts of een kring van huisartsen bevatten. Ze moeten er niet alleen over waken dat in het algemeen goed voor de oudere patiënt wordt gezorgd, via al het nodige overleg tussen de verschillende tussenkomende partijen, maar zij moeten er ook voor zorgen dat alle actoren van het platform alle nuttige informatie ontvangen en doorgeven.
14. **In Oost-Vlaanderen vormt de organisatie van de zorgverlening en hulpverlening in het dagelijks leven voor ouderen reeds een ruime toepassing van de principes uit het “Woonzorgdecreet” van 13 maart 2009.** Deze organisatie legt de klemtoon op geïntegreerde diensten voor thuiszorg en thuishulp, zorgtrajecten, lokale Samenwerkingsverbanden in de Thuiszorg (SIT's), zoeken naar nieuwe vormen van mantelzorg voor ouderen met de bedoeling hen zo lang mogelijk zelfredzaam te houden. De organisatie steunt op een vzw: OVOSIT.

5. Waalse aanpak van de gezondheidszorg voor ouderen

In Wallonië vormt het nieuwe “Decreet betreffende de opvang en de huisvesting van bejaarde personen” de voornaamste wettelijke basis van het beleid van de Waalse Regering. Het werd voor de NCP toegelicht. Dit decreet verstrekt slechts gedeeltelijk informatie over het gezondheidsbeleid voor ouderen dat de Waalse Regering voert.

Om de Waalse intenties te kennen, moeten we teruggrijpen naar de regionale beleidsverklaring voor 2009-2014, waarin drie hoofdlijnen naar voren worden geschoven:

1. **Een preventiebeleid inzake leeftijdsgebonden gezondheidsrisico's die de zelfredzaamheid van ouderen kunnen beperken.**
 - Het **Gezondheidsobservatorium** de opdracht geven om een stand van zaken op te maken over de verlenging van de levensduur en de gevolgen daarvan op sociaal vlak en voor de gezondheid;
 - **Ouderen via sensibiliseringscampagnes aanzetten tot alle activiteiten die hen helpen om in goede lichamelijke gezondheid te blijven.** Een actief aanwezige helper spoort ouderen ertoe aan om regelmatig een gepaste sport te beoefenen, maakt hen bewust van het belang van een evenwichtige voeding en van deelname aan het sociale en culturele leven en wijst hen op het gevaar van zelfmedicatie. Verenigingen en gemeentelijke diensten die dergelijke activiteiten met ouderen organiseren, krijgen financiële en logistieke steun, met name in samenwerking met de lokale overheden;
 - **Leeftijdsgebonden depressie beter behandelen** door de pensionering goed voor te bereiden, de klemtoon te leggen op de plaats die de geestelijke gezondheidszorg in het zorgproces inneemt en door een betere opleiding te geven aan huisartsen en het personeel van rusthuizen en thuishulpdiensten, zodat zij depressies kunnen opsporen en een correcte diagnose van gedragsproblemen kunnen maken;
 - **Meer middelen voorzien om valpartijen bij ouderen te voorkomen,** met name door een meer uitgebreide opleiding te voorzien voor al wie met ouderen omgaat (huisartsen, verpleegkundigen, gezinshelpers, maatschappelijk assistenten, leidinggevend personeel in rusthuizen) en door deze personen de nodige middelen te bezorgen om ouderen te informeren.
 - * **Intensiever optreden om verwarde personen en in het bijzonder Alzheimerpatiënten beter op te vangen.**
2. **Een versterkt beleid voor handhaving in de thuisomgeving**
 - Voleinding **van de inhaalbeweging en programmering betreffende de financiering en toekenning van contingenten** zodat er kan worden ingespeeld op de grotere noden van de behoeftige bevolking op heel het grondgebied van het Gewest. Op basis van een geografisch overzicht worden voor de behoeften objectieve evaluatiecriteria opgesteld met de bedoeling te komen tot een goede geografische dekking en toegankelijkheid voor de gebruikers;
 - Evaluatie en zo nodig aanpassing van de **kwaliteit van de thuiszorg voor behoeftige ouderen**;
 - Onderzoek van een mogelijke aanpassing van **de subsidies voor diensten gezinshulp, waarbij rekening wordt gehouden met de financiële participatie van de begunstigden**;
 - Specifieke erkenning van **thuisopvang**;

- **Biomonitoring wettelijk omkaderen** om de beschikbaarheid en kwaliteit van de diensten te waarborgen;
- **Lokale initiatieven om ouderen te helpen bij hun verplaatsingen, aanmoedigen**, met name door de promotie van “ouderentaxi’s” en “belbussen”;
- **Door middel van een aangepaste en langdurige financiering de coördinatiestructuren erkennen** in termen van nabijheid en kwaliteit;
- **Het aanpassen van de inrichting van woningen aanmoedigen** door een beroep te doen op adviesorganen en rechtstreekse hulp ter verwezenlijking van de aanbevolen aanpassingen;
- **De stijging tegengaan van het kadastraal inkomen van gebouwen** die werden heringericht om ouderen er langer te laten blijven wonen;
- **Het huisvestingsbeleid aanpassen om aan de specifieke noden van ouderen tegemoet te komen** (aanpasbare en moduleerbare huisvesting);
- **Evaluatie en zo nodig aanpassing van de berekeningsmethode voor de toekenning van de contingenten voor gezinshulp en van de toegepaste barema’s.**
- * **De omgeving van de behoeftige persoon actief ondersteunen:**
 - door voor helpers begeleiding, voorlichting en ondersteuning te organiseren;
 - door hulpverleners toegang te verschaffen tot verschillende thuishulpdiensten voor hun eigen huishouden (gezinshulp, hulp in het huishouden, ...);
 - door steun te verlenen aan verenigingen voor onderlinge hulp tussen hulpverlenende naasten van behoeftigen, door hun mogelijkheden en momenten te bieden voor herbronning;
 - door bij de Federale Regering te pleiten voor fiscale voordelen, voor behoud van het recht op pensioen voor de hulpverlener of het hulpverlenende familielid in het kader van gastopvang, en voor individualisering van de rechten van collectief wonende ouderen die sociale uitkeringen krijgen of onder de armoededrempel leven, zodat ze nog steeds worden beschouwd als wonende in een individuele woning.

3. De toegankelijkheid, kwaliteit en diversifiëring van het opvang- en huisvestingsaanbod garanderen

De Regering wil **de creatie stimuleren van alternatieve formules voor de klassieke instelling**, met name dagverblijven, kortverblijven of kangoeroewoningen. Deze alternatieven vormen een tussenliggend niveau tussen thuis en rusthuis en zullen wellicht dan ook beter aansluiten bij de huidige behoeften van ouderen.

Voor wie niet buiten opname in **een rusthuis** kan, is het van belang dat in ieder geval **zijn recht op een kwaliteitsvolle omgeving en op een waardig levenseinde wordt gewaarborgd.**

Ook moet de strijd aangeboden worden tegen het risico dat al te zeer naar profijt wordt gestreefd, ten koste van de opvang. In overleg met de Federale staat moeten alle schikkingen worden getroffen die noodzakelijk zijn om de kosten in

huisvestings- en opvanginstellingen voor ouderen te drukken zodat ze voor iedereen, ongeacht zijn middelen, toegankelijk blijven.

Het is ook nodig om alle ouderen te garanderen dat ze vrij kunnen beslissen over hun manier van wonen, meer bepaald door te voorzien in diverse opvangformules voor ouderen via:

- aangehouden **Inspanningen voor de inrichting en ontwikkeling van dagcentra, dagverzorgingscentra, serviceflats, gemeenschapshuizen en andere vernieuwende initiatieven, met bijzondere aandacht voor de noden in een landelijke omgeving;**
- ondersteuning van **kortverblijf in rusthuis en rust- en verzorgingsthuis**, in overleg met de federale overheid, zowel op het vlak van de financiering (financiering van het bed dat voor een kort verblijf is voorzien, ongeacht of het bezet is of niet), als op het niveau van de programmering (in de rust- en verzorgingshuizen een bepaald percentage aan bedden voorzien bovenop het huidige programma);
- **initiatieven om tegemoet te komen aan de wens van ouderen die hun leven willen delen met een gastgezin of die te grote woning met een jongere persoon willen delen** (gezinsopvang, kangoeroewoning, hulp bij de inrichting van de woning van een oudere met zelfredzaamheidsverlies). Deze nieuwe proefinitiatieven moeten aan een evaluatie worden onderworpen.

Voor een beter leefklimaat in de rusthuizen wil de Regering:

- **In samenspraak met de Federale Staat zoeken naar oplossingen voor het financiële probleem waarmee ouderen kampen als ze naar een rusthuis gaan;** zo moet duidelijk worden bepaald hoeveel de kosten bedragen voor huisvesting, zorgverlening bij alle huisvestingswijzen en allerhande toeslagen;
- Investerings plannen om rusthuizen en rust- en verzorgingstehuizen (RVT) in staat te stellen om **de functionele kwaliteit en de energieprestaties van de gebouwen te verbeteren door aan de nieuwe RVT-normen te voldoen;**
- **De infrastructuur aanpassen om zo veel mogelijk individuele kamers met moderne uitrusting te kunnen garanderen** en daarbij rekening te houden met ieders intimiteit;
- **Het personeel en de bewoners van rusthuizen betrekken bij de evaluatie van de activiteiten die worden georganiseerd om het leefproject te verwezenlijken;** in het kader van dit leefproject worden bij voorkeur ook personen, instellingen en verenigingen van buiten het rusthuis betrokken;
- **Het personeel blijven opleiden in functie van de erkenningsvoorwaarden** van de instellingen;
- **Verwarde ouderen en ouderen met psychische stoornissen beter opvangen en begeleiden;**
- **De organisatie van gepaste evenementen voor het publiek in de rusthuizen stimuleren om vereenzaming van de bewoners tegen te gaan;**

- **In de rusthuizen “gezinsruimten” inrichten** zodat de bewoners er hun familie kunnen ontvangen zoals ze dat thuis zouden hebben gedaan;
- **Hulp bij en deelname aan het dagelijks leven in de instelling in de hand werken** door specifieke werkposten te erkennen en te financieren;
- **Ouderen van buitenlandse origine in de rusthuizen beter opvangen**, met name door te werken aan interculturele bemiddeling;
- **Extra aandacht besteden aan het gevoels-, relatie- en seksleven van ouderen**;
- **Een bestek opmaken rond de voedingskwaliteit die aan de bewoners moet worden aangeboden** en op die manier ondervoeding van ouderen tegengaan;
- In overleg met de Federale Staat **het tekort aan verpleegkundigen in de rusthuizen aanpakken**.

De beleidslijnen in het gezondheidszorgbeleid van het noorden en het zuiden van het land vertonen vele gelijkenissen. De verschillen situeren zich voornamelijk op het niveau van de structurering en samenwerking van de actoren uit het gezondheidszorgstelsel bij de tenuitvoerlegging van dit gezondheidszorgbeleid. Vlaanderen heeft ook een zorgverzekering en bovendien beschikt de Vlaamse Regering over een decreet en aanzienlijke middelen om het beleid ten uitvoer te leggen, daar waar de Waalse Regering – afgezien van de institutionele sector voor de opvang en huisvesting – wel plannen heeft maar nog niet echt een budget om ze te verwezenlijken, althans wat de nieuwe accenten vergeleken met het vorige regeringsbeleid betreft.

6. De afhankelijkheidsverzekering voor ouderen

Tijdens de NCP gaf de algemene directie “Strategie en Onderzoek” van de FOD Sociale Zekerheid een overzicht van de reglementering en de statistische gegevens in verband met de Tegemoetkoming voor hulp aan bejaarden (THAB). De THAB is een effectieve, forfaitaire en relatief vrijgeevige dekking van het zelfredzaamheidsverlies, dat evenwel beperkt is tot ouderen met een laag inkomen (het gaat om sociale bijstand, niet om sociale zekerheid).

De Vlaamse Gemeenschap beschikt sinds 2001 over de Zorgverzekering. Dankzij het feit dat elke volwassen Vlaamse burger een forfaitair bedrag stort, kunnen bepaalde zorgverstrekkingen door erkende Vlaamse diensten – onder andere voor oudere behoeftigen – forfaitair worden gedekt, maar dit systeem is deficitair, ook al zijn de uitkeringen en bijdragen forfaitair.

Voor Wallonië en de Franstalige burgers van Brussel bestaat er geen enkele vorm van afhankelijkheidsverzekering.

We kunnen ons de vraag stellen in hoeverre de oprichting van een federale zorgverzekering als nieuwe tak van de sociale zekerheid pertinent is. Zo'n verzekering zou kunnen worden gerealiseerd door uit te gaan van de THAB en de inkomensvoorwaarden ervoor af te schaffen.

Gezien echter de huidige begrotingsmoeilijkheden van de sociale zekerheid en de communautaire zenuwachtigheid rond dit project, moeten in eerste instantie bepaalde reeds bestaande voorzieningen ten gunste van minder zelfredzame personen worden verbeterd: terugbetaling van zorgverstrekking in het kader van de verplichte ziekteverzekering, verhoging van het inkomensplafond om recht te hebben op de THAB, gezondheidsbeleid voor ouderen in de gefedereerde entiteiten zodat ouderen hun zelfredzaamheid langer kunnen behouden.

Hoofdstuk IV: MAATSCHAPPELIJKE PARTICIPATIE

In hoeverre zijn ouderen (nog) actief op verschillende maatschappelijke domeinen? De algemene indruk zal ongetwijfeld zijn dat ouderen minder participeren dan andere bevolkings- of leeftijdsgroepen. Doorstaat die indruk de toets van de feiten?

We baseren ons op een studie van de Studiedienst van de Vlaamse Regering die voor Vlaanderen de participatie van kansengroepen op een aantal domeinen van het maatschappelijk leven heeft vergeleken ²⁸⁰.

De studie heeft de effectieve maatschappelijke participatie nagegaan voor zes kansengroepen volgens zes kenmerken of achtergrondvariabelen:

- geslacht: man/vrouw
- leeftijd: 18-30 jaar, 30-55 jaar, 56-85 jaar (voor werk: 56-65 jaar)
- functiebeperking: ja (geen of weinig last)/nee (af en toe tot vaak last)
- opleiding: laag, midden, hoog
- huishoudtype: met partner en kinderen, met partner, alleenstaande ouder, alleenstaand, inwonend bij ouders, andere (complex huishouden)
- inkomen: opgenomen bij analyses per domein, niet opgenomen in synthese.

Volgende domeinen van maatschappelijke participatie zijn weerhouden, omdat ze relevant zijn en omdat kwantitatieve gegevens beschikbaar zijn: sportbeoefening, cultuur, verenigingsleven, politiek, media en ICT, toerisme, gezondheid, mobiliteit, wonen, arbeid en levenslang leren.

Voor elk domein is de participatiegraad van elke kansengroep vergeleken: in welke mate participeren andere groepen meer of minder dan ouderen? Tegelijkertijd is nagegaan welk het netto-effect is van de leeftijd, na rekening te hebben gehouden met de effecten van de andere achtergrondvariabelen.

1. Sport

Ouderen doen minder vaak aan sport (opgevat in ruime zin), ook na controle van de andere achtergrondvariabelen: 48,6% van de 55-plussers, tegenover 62% van de 30-plussers en 67% van de 18- tot 30-jarigen.

Ouderen doen nog beduidend minder aan sport in clubverband: 12,9% van de 55-plussers is actief lid van een sportvereniging, vergeleken met 22% van de 30+ en 27,7% van de jongeren.

2. Cultuur

Ouderen zijn veel talrijker niet-cultuurparticipanten dan andere leeftijdscategorieën. Eén op drie 55-plussers neemt helemaal geen deel aan cultuur, tegenover één op tien 30+ en één op twintig jongeren.

Ouderen zijn ook veel minder kern- of belangstellende cultuurparticipant.

Enkel de opleidingsverschillen zijn nog markanter dan de leeftijdsverschillen wanneer het gaat om cultuurparticipatie.

²⁸⁰ Guy Pauwels en Jan Pickery : Wie participeert niet ? Ongelijke deelname aan het maatschappelijke leven in verschillende domeinen. SVR-Rapport, 2007/5.

3. Verenigingsleven

Ouderen doen omzeggens even regelmatig mee in het verenigingsleven (ook na controle op de andere variabelen): bijna één op twee 55—plussers, tegenover 58% 30-plussers en 54% 18- tot 30-jarigen.

De verschillen volgens opleidingsniveau zijn ook merkbaar op dit domein.

4. Vrijwilligerswerk

In vrijwilligerswerk zijn er vrijwel geen verschillen volgens leeftijd: 18,2% 55-plussers; 20,9% 30-plussers; 16,5% 18-plussers.

Na controle voor andere variabelen (opleidingsniveau, handicap) blijken ouderen zelfs duidelijk meer onbetaald vrijwilligerswerk te verrichten.

5. Politiek

Politieke participatie (in ruime zin) vertoont sterke verschillen volgens opleidingsniveau en volgens leeftijd: 34% 55-plussers; 55% 30-plussers en 52% 18-plussers.

6. Internetverbinding thuis

Alle achtergrondvariabelen (geslacht, opleiding, huishoudtype, handicap en leeftijd) bepalen het al dan niet hebben van een internetverbinding in huis.

Maar het leeftijdseffect is wel zeer groot in vergelijking met andere domeinen als sport en cultuur: 30% internetverbonden 55-plussers, tegenover 80% voor 18+ en 30+.

7. Reisgedrag

Leeftijd speelt geen (netto)rol voor daguitstappen en langere reizen. Wel voor kortere reizen (maximum drie nachten): één op vier 55+ tegenover één op twee 18+ en 30+.

8. Gezondheid

De verschillen (gemeten aan het tandartsbezoek) blijken bepaald door opleidingsniveau, geslacht en ook leeftijd: 42% van de 55-plussers bezoekt minstens één keer per jaar een tandarts, tegenover 58% voor 18- en 30-plussers.

Maar de leeftijdsbepaalde verschillen zijn wel kleiner dan op andere domeinen.

9. Mobiliteit

Ook mobiliteit (minstens één verplaatsing) wordt bepaald door opleidingsniveau, geslacht en leeftijd.

Leeftijd is hier wel een sterk bepalende variabele: score van 66% van de 55+ tegenover 85% voor 18+ en 30+.

10. Wonen

Ouderen zijn in grotere getale eigenaar van hun woning: 80% van de 55+, vergeleken met 78% van de 30+ en 68% van de 18+.

Hun woningen bevinden zich ook in goede staat. Wel beschikken ze over een iets lager comfortniveau.

11. Arbeid

Er is een zeer groot leeftijdseffect, ook als de categorie ouderen beperkt wordt tot 55-64-jarigen (in Vlaanderen): 25,6% is aan het werk, tegenover 78,7% van de 30-plussers en 61,6% van de 18-plussers.

De leeftijdsverschillen zijn groter dan voor eender welke andere achtergrondvariabele (handicap inbegrepen).

12. Levenslang leren

Het leeftijdseffect is hier, gekoppeld als het is aan arbeidsparticipatie, opnieuw zeer sterk: 7% van de 55+ doet nog aan levenslang leren, tegenover 30,4% van de 30+ en 33% van de 18+.

Synthese:

Ouderen (55+) participeren op 9 van de 12 onderzochte domeinen minder dan andere leeftijdscategorieën: in sportbeoefening, cultuurparticipatie, politieke participatie, internetgebruik, reisgedrag, gezondheid (tandartsbezoek), mobiliteit, arbeid en levenslang leren.

Leeftijd is zelfs de meest doorslaggevende factor voor 3 van die 9 domeinen: internetgebruik, arbeid en levenslang leren.

Opleidingsniveau blijkt echter een nog meer doorslaggevende factor te zijn. Laaggeschoolden participeren minder op alle 12 domeinen en opleidingsverschillen beïnvloeden het meest 6 van die 12 domeinen. Ook bij ouderen is die groep laaggeschoolden niet onaanzienlijk.

Bedenkingen:

Ouderen blijken inderdaad minder actief op de meeste maatschappelijke domeinen. Hun participatie zou kunnen verhoogd worden met gerichte maatregelen en voldoende middelen. De meeste (onderzochte) domeinen behoren wel tot de bevoegdheid van Gewesten en Gemeenschappen.

Bijzondere aandacht verdienen in elk geval:

- de gezondheidssituatie van ouderen: zie Hoofdstuk III.
- de huisvesting van ouderen.

Wat betreft huisvesting, tellen alvast twee vaststellingen:

- het belang van woningbezit: eigendom (ongeveer 80% van de ouderen) of huur (20%) hebben een grote weerslag op de welvaartspositie;
- de kwaliteit van de huisvesting: woningen van ouderen blijken iets minder comfortabel en zijn ook weinig aangepast aan de veroudering van hun bewoners.

BIJLAGEN

DEEL B: VERSCHILLEN TUSSEN DE VOORNAAMSTE WETTELIJKE PENSIOENSTELSELS

HET RUSTPENSIOEN		
Onderzoek naar het recht		
RVP	RSVZ	PDOS
<p>Ambtshalve onderzoek op de wettelijke leeftijd</p> <p>Onderzoek op verzoek in geval van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vervroegd pensioen; ~ pensioen na de wettelijke leeftijd; ~ in elk geval voor de ingezetenen in het buitenland. <p>Polyvalentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ tussen de verschillende voordelen van de regeling voor werknemers; ~ tussen de aanvragen “werknemers” & “zelfstandigen”. <p>Waar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats; ~ in de kantoren en bij de permanenties van de 	<p>Ambtshalve onderzoek op de normale pensioenleeftijd</p> <p>Onderzoek op verzoek in geval van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vervroegd pensioen; ~ pensioen na de normale pensioenleeftijd; ~ in elk geval voor personen die in het buitenland verblijven. <p>Polyvalentie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ tussen de verschillende voordelen van de regeling voor werknemers; ~ tussen de aanvragen “werknemers” & “zelfstandigen” <p>Waar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ bij het gemeentebestuur van de hoofdverblijfplaats; 	<p>Altijd een aanvraag</p> <p>(ongeacht het pensioentype, de leeftijdsgrens, de lichamelijke ongeschiktheid, ...)</p> <p>Voorwaarden</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vast benoemd zijn of gelijkstelling of stagiair; ~ wedde ten laste van de overheidssector; ~ ten minste 5 pensioenaanspraak verlenende dienstjaren tellen; ~ dienstjaren of periodes kunt laten gelden die dateren van na 31 december 1976. <p>Waar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ In principe moet de aanvraag bij de administratie waartoe het personeelslid

<p>RVP;</p> <p>~ bij de buitenlandse instelling van het land waar de aanvrager verblijft & bij gebrek aan deze instelling, via een aangetekend schrijven gericht aan de RVP.</p> <p>Termijn:</p> <p>ten vroegste 12 maanden vóór de gekozen ingangsdatum, ten laatste tijdens de maand die aan de gekozen ingangsdatum voorafgaat</p>	<p>~ in een van de regionale kantoren of bij de permanenties van het RSVZ;</p> <p>~ via de buitenlandse instelling van het land van verblijf en bij gebrek daaraan, via een aangetekend schrijven gericht aan het RSVZ.</p> <p>Termijn:</p> <p>~ ten vroegste 12 maanden vóór de gekozen ingangsdatum;</p> <p>~ ten laatste tijdens de maand die aan de gekozen ingangsdatum voorafgaat.</p>	<p>behoort, worden ingediend;</p> <p>~ Bij ontslag vóór de pensioenleeftijd: hetzij rechtstreeks bij de PODS, hetzij bij de laatste werkgever van de overheidssector, hetzij bij een inlichtingenkantoor van de PDOS.</p> <p>Termijn:</p> <p>Aangeraden wordt om de aanvraag tot vervroegd pensioen een jaar vóór de gewenste ingangsdatum in te dienen.</p>
<p>Pensioenleeftijd</p>		
<p>Wettelijke leeftijd: 65 jaar voor mannen en vrouwen.</p> <p>Vervroegd pensioen: vanaf 60 jaar in het geval van een loopbaan van 35 jaar alle stelsels door elkaar, met een jaarlijkse tewerkstelling van minstens 1/3 van een voltijdse baan, met uitzondering van de gerechtigden op een conventioneel brugpensioen.</p>	<p>Wettelijke leeftijd: 65 jaar voor mannen en vrouwen.</p> <p>Vervroegd pensioen: vanaf 60 jaar in het geval van een loopbaan van 35 jaar, ongeacht het stelsel, met loopbaanjaren waarvan ten minste twee trimesters als zelfstandige werd gewerkt, of die betrekking hebben op 1/3 van een jaarlijkse voltijdse tewerkstelling in een ander stelsel (104 dagen).</p> <p>Het pensioen wordt verminderd met:</p>	<p>Er moet een onderscheid worden gemaakt tussen de leeftijd vanaf dewelke een ambtenaar niet langer in dienst mag worden gehouden, en de leeftijd vanaf dewelke een ambtenaar nog vóór hij de leeftijdsgrens heeft bereikt, ambtshalve vervroegd op pensioen kan worden gesteld of kan verzoeken om vervroegd op pensioen te worden gesteld.</p> <p>Leeftijdsgrens:</p>

	<p>25% wanneer het pensioen 5 jaar vroeger ingaat; 18% wanneer het pensioen 4 jaar vroeger ingaat; 12% wanneer het pensioen 3 jaar vroeger ingaat; 7% wanneer het pensioen 2 jaar vroeger ingaat; 3% wanneer het pensioen 1 jaar vroeger ingaat.</p> <p>Vervroegd pensioen zonder vermindering: de loopbaan moet minstens 42 jaar tellen, ongeacht het stelsel, met loopbaanjaren waarvan ten minste twee trimesters als zelfstandige werd gewerkt, of die betrekking hebben op 1/3 van een jaarlijkse voltijdse tewerkstelling in een ander stelsel.</p>	<p>65 jaar (mannen en vrouwen).</p> <p>Opgelet, voor sommige categorieën kan de leeftijdsgrens hoger (bijvoorbeeld voor de magistraten) of lager liggen (bijvoorbeeld voor de militairen).</p> <p>Onmiddellijk of uitgesteld vervroegd pensioen:</p> <p>NB: we spreken van onmiddellijk pensioen wanneer de ambtenaar daags voor zijn opruststelling nog in dienst is, en van uitgesteld pensioen wanneer de voormalige ambtenaar zijn loopbaan vóór de leeftijd van 60 jaar heeft beëindigd.</p> <p>Toekenningsvoorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vanaf 60 jaar; ~ 5 pensioenaanspraak verlenende dienstjaren; ~ dienstjaren of gelijkgestelde periodes kunnen laten gelden die van na 31 december 1976 dateren; ~ de dienst werd niet beëindigd ingevolge de zwaarste tuchtstraf.
--	---	---

		<p>Opgelet, voor sommige categorieën kan de leeftijdsgrens hoger liggen (bijvoorbeeld voor de geïntegreerde politie).</p> <p>Pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Indien het om het hoofdambt gaat, is er geen enkele voorwaarde betreffende de leeftijd of het aantal dienstjaren. ~ Indien het om een nevenambt gaat, kan het vervroegd pensioen maar worden toegekend na ten minste 10 dienstjaren (uitzonderingen zijn mogelijk, bijvoorbeeld in het geval van een arbeidsongeval).
Ingangsdatum		
<p>De maand die volgt op de 65e verjaardag;</p> <p>Op de door de betrokkene gekozen datum, ten vroegste vanaf de leeftijd van 60 jaar en in de maand die volgt op de indiening van de aanvraag.</p>	<p>De maand die volgt op de 65e verjaardag;</p> <p>Op de door de betrokkene gekozen datum, ten vroegste vanaf de leeftijd van 60 jaar en in de maand die volgt op de indiening van de aanvraag.</p>	<p>Algemene regel:</p> <p>Ten vroegste op de 1e dag van de maand die volgt op de 60e verjaardag. Ten laatste op 1e dag van de maand die volgt op de 65e verjaardag.</p> <p>En de 1e dag van een maand tussen 60 en 65</p>

		<p>jaar.</p> <p>Opgelet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Indien de betrokkene binnen de 12 maanden die volgen op de normale ingangsdatum, zijn pensioen aanvraagt, blijft de datum behouden. ~ Indien de betrokkene meer dan 12 maanden na de normale ingangsdatum zijn pensioen aanvraagt, gaat het pensioen in tijdens de maand die volgt op zijn aanvraag. <p>Pensioen wegens definitieve lichamelijke ongeschiktheid:</p> <p>de ingangsdatum is de 1e dag van de maand die volgt op de kennisgeving waarin de betrokkene op de hoogte wordt gebracht van de beslissing van de bevoegde medische overheid.</p>
Beroepsloopbaan		
<p>De effectieve activiteitsjaren met uitzondering van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ het ingangsjaar; ~ het jaar waarin een rustpensioen wordt ontvangen. 	<p>De jaren van effectieve beroepsactiviteit als zelfstandige, met uitzondering van het ingangsjaar.</p> <p>De jaren van inactiviteit gelijkgesteld met activiteit (arbeidsongeschiktheid, militaire dienstplicht). Eveneens de geregulariseerde periodes (studies,</p>	<p>Indien de loopbaan met een vaste (of gelijkgestelde) benoeming werd beëindigd, kan met de volgende diensten rekening worden gehouden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Alle diensten die aan de benoeming

<p>De jaren van inactiviteit gelijkgesteld met activiteit (werkloosheid, arbeidsongeschiktheid, militaire dienstplicht, loopbaanonderbreking, tijdskrediet, enz.).</p> <p>De geregulariseerde periodes (bv. studies), in totaal tot gedurende maximum 45 jaar.</p> <p>Principe van de eenheid van loopbaan, hetzij 45/45 door eliminatie van de minst voordelige jaren.</p>	<p>voortgezette verzekering).</p> <p>Principe van eenheid van loopbaan, hetzij 45/45 waarbij geen rekening wordt gehouden met de minst voordelige jaren.</p>	<p>voorafgaan, behalve indien ze worden gepresteerd als TW (Tewerkgestelde Werkloze), BTK (Bijzonder Tijdelijk Kader) en DAC (Derde arbeidscircuit);</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ De statutaire diensten; ~ De militaire dienstplicht, ook al werd hij vóór de indiensttreding verricht; ~ De diensten gepresteerd bij de civiele bescherming of erkend als diensten door een gewetensbezwaarde; ~ Sommige periodes van afwezigheid in het kader van loopbaankrediet KB 442; ~ Deeltijdse prestaties (toepassing van KB 206); ~ Diplomabonificatie voor studies na de middelbare school, indien dit een noodzakelijke voorwaarde was voor de aanwerving of een promotie nadien. <p>Dit heeft betrekking op prestaties bij:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de federale staat, ~ de gewesten en gemeenschappen; ~ de provincies, gemeenten en OCMW's; ~ de verenigingen van gemeenten;
---	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> ~ bepaalde instellingen van openbaar nut; ~ Belgacom, De Post, BiAC, Belgocontrol, ... ~ de geïntegreerde politie; ~ de gerechtelijke orde, ~ ...
Berekeningsprincipe		
<p>Voor elk kalenderjaar:</p> <p>(werkelijk loon + fictief loon) x herwaarderingscoëff. x 1/45 x 60% (alleenstaande) of 75% (huishouden).</p> <p>Som van het resultaat dat voor elk jaar wordt bekomen.</p>	<p>Voor elk kalenderjaar:</p> <p>(beroepsinkomsten die in aanmerking worden genomen voor de inning van de sociale bijdragen) x herwaarderingscoëfficiënt x harmonisatiecoëfficiënt x 1/45 x 60% (alleenstaande) of 75% (huishouden).</p> <p>Som van het resultaat dat voor elk jaar wordt bekomen.</p>	<p>Formule: $RP = RW \times A \times \text{Tantièmes}$</p> <p>RP: niet-geïndexeerd jaarbedrag</p> <p>RW: referentiewedde</p> <p>A: aantal pensioenaanspraak verlenende dienstjaren</p> <p>Tantièmes: breuk die doorgaans gelijk is aan 1/60</p> <p>+ eventueel pensioencomplement wegens leeftijd</p> <p>+ inachtneming van de beperkingen: relatief maximum en absoluut maximum.</p> <p>Opmerking: het relatieve maximum is gelijk aan 3/4 van de referentiewedde (= de gemiddelde</p>

		wedde voor de laatste 5 jaar voor de personeelsleden of de laatste wedde voor de militairen).
Loopbaanbreuk		
Teller: aantal kalenderjaren als werknemer Noemer: 45	Teller: aantal trimesters als zelfstandige gedeeld door 4 Noemer: 45	De meest voorkomende breuk: 1/60 Andere tantièmes ~ 1/30 of 1/35 voor de magistraten, ~ 1/30 in het universitair onderwijs ~ 1/50 voor het operationeel kader van de politie ~ 1/50 voor de actieve dienst ~ 1/55 in het niet-universitair onderwijs, ... ~ ...
Bewijzen van de loopbaan		
~ De individuele rekening die door de CIMIRe wordt bijgehouden; ~ Elk document dat bewijst dat de werknemer met het oog op zijn pensioen bijdragen heeft betaald; ~ Elk document dat bewijst dat de werknemer aanspraak kan maken op de voorziene	~ van 1957 à 1967: het bewijs van de activiteit als zelfstandige wordt verstrekt door de betaling van de pensioenbijdragen verschuldigd bij de pensioenfondsen krachtens de wetten die het pensioenstelsel van de zelfstandigen regelen; de pensioenbijdragen dienen in hoofdsom en toebehoren betaald te zijn (laattijdige betaling);	De personeelsdienst van de laatste openbare werkgever stelt het administratieve dossier samen dat aan de PDOS zal worden overgemaakt. Dit dossier bestaat uit: ~ de "pensioenaanvraag".

<p>gelijkstellingen.</p> <p>In de praktijk worden als bewijs aanvaard:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ gepresteerde periodes: attesten van werkgevers, loonuittreksels, loonfiches, overzichten van bijdragebons die door de ziekenfondsen worden opgesteld, onder voorbehoud van controle door de CIMIRe! ~ gelijkgestelde periodes: attesten uitgereikt door de uitbetalingsinstellingen voor uitkeringen (ziekenfondsen, werkloosheidsbureaus, ...), bijdragebons. <p>Militaire dienstplicht: militair zakboekje, attesten uitgereikt door de gemeentebesturen of door de Centrale Dienst van het Stamboek.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ~ vanaf 1968: het bewijs van de activiteit als zelfstandige wordt geleverd door de betaling van de sociale bijdragen die bij de socialezekerheidsfondsen verschuldigd zijn krachtens het KB nr. 38 van 27 juli 1967 houdende inrichting van het sociaal statuut der zelfstandigen; de sociale bijdragen dienen in hoofdsom en toebehoren betaald te zijn (laattijdige betaling); ~ gelijkgestelde periodes: aan specifieke voorwaarden gebonden. 	<p>Documenten die de loopbaan bewijzen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ benoemingsbesluit of gelijkwaardig document; ~ ontslagbesluit of gelijkwaardig document; ~ diensten bij de werkgever die het pensioendossier opmaakt; ~ vroegere diensten bij een andere overheidsdienst die onder het pensioen van de openbare sector vallen; ~ stamboekuitreksel of attest van gewetensbezwaarde; ~ kopie van het diploma; ~ documenten met betrekking tot de wedde; ~ documenten met betrekking tot de gelijkschakeling.
<p>Begrip “deeltijds”</p>		
<p>Elke activiteit die geen voltijdse activiteit uitmaakt</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ niet-specifieke deeltijdse regeling die vóór 1992 is op te sporen via de CIMIRe en vanaf 1992 door het aantal gepresteerde uren ten opzichte van het aantal gepresteerde uren in een voltijdse equivalent; 	<p>-</p>	<p>Voor de berekening van de pensioenen wordt de duur van de pensioenaanspraak verlenende uren op de volgende manier berekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ van de diensten gepresteerd vanaf 1 januari 1983 wordt de reële duur in aanmerking

<p>~ specifieke regelingen (deeltijdse loopbaanonderbreking, tijdskrediet, deeltijdse werknemers met behoud van rechten, arbeidsherverdeling).</p>		<p>genomen;</p> <p>~ wanneer het gaat om diensten met onvolledige prestaties, stemt de verminderde duur overeen met de breuk gevormd door deze diensten ten opzichte van de volledige prestaties.</p> <p>Opgelet: de verhouding tussen de volledige en onvolledige prestaties heeft een invloed op de toepassingsregels van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ het gewaarborgd minimum; ~ de diplomabonificatie; ~ het relatieve en absolute maximum; ~ ...
<p>Cumulatie van pensioenen van dezelfde aard</p>		
<p>Principe van de eenheid van loopbaan:</p> <p>~ Loopbaan als werknemer + als zelfstandige: De beperking geldt voor het stelsel van de zelfstandigen.</p> <p>~ Loopbaan als werknemer + loopbaan in een andere regeling (behalve die van de zelfstandigen): de beperking geldt voor het werknemersstelsel en wordt op 2 manieren</p>	<p>Principe van de eenheid van loopbaan: wanneer het totaal van de loopbaanbreuken als zelfstandige en krachtens een of meer verschillende regelingen meer dan 1 bedraagt, wordt de op de zelfstandige toegepaste breuk verminderd met het gedeelte dat erboven ligt (de minst voordelige jaren).</p>	<p>Eén enkel pensioen of de cumulatie van verschillende rustpensioenen in de overheidssector en/of de privésector en/of de sector van de zelfstandigen mag niet meer dan een grensbedrag bedragen (absoluut maximum).</p> <p>Sinds 30 oktober 2006 bedraagt het absolute maximum 46.882,74 €, bij een index van 138,01</p>

<p>berekend:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ door de breuken op te tellen; ➤ door het omgezette bedrag met het forfaitaire bedrag te vergelijken. <p>Het voordeligste resultaat wordt behouden.</p>		<p>aan 100% per jaar, hetzij 5.805,26 € per maand (op 1 oktober 2009).</p>
<p>Lonen</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ~ Het reële loon is het brutoloon dat als basis heeft gediend voor de berekening van de bijdrage bestemd voor het pensioenstelsel en dient voor de valorisatie van de daadwerkelijk gepresteerde periodes. ~ Het forfaitaire loon is het loon dat dient voor de valorisatie van de gelijkgestelde periodes van 1955 tot 1967 & van sommige periodes waarin effectief, met name als werknemer, werd gewerkt (1955 tot 1957). ~ Het fictieve loon is het loon dat als basis dient voor de valorisatie van de gelijkgestelde periodes vanaf 1968 & wordt bepaald op basis van het daggemiddelde van het reële, fictieve en forfaitaire loon van het voorafgaande kalenderjaar. ~ Het begrensde loon is het beperkte jaarloon dat wordt gebruikt voor de berekening van het pensioen voor de bedienden vanaf 1958 en 	<p>Er wordt rekening gehouden met de beroepsinkomsten die in aanmerking komen voor het jaar in kwestie met het oog op de inning van de bijdragen die uit hoofde van het sociaal statuut van de zelfstandigen verschuldigd zijn en eventueel begrensd zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de beroepsinkomsten: de brutoberoepsinkomsten verminderd met de uitgaven en de beroepskosten en eventueel de beroepsverliezen, zoals vastgesteld overeenkomstig de wetgeving op de inkomensbelasting; ~ inkomsten die in aanmerking worden genomen voor de berekening van de bijdragen voor het jaar in kwestie: de bijdragen verschuldigd voor een bepaald jaar worden berekend op basis van de beroepsinkomsten van het aanslagjaar dat verwijst naar het tweede kalenderjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan het jaar waarvoor 	<p>Algemene regel:</p> <p>Voor de berekening van een rustpensioen wordt rekening gehouden met de gemiddelde wedde van de laatste vijf jaar van de loopbaan.</p> <p>+ eventueel de door de wet opgesomde weddesupplementen.</p> <p>Opmerking: het betreft steeds wedden voor voltijdse equivalenten die betrekking hebben op de laatste vaste benoeming.</p>

<p>voor alle categorieën van werknemers vanaf 1981.</p>	<p>de bijdragen verschuldigd zijn (bv.: bijdragen 2009 – inkomsten 2006).</p>	
<p>Minimumloon</p>		
<p>Vanaf 01/07/1997:</p> <p>Het recht op een minimumpensioen per loopbaanjaar vervangt het totale jaarloon door een gunstiger gewaarborgd minimumloon dat in verhouding staat tot de duur van de tewerkstelling, in de veronderstelling dat de werknemer ten minste 15 jaren als werknemer kan bewijzen voor een minimale voltijdse tewerkstelling per jaar van 1/3.</p> <p>Het recht op een minimumpensioen is niet van toepassing indien het toegekende pensioenbedrag tegen gezinstarief meer dan 16.505,35 € per jaar en tegen alleenstaandentarium meer dan 13.204,27 € per jaar bedraagt (index 125,73).</p>		
<p>Indexering van de lonen</p>		
<p>De herwaarderingscoëfficiënt is de coëfficiënt die de kosten van het levensonderhoud – op het ogenblik dat het pensioen ingaat – aanpast aan de lonen die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.</p>	<p>De herwaarderingscoëfficiënt is de coëfficiënt die de kosten van het levensonderhoud – op het ogenblik dat het pensioen ingaat – aanpast aan de beroepsinkomsten die als basis dienen voor de berekening van het pensioen.</p>	

Pensioenminima		
<p>Het gewaarborgd minimumpensioen werknemer verhoogt het pensioenbedrag naar evenredigheid met de loopbaanbreuk als deze in de hoedanigheid van de werknemer minstens gelijk is aan 2/3 van een volledige loopbaan (hetzij ten minste 30 jaar) in een activiteit die goed is voor:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ 208 voltijdse equivalenten (streng criterium): het bedrag van het gewaarborgd minimum wordt vermenigvuldigd met de loopbaanbreuk, met inbegrip van de jaren met minder dan 208 dagen activiteit in voltijdse equivalenten. ~ 156 voltijdse equivalenten (soepel criterium): het bedrag van het gewaarborgd minimum wordt in dat geval vermenigvuldigd met het totaal van de effectieve & gelijkgestelde loopbaandagen voor werknemers en gedeeld door 14040 (312 x 45). <p>Het gemengd gewaarborgd minimum verhoogt het pensioenbedrag naar evenredigheid met de loopbaanbreuk werknemer indien de som van de loopbaan als werknemer en die als zelfstandige minstens gelijk is aan 2/3 van een volledige loopbaan (hetzij ten minste 30 jaar), die overeenstemt met:</p>	<p>Het minimumpensioen voor zelfstandigen wordt toegekend wanneer:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ ofwel de loopbaan als zelfstandige gelijk is aan ten minste 2/3 van een volledige loopbaan; ~ ofwel de som van de loopbaan als zelfstandige en als werknemer ten minste gelijk is aan 2/3 van een volledige loopbaan. <p>Voor de berekening van het minimumpensioen wordt de loopbaanbreuk zelfstandige vermenigvuldigd met het minimumpensioenbedrag voor een volledige loopbaan.</p> <p>Het minimumpensioen mag niet meer bedragen dan het verschil tussen het minimumpensioen voor een volledige loopbaan en het pensioenbedrag als werknemer.</p>	<p>Indien een rustpensioen minder bedraagt dan het gewaarborgd minimumpensioenbedrag, kan een supplement “gewaarborgd minimum” worden toegevoegd.</p> <p>Dit supplement wordt slechts toegekend voor een pensioen dat uit een hoofdamt voortvloeit.</p> <p>De gepensioneerden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ die van een onmiddellijk pensioen genieten (dat wil zeggen wegens de leeftijd of anciënniteit) zonder 20 pensioenaanspraak verlenende dienstjaren te tellen om het recht op het pensioen te openen; ~ of die een uitgesteld pensioen ontvangen, <p>kunnen dit supplement niet ontvangen.</p> <p>Het gewaarborgd minimumpensioenbedrag varieert naargelang van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de burgerlijke staat van de gepensioneerde: gehuwd of alleenstaande; ~ de reden voor zijn pensionering: leeftijd,

<p>~ 208 voltijdse equivalenten activiteit als werknemer of 3 trimesters activiteit als zelfstandige (streng criterium): het gemengde minimumbedrag wordt vermenigvuldigd met de loopbaanbreuk als werknemer, met inbegrip van de jaren met minder dan 208 dagen activiteit in voltijdse equivalenten.</p> <p>~ 156 voltijdse equivalenten activiteit als werknemer of 2 trimesters activiteit als zelfstandige (streng criterium): het gemengde minimumbedrag wordt in dat geval vermenigvuldigd met het totaal van de effectieve & gelijkgestelde loopbaandagen voor werknemers en gedeeld door 14040 (312 x 45).</p> <p><i>Het gewaarborgd minimumbedrag voor een volledige loopbaan op 1 juni 2009 (index 125,73)</i></p> <p>Gezinstarief: 15.068,27 €/jaar</p> <p>Alleenst.T: 12.058,41 €/jaar</p> <p><i>Het gemengd gewaarborgd minimumbedrag op 1 juni 2009 (index 125,73)</i></p> <p>Gezinstarief: 12.158,73 €/jaar</p> <p>Alleenst.T: 9.120,25 €/jaar</p>		<p>anciënniteit of lichamelijke ongeschiktheid.</p> <p>Opgelet:</p> <p>Voor gepensioneerden die onvolledige dienstjaren of prestaties hebben verricht, worden de bedragen in verhouding beïnvloed, rekening houdende met de werkelijk gepresteerde diensten ten opzichte van de volledige prestaties (KB 206).</p> <p>De betaling van het supplement wordt geschorst voor de kalenderjaren tijdens dewelke het verrichten van een winstgevende activiteit sinds 2009 een jaarlijks bruto-inkomen oplevert van 902,82 € of meer.</p>
--	--	--

Tarieven		
<p>Het alleenstaandentarief wordt toegekend aan een ongehuwde persoon, weduwnaar/weduwe of uit de echt gescheiden echtgenoot & aan een gehuwde persoon wiens echtgenoot andere beroepsinkomsten dan toegestaan, pensioen(en) of sociale uitkeringen ontvangt.</p> <p>Het gezinstarief wordt toegekend aan een gehuwde persoon wiens echtgenoot elke beroepsactiviteit andere dan toegestaan heeft stopgezet & geen rustpensioen of voordeel dat als sociale uitkering dienst doet, ontvangt.</p>	<p>Het alleenstaandentarief wordt toegekend aan een ongehuwde persoon, weduwnaar/weduwe of uit de echt gescheiden echtgenoot of aan een gehuwde persoon wiens echtgenoot andere inkomsten dan de toegestane beroepsinkomsten, pensioen of sociale uitkeringen ontvangt.</p> <p>Het bedrag tegen gezinstarief wordt toegekend aan een gehuwde persoon wiens echtgenoot geen andere activiteit dan de toegestane activiteit meer uitoefent en geen rustpensioen noch een ander gelijkaardig voordeel of sociale uitkering ontvangt.</p>	<p>De regeling voor de privésector kent een “gezinspensioen”, waardoor aan de uit de echt gescheiden echtgenoot van een gepensioneerde een gedeelte van het rustpensioen kan worden betaald.</p> <p>Deze mogelijkheid bestaat niet in de overheidssector. Het rustpensioen is strikt verboden aan het personeelslid zelf.</p>
Pensioenbonus		
<p>Heeft betrekking op de pensioenen die ingaan tussen 01.01.2007 en 01.12.2012.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ een activiteit voortzetten na de 62e verjaardag of vanaf het 44e jaar van tewerkstelling. ~ voor periodes van activiteit vanaf ten vroegste 	<p>Van toepassing op pensioenen die ingaan tussen 1 januari 2007 en 1 december 2012.</p> <p>Voorwaarden:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ een beroepsactiviteit voortzetten vanaf het jaar waarin de leeftijd van 62 jaar wordt bereikt of waarin een loopbaan van 44 jaar kan worden 	<p>Het overheidspersoneel dat zijn loopbaan na de leeftijd van 60 jaar voortzet, ontvangt een pensioencomplement wegens leeftijd.</p> <p>Het pensioencomplement wegens leeftijd wordt toegekend voor elke maand dienst die een personeelslid dat reeds de leeftijd van 60 jaar</p>

<p>01.01.2006 (maximum 30 gelijkgestelde dagen toegestaan).</p> <p>Referentieperiode</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vanaf 1 januari van het jaar waarin de 62e verjaardag of het 44e jaar van tewerkstelling valt, ~ tot de maand die voorafgaat aan de ingang van het pensioen of ten laatste tot de maand waarin de 65e verjaardag valt, behalve indien de loopbaan op dat ogenblik nog steeds niet volledig is. <p>Bedrag: 2,1224 € (index 125,73) per dag in voltijdse equivalenten.</p>	<p>bewezen;</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ voor de periodes van beroepsactiviteit die na 1 januari 2006 aanvangen. <p>Referentieperiode</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ vanaf 1 januari van het jaar waarin de leeftijd van 62 jaar wordt bereikt of waarin een loopbaan van 44 jaar kan worden bewezen ~ tot het trimester dat voorafgaat aan het trimester waarin het pensioen ingaat en ten laatste op de laatste dag van het trimester waarin de leeftijd van 65 jaar wordt bereikt, behalve wanneer de loopbaan op dat ogenblik nog niet volledig is. 	<p>heeft bereikt, presteert.</p> <p>Het complement stemt overeen met een percentage van het jaarlijks pensioenbedrag. Dit bedrag varieert naargelang van de leeftijd.</p> <p>Het pensioencomplement wegens leeftijd is gelijk aan:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ 0,125% van het jaarlijks pensioenbedrag voor elke maand dienst die een personeelslid presteert tussen zijn 60e en 62e verjaardag (met een minimum van 15 € zonder index, per gepresteerde maand); ~ 0,167% van het jaarlijks pensioenbedrag voor elke maand dienst die een personeelslid presteert na zijn 62e verjaardag (met een minimum van 20 € zonder index, per gepresteerde maand). <p>Belangrijke opmerking:</p> <p>Het pensioencomplement wegens leeftijd met betrekking op (daadwerkelijk gepresteerde) diensten van na 31 december 2005 kan het pensioen opdrijven tot boven het relatieve maximum (dat is vastgelegd op 3/4 van de wedde die als basis dient voor de berekening van het</p>
--	--	--

		pensioen), maar mag niet hoger liggen dan 9/10 van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen.
Vakantiegeld		
<p>Forfaitair bedrag dat jaarlijks in de maand mei wordt uitbetaald aan de gerechtigden op een rust- en/of overlevingspensioen voor werknemers.</p> <p>In 05/2009:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ voor een alleenstaande: 568,80 € ~ voor een huishouden: 711,01 € ~ het bedrag mag niet meer bedragen dan het maandbedrag voor mei. <p>Betaalbaar:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ in het jaar dat volgt op het ingangsjaar van het pensioen, in verhouding tot het aantal betaalde pensioenmaanden gedurende dit ingangsjaar en volledig het daaropvolgende jaar; ~ integraal tijdens het ingangsjaar van het pensioen, indien het pensioen ten laatste op 1 mei ingaat, voor de gerechtigden op uitkeringen voor werkloosheid, brugpensioen, ziekte of invaliditeit tijdens het jaar dat voorafgaat aan het ingangsjaar van het pensioen. 	<p>Strikt genomen geen vakantiegeld, maar wel een pensioensupplement dat in juli wordt uitbetaald, indien het pensioen is ingegaan tussen 1 juli 1997 en 1 december 2008 en de loopbaan van zelfstandige ten minste 2/3 (na een eventuele beperking wegens eenheid van loopbaan) van een volledige loopbaan bedraagt en ooit kinderbijslag werd ontvangen.</p>	<p>Eén keer per jaar (in mei) wordt onder bepaalde voorwaarden aan de gerechtigden op een rustpensioen vakantiegeld toegekend.</p> <p>De toekenningsvoorwaarden hebben betrekking op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de leeftijd (vanaf 60 jaar); ~ de activiteit (het pensioen is door cumulatie niet beperkt); ~ het totale brutopensioenbedrag van de maand mei: maximum 2.005,96 € in mei 2009. <p>Opgelet: er wordt met alle gekende pensioenen rekening gehouden.</p> <p>Het bedrag van het vakantiegeld is vastgelegd op 231,17 € en kan tot 308,23 € worden opgetrokken voor een gehuwde gepensioneerde wiens echtgenoot aan bepaalde inkomstvoorwaarden</p>

		<p>voldoet.</p> <p>Een aanvullende toeslag wordt toegekend aan de gerechtigde op een rustpensioen die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en een supplement gewaarborgd minimum geniet wegens leeftijd of dienstanciënniteit.</p> <p>Deze toeslag bedraagt 349,50 € en kan tot 419,07 € worden opgetrokken voor een gehuwde gepensioneerde wiens echtgenoot aan bepaalde inkomstvoorwaarden voldoet.</p> <p>NB: vakantiegeld dat via een ander pensioenfonds wordt getrokken, wordt van het door de PDOS vereffende vakantiegeld afgetrokken.</p>
--	--	--

HET OVERLEVINGSPENSIOEN

Onderzoek naar het recht

<p>~ Indien de overleden partner geen pensioen genoot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aanvraag bij het gemeentebestuur, in de kantoren en bij de permanenties van de 	<p>~ Wanneer de overleden echtgenoot niet gepensioneerd was:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ aanvraag bij het gemeentebestuur, in de regionale kantoren van het RSVZ of 	<p>Een overlevingspensioen is een pensioen dat aan rechtverkrijgenden van een vastbenoemd ambtenaar na diens overlijden wordt uitbetaald:</p>
---	---	--

<p>RVP.</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ IDP: maand van het overlijden indien de aanvraag binnen de 12 maanden die volgen op het overlijden, wordt ingediend. <p>~ Indien de overleden partner van zijn pensioen genoot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ambtshalve onderzoek ➤ IDP: maand die volgt op het overlijden <p>~ Polyvalentie</p>	<p>tijdens de permanenties van het RSVZ;</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ingangsdatum van het pensioen: maand van het overlijden indien de aanvraag binnen de 12 maanden na het overlijden wordt ingediend; <p>~ Wanneer de overleden echtgenoot gepensioneerd was:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ambtshalve onderzoek; ➤ ingangsdatum van het pensioen: maand die volgt op het overlijden <p>~ Polyvalentie</p>	<ul style="list-style-type: none"> ~ hetzij tijdens zijn loopbaan; ~ hetzij nadat hij een rustpensioen heeft ontvangen; ~ hetzij nadat hij de overheidsdienst definitief heeft verlaten (in dat geval moet aan bepaalde voorwaarden inzake de duur van de loopbaan worden voldaan). <p>Die rechtverkrijgenden kunnen zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de overlevende echtgenoot (weduwe of weduwnaar); ~ de uit de echt gescheiden echtgenoot; ~ de wezen. <p>De PDOS opent in ieder geval een dossier “overlevingspensioen”:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ indien het overleden personeelslid een rustpensioen ontving dat door de PDOS werd beheerd, en ~ indien het dossier betrekking heeft op: <ul style="list-style-type: none"> ○ een overlevende echtgenoot; ○ een uit de echt gescheiden
--	---	---

		<p>echtgenoot indien deze de enige begunstigde is.</p> <p>~ wezen die de leeftijd van 18 jaar nog niet hebben bereikt, indien zij de enige mogelijke gerechtigden zijn of indien een kind jonger dan 18 aanspraak kan maken op een overlevingspensioen ten gevolge van een overleden familielid dat zelf van een door de PDOS beheerd overlevingspensioen , genoot, en dit kind bij het overlijden van zijn familielid de enige begunstigde is.</p> <p>Een pensioenaanvraag moet worden ingediend:</p> <p>~ Wanneer het overleden personeelslid nog geen rustpensioen ontving;</p> <p>~ Indien het overleden personeelslid van een rustpensioen genoot dat niet door de PDOS werd beheerd;</p> <p>~ Indien hij voor de uit de echt gescheiden echtgenoot niet de enige gerechtigde is.</p>
--	--	---

		<p>Ingangsdatum van het pensioen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Normale ingangsdatum (indien de aanvraag wordt ingediend binnen het jaar dat volgt op het overlijden) = de eerste dag van de maand die volgt op het overlijden. ~ In alle andere gevallen op de eerste dag van de maand die volgt op de maand van het overlijden. <p>Opgelet:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Indien er tegelijkertijd een overlevende echtgenoot en een uit de echt gescheiden echtgenoot is, verliest deze laatste zijn recht op het overlevingspensioen indien hij de aanvraag voor het overlevingspensioen niet binnen de 12 maanden na het overlijden van zijn ex-echtgenoot indient; ~ Indien de wezen 18 zijn of ouder, of indien er andere mogelijke gerechtigden zijn.
Berekeningsprincipe		
<ul style="list-style-type: none"> ~ Indien de overleden echtgenoot van zijn pensioen genoot <p><i>OP = 80% van het tegen gezinstarief toegekende RP</i></p>		<p>OP = RW X 60% X T/A</p> <p>OP: niet-geïndexeerd jaarbedrag</p> <p>RW: referentiewedde</p> <p>T = totaal aantal maanden aanneembare diensten</p>

<p>~ De echtgenoot is overleden vóór zijn rustpensioen was ingegaan:</p> <p><i>OP = 80% van een theoretisch RP tegen gezinstarief</i></p> <p>Voor elk kalenderjaar: (werkelijk loon + fictief loon) x herwaarderingscoëff. x loopbaanbreuk x 60%</p> <p>Som van het resultaat dat voor elk jaar wordt bekomen.</p>		<p>en periodes uitgedrukt in maanden</p> <p>A = het aantal maanden tussen de 20e verjaardag en het overlijden met een maximum van 480.</p> <p>NB: T/A mag niet meer dan 1 bedragen.</p> <p>+ inachtneming van de beperkingen*: relatief maximum en absoluut maximum.</p> <p><i>*Het relatieve maximum bedraagt 50% van de maximumwedde verbonden aan de laatste graad van de weddeschaal van de overleden echtgenoot, vermenigvuldigd met de breuk T/A.</i></p> <p><i>Het absolute maximum voor een overlevingspensioen is bepaald op een jaarlijks bedrag zonder index van 33.390,00€ (bedrag op 1 oktober 2008)</i></p>
<p>Toekenningsvoorwaarden</p>		
<p>~ De overlevende echtgenoot zijn van een werknemer in België = niet-hertrouwde weduwnaar/weduwe</p> <p>~ Leeftijd</p>	<p>~ De overlevende echtgenoot zijn van een zelfstandige in België en niet hertrouwd zijn</p> <p>~ Leeftijd 45 jaar, behalve indien: een kind ten laste of blijvende arbeidsongeschiktheid van ten</p>	<p>Algemene regel:</p> <p>Vastbenoemd zijn (of gelijkgesteld)</p> <p>Overleden zijn:</p>

<p>45 jaar behalve indien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ met kinderlast ➤ arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% <p>~ Duur van het huwelijk 1 jaar behalve indien:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ uit het huwelijk een kind werd geboren; ➤ het overlijden te wijten is aan een ongeval dat zich na het huwelijk heeft voorgedaan, of aan een beroepsziekte; ➤ een kind ten laste op het ogenblik van het overlijden. 	<p>minste 66%</p> <p>~ Duur van het huwelijk 1 jaar, behalve indien uit het huwelijk een kind werd geboren; wanneer het overlijden te wijten is aan een ongeval dat zich na de huwelijksdatum heeft voorgedaan, of werd veroorzaakt door een beroepsziekte; wanneer er op het ogenblik van het overlijden een kind ten laste is.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ~ tijdens de loopbaan; ~ na met pensioen te zijn gegaan; ~ of na ontslag te hebben genomen en wanneer ten minste 5 pensioenaanspraak verlenende dienstjaren worden geteld indien de loopbaan ten einde liep na 31.12.1976. <p>Bijzondere voorwaarden voor de overlevende echtgenoot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Het huwelijk heeft ten minste één jaar geduurd (behalve indien er een kind ten laste is of wanneer uit het huwelijk een kind (eventueel postuum: 300 dagen na het overlijden) werd geboren, of wanneer het overlijden te wijten is aan een ongeval of aan een beroepsziekte die van na de huwelijksdatum dateren; ~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan. <p>Bijzondere voorwaarden voor de uit de echt gescheiden echtgenoot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Het huwelijk heeft ten minste één jaar geduurd; ~ Vóór het overlijden van zijn ex-echtgenoot niet opnieuw getrouwd zijn;
--	---	---

		<p>~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan;</p> <p>~ Indien er een overlevende echtgenoot is, moet de aanvraag binnen de 12 maanden na de dag van het overlijden ingediend zijn.</p> <p>Bijzondere voorwaarden voor de wees:</p> <p>~ Wees zijn (inclusief geadopteerd kind) van vader en moeder of gelijkgesteld en recht hebben op kinderbijslag.</p> <p>Opmerking:</p> <p>Zijn gelijkgesteld aan wezen van vader en moeder:</p> <p>~ de wezen van één ouder indien de andere ouder geen recht heeft op pensioen;</p> <p>~ de wezen van één ouder indien de andere ouder van zijn voogdijschap heeft afgezien;</p> <p>~ de wezen van één ouder indien de andere ouder werd veroordeeld.</p>
Tijdelijk pensioen		
~ Op het ogenblik van het overlijden is niet voldaan aan de toekenningsvoorwaarden	~ Op het ogenblik van het overlijden is niet voldaan aan de voorwaarden inzake leeftijd of	Voor de overlevende echtgenoot: Indien het huwelijk niet minstens een jaar heeft

<p>(leeftijd/duur van het huwelijk). Toekenning van het TOP (bedrag gelijk aan het OVW) gedurende 12 maanden. Voorwaarde: de aanvraag moet rechtsgeldig worden ingediend binnen de 12 maanden na het overlijden.</p> <p>~ Verlies van de kinderlast vóór 45 jaar: toekenning van het TOP (maximum 12 maanden).</p>	<p>duur van het huwelijk;</p> <p>~ Toekenning van het overlevingspensioen gedurende 12 maanden;</p> <p>~ Voorwaarde: de aanvraag moet rechtsgeldig worden ingediend binnen de 12 maanden na het overlijden.</p> <p>Geen kind meer ten laste vóór de leeftijd van 45 jaar: toekenning van het tijdelijk overlevingspensioen (maximum 12 maanden).</p>	<p>geduurd en de overlevende echtgenoot aan geen enkele vrijstellingsvoorwaarden voldoet, heeft hij recht op een pensioen gedurende één jaar, te beginnen vanaf de eerste dag van de maand die volgt op het overlijden.</p> <p>Opgelet: geen tijdelijk pensioen indien de aanvraag meer dan 12 maanden na het overlijden wordt ingediend.</p> <p>Voor de uit de echt gescheiden echtgenoot: geen tijdelijk pensioen.</p> <p>Voor de wees: geen tijdelijk pensioen.</p>
<p>Hertrouwen</p>		
<p>De uitbetaling van het overlevingspensioen wordt geschorst in de maand die volgt op het hertrouwen.</p>	<p>De uitbetaling van het overlevingspensioen wordt geschorst in de maand die volgt op het huwelijk.</p>	<p>Voor de overlevende echtgenoot: Indien deze hertrouwt, wordt het overlevingspensioen geschorst vanaf de 1e dag van de maand die volgt op het hertrouwen en tot de 1e dag van de maand die volgt op het overlijden van de nieuwe echtgenoot of de ex-echtgenoot in geval van echtscheiding.</p>

		<p>Voor de uit de echt gescheiden echtgenoot: idem als voor de overlevende echtgenoot.</p> <p>Opgelet: indien de uit de echt gescheiden echtgenoot hertrouwt vóór het overlijden van de rechtgevende, is er geen recht op een overlevingspensioen voor de uit de echt gescheiden echtgenoot.</p>
Overlevingspensioen (verschillende echtgenoten)		
<p>OPW + OPW: voordeligste toekenning</p> <p>OPW + OP andere regeling: indien het OP andere regeling minder voordelig is, toekenning van het OPW indien de betrokkene van het OP andere regeling afziet.</p>	<p>Voor alle overleden echtgenoten wordt het totaal van de overlevingspensioenen in alle regelingen vergeleken. Toekenning van het voordeligste pensioen.</p>	<p>Indien de (overlevende of uit de echt gescheiden) echtgenoot op verschillende overlevingspensioenen aanspraak kan maken, wordt alleen het hoogste pensioen (of de hoogste groep van pensioenen) toegekend of behouden.</p>
Beroepsloopbaan		
<p>Afgeleid recht van de loopbaan van de overleden echtgenoot.</p>	<p>Afgeleid recht van de loopbaan van de overleden echtgenoot, namelijk:</p> <p>aantal jaren effectieve beroepsactiviteit als zelfstandige, met uitzondering van het jaar waarin het overlijden zich heeft voorgedaan.</p> <p>Principe van eenheid van loopbaan, hetzij 45/45</p>	<p>Idem als voor het rustpensioen.</p> <p>+ eventuele bonificatie voor studieperiodes*.</p> <p><i>*de studieperiodes na 1 januari van het jaar waarin</i></p>

	<p>waarbij geen rekening wordt gehouden met de minst voordelige jaren.</p>	<p><i>het personeelslid de leeftijd van 20 jaar heeft bereikt, en die niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de rustpensioenen, kunnen worden gelijkgesteld met aanneembare periodes inzake overlevingspensioen, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan.</i></p>
<p>Breuk of tantième</p>		
<p>Teller = aantal kalenderjaren als werknemer van de overleden echtgenoot</p> <p>Noemer = aantal jaren tussen 01.01 van het jaar van de 20e verjaardag en 31.12 van het jaar dat aan het overlijden voorafgaat.</p> <p>Maximum 45</p> <p>Principe van de eenheid van loopbaan door eliminatie van de minst voordelige jaren.</p>	<p>Teller = aantal trimesters als zelfstandige van de overleden echtgenoot, gedeeld door 4;</p> <p>Noemer = aantal jaren tussen 1 januari van het jaar van de 20e verjaardag en 31 december van het jaar dat aan het overlijden voorafgaat; maximum 45.</p> <p>Principe van eenheid van loopbaan, waarbij geen rekening wordt gehouden met de minst voordelige jaren.</p>	<p>Zie berekening van het pensioen.</p> <p>Herinnering:</p> <p>OP = RW X 60% X T/A</p> <p>OP: niet-geïndexeerd jaarbedrag</p> <p>RW: referentiewedde</p> <p>T = totaal aantal maanden aanneembare diensten en periodes uitgedrukt in maanden</p> <p>A = het aantal maanden tussen de 20e verjaardag en het overlijden met een maximum van 480.</p> <p>NB: T/A mag niet meer dan 1 bedragen.</p> <p>+ inachtneming van de beperkingen: relatief maximum en absoluut maximum.</p>

Gelijkgestelde periodes		
Zie RPW	<p>Afgeleid recht van de loopbaan van de overleden echtgenoot, namelijk:</p> <p>De jaren van inactiviteit gelijkgesteld met activiteit (arbeidsongeschiktheid, militaire dienstplicht).</p> <p>Eveneens de geregulariseerde periodes (studies, voortgezette verzekering).</p> <p><i>Doorgeven: vragen over de aanvraag voor gelijkstelling van periodes.</i></p> <p>Voor elk kalenderjaar:</p> <p>~ wanneer de overleden echtgenoot gepensioneerd was: (beroepsinkomen van de overleden echtgenoot dat in aanmerking wordt genomen voor het innen van de sociale bijdragen) x herwaarderingscoëfficiënt x harmonisatiecoëfficiënt x 1/45 x 60%;</p> <p>~ wanneer de echtgenoot is overleden vóór zijn rustpensioen was ingegaan: (beroepsinkomen van de overleden echtgenoot dat in aanmerking wordt genomen voor het innen van de sociale bijdragen) x herwaarderingscoëfficiënt x</p>	<p>Idem als voor het rustpensioen.</p> <p>+ eventuele bonificatie voor studieperiodes*.</p> <p><i>*de studieperiodes na 1 januari van het jaar waarin het personeelslid de leeftijd van 20 jaar heeft bereikt, en die niet in aanmerking worden genomen bij de berekening van de rustpensioenen, kunnen worden gelijkgesteld met aanneembare periodes inzake overlevingspensioen, mits aan bepaalde voorwaarden is voldaan.</i></p>

	<p>harmonisatiecoëfficiënt x 1/X x 60% (waarbij X staat voor het aantal jaren tussen het jaar van de 20e verjaardag en het jaar dat aan het overlijden voorafgaat).</p> <p>Som van het resultaat dat voor elk jaar wordt bekomen.</p>	
Bewijzen van tewerkstelling		
Loopbaan van de overleden echtgenoot: idem RPW.	Loopbaan van de overleden echtgenoot: idem rustpensioen.	<p>Indien de rechtgevende reeds met pensioen was => dossier rustpensioen.</p> <p>Indien de rechtgevende nog actief was op het ogenblik van het overlijden => administratief dossier verstrekt door de laatste werkgever.</p>
Deeltijds (algemene principes)		
Zie RPW.	-	Idem als voor het rustpensioen (toepassing van KB 206).
Niet in aanmerking genomen periodes		
<p>Zie RPW</p> <p>Behalve het jaar van overlijden (naargelang van de ingangsdatum van het OPW).</p>	Jaar van het overlijden.	Idem als voor het rustpensioen (toepassing van KB 442).

Cumulatie van pensioenen van dezelfde aard		
Zie RPW	Zie rustpensioen.	Het absolute maximum voor alle overlevingspensioenen is vastgelegd op een jaarlijks bedrag zonder index van 33.390,00€ (bedrag op 1 oktober 2008).
Cumulatie van pensioenen van verschillende aard		
<p>~ Cumulatie RP + OPW: bepalen van het grensbedrag voor de cumulatie: toekenbaar OPW x omgekeerde breuk x 110% (berekend met en zonder de NHOP-jaren: het voordeligste resultaat wordt behouden) Betaalbaar OPW = grensbedrag – RP</p> <p>~ Cumulatie RP + OPW + OP andere regeling (behalve OPZ): vaststelling van een beperkt grensbedrag voor de cumulatie: Beperkt grensbedrag = grensbedrag – (toekenbaar OPW x omgekeerde breuk x breuk andere regeling) Betaalbaar OPW = beperkt grensbedrag – RP of OPW – RP (voordeligste resultaat)</p>	<p>~ Cumulatie overlevingspensioen en rustpensioen: het overlevingspensioen mag niet meer bedragen dan (110% van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan) min (het totaal van alle rustpensioenen);</p> <p>~ Cumulatie overlevingspensioen en rustpensioenen en overlevingspensioenen in een andere regeling: het overlevingspensioen mag niet meer bedragen dan (110% van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan) min (het totaal van alle rustpensioenen) min (110% van het overlevingspensioen voor een volledige loopbaan x de som van de breuken voor het overlevingspensioen in de andere regelingen).</p>	<p>Een overlevingspensioen mag in principe maar met een rustpensioen worden gecumuleerd ten belope van 55% van de wedde van de weddeschaal die is gelinkt aan de graad van de overleden echtgenoot (of ex-echtgenoot).</p> <p>Op die regel zijn enkele uitzonderingsgevallen voorzien, waarbij de vermindering lager kan liggen als het globale pensioenbedrag bepaalde limieten niet overschrijdt.</p>

Lonen		
Zie RPW.	Zie rustpensioen.	Idem als voor het rustpensioen.
Minimumloon		
Toegepast indien het OPW daadwerkelijk en voor het eerst ingaat na 1 juli 1997. De voorwaarde van 15 wordt vervangen door een aantal jaren gelijk aan een derde van de noemer van de breuk die in aanmerking wordt genomen voor de berekening van het OPW.	-	-
Indexering van de lonen		
Zie RPW.	Zie rustpensioen.	Idem als voor het rustpensioen.
Incidentie gezinssituatie		
<ul style="list-style-type: none"> ~ Hertrouwen: zie hierboven. ~ Verlies van de kinderlast vóór 45 jaar: TOP en vervolgens voortgezet OP (bedrag eventueel beperkt tot het gewaarborgd minimum x loopbaanbreuk) tot de leeftijd van 45 jaar is bereikt. 	<ul style="list-style-type: none"> ~ Hertrouwen: schorsing van het overlevingspensioen; ~ Geen kind meer ten laste vóór de leeftijd van 45 jaar: tijdelijk overlevingspensioen, vervolgens voortgezet overlevingspensioen tot de leeftijd van 45 jaar is bereikt. 	<p>Voor de overlevende echtgenoot:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ Indien de overlevende echtgenoot de enige rechthebbende is en hij ten minste 45 jaar oud is => het pensioen is gelijk aan 100% van het overlevingspensioen en kan worden vereffend (onder voorbehoud van naleving van de cumulatieregels). ~ Indien de overlevende echtgenoot de leeftijd van 45 jaar nog niet heeft bereikt => het

		<p>overlevingspensioen wordt beperkt tot het gewaarborgd minimum behalve indien hij een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% kan aantonen of indien hij een kind ten laste heeft.</p> <p>Voor de uit de echt gescheiden echtgenoot:</p> <p>~ Indien de uit de echt gescheiden echtgenoot ten minste 45 jaar oud is => het pensioen kan hem worden uitbetaald (onder voorbehoud van naleving van de cumulatieregels).</p> <p>~ Indien de overlevende echtgenoot de leeftijd van 45 jaar nog niet heeft bereikt => het overlevingspensioen wordt geschorst behalve indien hij een blijvende arbeidsongeschiktheid van ten minste 66% kan aantonen of indien hij een kind ten laste heeft.</p>
De pensioenminima		
Idem RPW.	Zie rustpensioen.	<p>Voor de overlevende echtgenoot:</p> <p>Een gewaarborgd minimumbedrag kan worden toegekend aan de overlevende echtgenoot indien</p>

<p>De voorwaarde van 2/3 van de loopbaan is bepaald op 2/3 van de noemer.</p> <p>Het gewaarborgd minimumbedrag voor een volledige loopbaan 11.868,82 € op 01.06.2009 (index 125,73)</p> <p>Het gewaarborgd minimumbedrag voor een gemengde loopbaan 9.120,25 € op 01.06.2009 (index 125,73)</p>		<p>de rechtgevende een hoofdambt bekleedde.</p> <p>Opgelet: Indien de overlevende echtgenoot van andere pensioenen of rentes geniet, worden deze van het supplement afgetrokken (rentes voor een arbeidsongeval en andere, vergelijkbare voordelen die worden toegekend ter vergoeding van lichamelijk letsel, worden maar voor de helft van het bedrag afgetrokken).</p> <p>Voor de uit de echt gescheiden echtgenoot: Geen gewaarborgd minimum.</p> <p>Voor de wees: Geen gewaarborgd minimum.</p>
<p>Vakantiegeld</p>		
<p>In mei 2009: 568,80 € voor een weduwnaar of weduwe.</p> <p>Het bedrag mag niet meer bedragen dan het maandbedrag voor mei.</p>	<p>-</p>	<p>In de loop van de maand mei wordt in ieder geval vakantiegeld toegekend.</p> <p>Voor de overlevende echtgenoot:</p>

		<p>De toekenningsvoorwaarden hebben betrekking op:</p> <ul style="list-style-type: none">~ de leeftijd (vanaf 45 jaar);~ het globale brutobedrag van het overlevingspensioen voor de maand mei (maximum 1.604,77 € in mei 2009);~ het pensioenbedrag wordt niet beperkt wegens een beroepsactiviteit. <p>Opgelet: er wordt met alle gekende pensioenen rekening gehouden.</p> <p>Het bedrag voor het vakantiegeld werd vastgelegd op: 231,17 €.</p> <p>Aanvullende toeslag ten belope van 349,49 € wordt toegekend indien de overlevende echtgenoot recht heeft op een supplement gewaarborgd minimum.</p> <p>Voor de uit de echt gescheiden echtgenoot: idem als voor de overlevende echtgenoot, maar geen bijkomend vakantiegeld.</p>
--	--	---

		<p>Voor de wees:</p> <p>De toekenningsvoorwaarden hebben betrekking op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ het globale brutobedrag van het overlevingspensioen voor de maand mei (maximum 1.604,77 € in mei 2009); ~ het pensioenbedrag wordt niet beperkt wegens een beroepsactiviteit. <p>Algemene opmerking:</p> <p>Indien een persoon tevens recht heeft op vakantiegeld van een andere regeling, dan wordt dit bedrag afgetrokken van het vakantiegeld of van de aanvullende toeslag die via de PDOS wordt verkregen.</p>
Pensioenbonus		
	Idem rustpensioen, maar de overleden echtgenoot moet aan de voorwaarden voldoen.	

HET PENSIOEN VAN DE UIT DE ECHT GESCEIDEN ECHTGENOOT		
Onderzoek naar het recht		
<ul style="list-style-type: none"> ~ op verzoek; ~ ambtshalve onderzoek wanneer de echtgenoten op het ogenblik van de echtscheiding een pensioen als feitelijk gescheiden echtgenoot ontvingen; ~ polyvalentie. 	<ul style="list-style-type: none"> ~ op verzoek; ~ ambtshalve onderzoek wanneer de ene echtgenoot op het ogenblik van de echtscheiding een aandeel van het rustpensioen van de andere ontvangt als feitelijk gescheiden echtgenoot; ~ polyvalentie. 	-
Toekenningsvoorwaarden		
<ul style="list-style-type: none"> ~ Normale toekenningsvoorwaarden voor het persoonlijk pensioen Bv.: vereiste leeftijd = pensioenleeftijd; ~ Niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn; ~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan; ~ Niet hertrouwd zijn behalve indien het nieuwe huwelijk eveneens werd ontbonden (door overlijden of echtscheiding). 	<ul style="list-style-type: none"> ~ Normale toekenningsvoorwaarden voor het persoonlijk pensioen: pensioenleeftijd, aanvraag; ~ Vervroegd pensioen: indien recht op een rustpensioen in een Belgische regeling; ~ Vervroegd pensioen zonder vermindering: indien toekenning van een niet-verminderd vervroegd rustpensioen als zelfstandige; ~ Niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn; ~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan; ~ Niet hertrouwd zijn behalve indien het nieuwe huwelijk eveneens werd ontbonden (door overlijden 	-

	of echtscheiding); ~ Geen overlevingspensioen ontvangen.	
Berekeningsprincipe		
<p>~ Berekeningsformule Loopbaanbreuk x [62,50% van de lonen van de echtgenoot (vanaf de dag van het huwelijk tot op de datum van de overschrijving van de echtscheiding) – eventuele persoonlijke lonen] x herwaarderingscoëfficiënt x 60%.</p> <p>~ De jaren waarin de aanvrager een rustpensioen ontvangt, worden uit de berekening uitgesloten. De loopbaanjaren waarvoor de aanvrager een pensioen uit een andere regeling ontvangt (met uitzondering van de regeling voor de zelfstandigen), worden uit de berekening uitgesloten.</p>	<p>Voor elk kalenderjaar (vanaf het trimester waarin de huwelijksdatum valt, tot en met het trimester waarin de echtscheiding valt): (beroepsinkomen van de overleden echtgenoot dat in aanmerking wordt genomen voor het innen van de sociale bijdragen) x herwaarderingscoëfficiënt x harmonisatiecoëfficiënt x 1/45 x 37,5%.</p> <p>Som van het resultaat dat voor elk jaar wordt bekomen.</p>	-
Bewijzen van tewerkstelling		
Loopbaan van de uit de echt gescheiden echtgenoot: idem RP.	Loopbaan van de uit de echt gescheiden echtgenoot: idem rustpensioen.	-
Hertrouwen		
Het recht op pensioen voor uit de echt gescheiden echtgeno(o)t(e) wordt geschorst vanaf de maand die volgt op het hertrouwen.	Het recht op het pensioen voor de uit de echt gescheiden echtgenoot wordt geschorst in de maand die volgt op het huwelijk.	-

Het gewaarborgd minimum		
De periodes die bij de berekening in aanmerking moet worden genomen, en de toekenning van het gewaarborgd minimumpensioen zijn strikt beperkt tot de persoonlijke prestaties van de betrokken werknemer.	-	-
Cumulatie van pensioenen van dezelfde aard		
<p>~ RPW + RP uit de echt gescheiden echtgenoot werknemer: beperking tot eenheid van loopbaan door het verwijderen van de minst voordelige jaren;</p> <p>~ RPW + RP uit de echt gescheiden echtgenoot werknemer + RP andere regeling (behalve RPZ): idem pensioen.</p>	<p>Inaanmerkingneming van alle loopbaanbreuken van alle rust- en overlevingspensioenen, pensioenen voor uit de echt gescheiden echtgenoot, in alle Belgische of buitenlandse pensioenstelsels.</p> <p>Indien het resultaat meer dan 1 bedraagt, wordt de breuk evenredig verminderd.</p>	-
Cumulatie van pensioenen van verschillende aard		
<p>~ RP + RP uit de echt gescheiden echtgenoot werknemer +OPW: grensbedrag voor de cumulatie (zie overlevingspensioen);</p> <p>~ RP + RP uit de echt gescheiden echtgenoot werknemer + OPW + OP andere regeling (behalve OPZ): grensbedrag voor de cumulatie (zie overlevingspensioen).</p>		-

HET PENSIOEN VOOR FEITELIJK GESCHIEDEN ECHTGENOOT		
Onderzoek naar het recht		
<ul style="list-style-type: none"> ~ op verzoek; ~ ambtshalve onderzoek indien de echtgenoten op het ogenblik van de feitelijke scheiding recht hadden op een pensioen tegen gezinstarief, een pensioen tegen alleenstaandentarief, ... 	<ul style="list-style-type: none"> ~ op verzoek; ~ ambtshalve onderzoek indien de echtgenoten op het ogenblik van de feitelijke scheiding recht hebben op een pensioen tegen gezinstarief, een pensioen als alleenstaande. 	-
Toekenningsvoorwaarden		
<ul style="list-style-type: none"> ~ De echtgenoot zijn van een gepensioneerde werknemer; ~ Ingeschreven zijn op een ander adres dan dat van de echtgenoot, gescheiden van tafel en bed, geïnterneerd of gevangengezet zijn; ~ Niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn; ~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan; 	<ul style="list-style-type: none"> ~ De echtgenoot zijn van een gepensioneerde zelfstandige; ~ Niet dezelfde hoofdverblijfplaats hebben als deze laatste, of gescheiden zijn van tafel en bed, of zich bevinden in een instelling of nog, gevangengezet zijn; ~ Niet uit de ouderlijke macht ontzet zijn; ~ Niet veroordeeld zijn om de echtgenoot naar het leven te hebben gestaan. 	-
Berekeningsprincipe		
<p>Bepalen van de voordeligste situatie voor beide echtgenoten: 1 GT of 2 AT (alsof ze samenwoonden).</p> <p>De aanvrager moet in de regeling voor werknemers en voor zelfstandigen aan een pensioentotaal komen dat minstens gelijk is aan de helft van het gezinstarief.</p>	<p>Bepalen van de voordeligste situatie voor beide echtgenoten: het bedrag tegen gezinstarief of de bedragen als alleenstaande (alsof ze samenwoonden).</p> <p>De som van de pensioenen in de regeling voor</p>	-

	werknemers en zelfstandigen moet voor de aanvrager ten minste gelijk zijn aan de helft van de bedragen tegen gezinstarief.	
Het gewaarborgd minimum		
Het aandeel van de feitelijk gescheiden echtgenoot stemt overeen met een deel van het gewaarborgd minimum indien het RP van de echtgenoot/werknemer op het gewaarborgd minimumpensioen werd gebracht.	-	-
Cumulatie van pensioenen van dezelfde aard		
Zie RPW.	Zie rustpensioen.	-
VARIA		
Beroepsactiviteit		
Voortzetten van de beroepsactiviteit na de pensionering: ~ aangifteplicht (mod. 74, 74B, 74C) behalve bij hervatting van de activiteit nadat de leeftijd van 65 jaar is bereikt, uitzonderingen met betrekking tot de politiek mandatarissen.	Voortzetten van de beroepsactiviteit na het pensioen: ~ aangifteplicht (mod. 74) behalve bij hervatting van de activiteit nadat de leeftijd van 65 jaar is bereikt, uitzonderingen met betrekking tot de politiek mandatarissen;	Voortzetten of hervatten van een beroepsactiviteit na de pensionering: ~ aangifteplicht behalve bij hervatting van de activiteit nadat de leeftijd van 65 jaar is bereikt.

<p>~ toegelaten jaarbedragen: zie tabel.</p> <p>~ controle: jaarlijks in de maand juni.</p> <p>~ gevolgen van het overschrijden van de limieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ < 15%: pensioen verminderd met het percentage van overschrijding voor het volledige jaar. ➤ > of = 15%: pensioen geschorst voor het volledige jaar. ➤ activiteit uitgeoefend door de echtgenoot van een gerechtigde op een pensioen tegen gezinstarief: pensioen verminderd tot het alleenstaandentariaf voor de maanden waarin de echtgenoot de activiteit heeft uitgeoefend. 	<p>~ de toegelaten jaarbedragen hangen af van de aard van het pensioen, de aard van de activiteit, de leeftijd en de kinderlast;</p> <p>~ gevolgen van het overschrijden van de limieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ < 15%: pensioen verminderd met het % van de overschrijding. ➤ > of = 15%: pensioen geschorst. <p>~ activiteit uitgeoefend door de echtgenoot van een gerechtigde op een pensioen tegen gezinstarief: pensioen verlaagd tot het alleenstaandentariaf.</p>	<p>~ toegelaten jaarbedragen: zie tabel.</p> <p>~ controle via jaarlijks onderzoek.</p> <p>~ gevolgen in geval van overschrijding van de limieten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ < 15%: pensioen verminderd met het % van de overschrijding voor het volledige jaar. ➤ > of = 15%: pensioen geschorst voor het volledige jaar. ➤ Uitzondering op deze regel voor sommige beroepscategorieën (militairen)! <p>~ cumulatie met een politiek en/of administratief mandaat is aan specifieke regels onderworpen.</p> <p>~ cumulatie met een artistieke activiteit of een activiteit als ontwerper van een wetenschappelijk werk is toegestaan op voorwaarde dat deze cumulatie geen weerslag heeft op de arbeidsmarkt.</p>
<p>Pensioenen en sociale uitkeringen</p>		
<p>Algemene regel:</p> <p>Pensioen niet-cumuleerbaar met uitkeringen voor ziekte, invaliditeit, onvrijwillige werkloosheid krachtens een</p>	<p>Algemene regel:</p> <p>Het pensioen kan niet worden gecumuleerd met uitkeringen voor ziekte, invaliditeit, vrijwillige</p>	<p>Cumulatie van rustpensioen + vervangingsinkomen</p> <p>1. Het rustpensioen wordt geschorst indien het</p>

<p>Belgische of buitenlandse wetgeving, een aanvullende conventionele brugpensioenvergoeding.</p> <p><i>Uitzondering:</i></p> <p>Sinds 01.01.2007 is gedurende 12 al dan niet opeenvolgende maanden cumulatie mogelijk van een OPW met een uitkering voor ziekte, invaliditeit, onvrijwillige werkloosheid krachtens een Belgische of buitenlandse wetgeving, een aanvullende conventionele brugpensioenvergoeding.</p> <p>Indien het OPW-bedrag > IGO-basistarief, OPW teruggebracht tot het IGO-bedrag basistarief tijdens de maanden waarin de cumulatie is toegestaan.</p> <p>Op het einde van de 12 maanden moet worden gekozen voor het OPW of een sociale uitkering.</p>	<p>werkloosheid krachtens een Belgische of buitenlandse wetgeving, noch met een aanvullende uitkering voor conventioneel brugpensioen.</p> <p><i>Uitzondering:</i></p> <p>Sinds 1 januari 2007 is gedurende 12 al dan niet opeenvolgende maanden cumulatie mogelijk van een overlevingspensioen met uitkeringen voor ziekte, invaliditeit, vrijwillige werkloosheid krachtens een Belgische of buitenlandse wetgeving of met een aanvullende conventionele brugpensioenvergoeding</p> <p>Indien het bedrag van het overlevingspensioen hoger ligt dan de inkomensgarantie voor ouderen, wordt het overlevingspensioen beperkt tot deze inkomensgarantie voor ouderen gedurende de maanden waarin de cumulatie is toegestaan.</p> <p>Op het einde van de 12 maanden moet worden gekozen tussen het overlevingspensioen of de sociale uitkering.</p>	<p>wordt gecumuleerd met:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ een uitkering wegens loopbaanonderbreking of vermindering van de prestaties of tijdskrediet (volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking). ~ een premie toegekend aan een ambtenaar in het kader van halftijdse vervroegde uittreding; ~ een aanvullende vergoeding toegekend in het kader van een conventioneel brugpensioen. <p>Om betaling van het rustpensioen te behouden kan van deze vervangingsinkomens worden afgezien.</p> <p>2. Uitzondering op deze regel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de uitkering toegekend in geval van loopbaanonderbreking of vermindering van de prestaties met het oog op het verstrekken van palliatieve zorgen; ~ de uitkering voor ouderschapsverlof; ~ de uitkering toegekend voor bijstand of het verstrekken van zorg aan een familielid tot de 2e graad dat aan een ernstige ziekte lijdt. <p>Deze uitkeringen worden beschouwd als beroepsinkomsten en volgen de normale</p>
---	---	--

		<p>cumulatieregels.</p> <p>3. De cumulatie met een rustpensioen als het gaat om:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ hetzij een primaire uitkering voor arbeidsongeschiktheid of een invaliditeitsuitkering; ~ hetzij een werkloosheidsuitkering; ~ of voordelen van vergelijkbare aard toegekend krachtens een buitenlandse wetgeving of door een instelling van internationaal publiek recht. <p>Deze uitkeringen hebben geen enkele invloed op het rustpensioen van de PDOS, maar kunnen het bedrag van het vervangingsinkomen beïnvloeden.</p> <p><i>Cumulatie van rustpensioen + vervangingsinkomen</i></p> <p>1. Het overlevingspensioen wordt geschorst tijdens de kalendermaanden waarin de betrokkene geniet van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ een uitkering wegens loopbaanonderbreking of vermindering van de prestaties of tijdskrediet (volledige of deeltijdse loopbaanonderbreking). ~ een premie toegekend aan een ambtenaar in het
--	--	--

		<p>kader van halfzijdse vervroegde uittreding.</p> <p>Om betaling van het overlevingspensioen te behouden kan van deze vervangingsinkomens worden afgezien.</p> <p>Opgelet!</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de uitkering toegekend in geval van loopbaanonderbreking of vermindering van de prestaties met het oog op het verstrekken van palliatieve zorgen; ~ de uitkering voor ouderschapsverlof; ~ de uitkering toegekend voor bijstand of het verstrekken van zorg aan een familielid tot de 2e graad dat aan een ernstige ziekte lijdt; <p>Deze uitkeringen worden beschouwd als beroepsinkomsten en volgen de normale cumulatieregels.</p> <p>2. Sinds 1 januari 2007 wordt het overlevingspensioen geschorst tijdens de kalendermaanden waarin de betrokkene daadwerkelijk geniet van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ een primaire uitkering voor arbeidsongeschiktheid; ~ een werkloosheidsuitkering;
--	--	--

		<p>~ een van deze beide voordelen toegekend krachtens een buitenlandse wetgeving of door een instelling van internationaal publiek recht;</p> <p>~ een invaliditeitsuitkering toegekend krachtens de Belgische wetgeving;</p> <p>~ een aanvullende vergoeding toegekend in het kader van een conventioneel brugpensioen.</p> <p>In afwijking van het hierboven uiteengezette principe is cumulatie toegestaan voor een periode beperkt tot 12 al dan niet opeenvolgende maanden voor de volledige duur van het pensioen beperkt tot de IGO (590.06 €), indien het maandelijks pensioenbedrag hoger ligt.</p> <p>Na de termijn van 12 maanden moeten worden gekozen tussen het overlevingspensioen of het vervangingsinkomen.</p>
Maximumpensioenbedrag		
<p>~ Maximumpensioenbedrag per jaar voor een werknemer wiens lonen altijd aan een maximum waren gebonden (op 01.01.2009, index 125,73):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gezinstarief: 27604,84 € ➤ Alleenstaandentarief: 22083,87 € 	<p>Op zich is er voor zelfstandigen geen maximumpensioenbedrag. Wel is het zo dat bij het innen van bijdragen uit hoofde van het sociaal statuut van zelfstandigen de beroepsinkomsten worden begrensd en bijgevolg zijn de pensioenbedragen dat ook.</p>	<p>Rustpensioen:</p> <p>het relatieve maximum is gelijk aan 3/4 van de referentiewedde (= de gemiddelde wedde voor de laatste 5 jaar voor de personeelsleden of de laatste wedde voor de militairen).</p> <p>Opgelet: het pensioencomplement wegens leeftijd kan het pensioenbedrag tot boven het relatieve maximum</p>

<p>~ Indien het minimumpensioenrecht per jaar wordt toegepast, wordt het pensioen beperkt tot de grensbedragen die inzake DMA zijn vastgelegd (index 125,73):</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Gezinstarief: 16505,35 € ➤ Alleenstaandentariaf: 13204,27 € 		<p>optrekken, maar mag niet meer bedragen dan 9/10 van de wedde die als basis dient voor de berekening van het pensioen.</p> <p>Sinds 30 oktober 2006 bedraagt het absolute maximum 46.882,74 €, bij een index van 138,01 aan 100% per jaar, hetzij 5.805,26 € per maand (op 1 oktober 2009).</p> <p>Overlevingspensioen:</p> <p>Het relatieve maximum bedraagt 50% van de maximumwedde verbonden aan de laatste graad van de weddeschaal van de overleden echtgenoot, vermenigvuldigd met de breuk T/A.</p> <p>Het absolute maximum voor een overlevingspensioen is bepaald op een jaarlijks bedrag zonder index van 33.390,00 € (bedrag op 1 oktober 2008).</p>
<p>Pensioenraming</p>		
<p>~ elke in België wonende werknemer ontvangt tijdens de maand die volgt op zijn 55e verjaardag, automatisch een raming en een loopbaanoverzicht;</p> <p>~ 55-plussers kunnen deze raming aanvragen;</p>	<p>~ elke in België wonende zelfstandige ontvangt tijdens de maand die volgt op zijn 55e verjaardag, automatisch een raming en een loopbaanoverzicht;</p> <p>~ 55-plussers kunnen deze raming aanvragen:</p>	<p>Op 55 jaar (of 5 jaar voor de pensioenleeftijd) kan een rustpensioenraming worden aangevraagd:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ bij de inlichtingenkantoren; ~ via het formulier "aanvraag voor een

<p>~ website: www.kenuwpensioen.be (op om het even welke leeftijd).</p>	<p>~ website: www.kenuwpensioen.be (op om het even welke leeftijd).</p>	<p>pensioenraming" (downloaden op de website www.pdos.fgov.be (rubriek formulieren – rustpensioen);</p> <p>~ via de website www.kenuwpensioen.be.</p> <p>De inlichtingenkantoren hebben een loopbaanoverzicht nodig (met vermelding van alle periodes van loopbaanonderbreking en/of van onvolledige prestaties) en een overzicht van de wedden van de laatste vijf dienstjaren.</p>
<p>Indexering van de pensioenen</p>		
		<p>De rustpensioenen worden aan de evolutie van de consumentenprijsindex aangepast.</p>
<p>Gelijkschakeling van de pensioenen</p>		
		<p>De rustpensioenen volgen de evolutie van de wedden; deze aanpassing wordt "gelijkschakeling" genoemd.</p> <p>Concreet wordt elk rustpensioen aan een duidelijk omschreven korf gekoppeld en alle pensioenen van eenzelfde korf worden vanaf 1 januari 2009 automatisch gelijkgeschakeld na afloop van een referentieperiode van twee jaar en ten belope van een bepaalde percentage.</p>

		<p>Dit percentage wordt per korf bepaald op basis van de stijgingen van:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de maximumbedragen van de weddeschalen; ~ de weddesupplementen; ~ het vakantiegeld; ~ de eindejaarstoelage; <p>de meest representatieve rustpensioenen in de korf die in de loop van de 4 jaren vóór de referentieperiode zijn ingegaan.</p>
Ernstige handicap		
		<p>Een supplement zware handicap wordt toegekend aan de personeelsleden die:</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ op pensioen worden gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid door een ernstige handicap die is ontstaan tijdens de loopbaan en waardoor ze definitief uit de dienst worden uitgesloten; <p>of</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ ambtshalve op pensioen worden gesteld wegens het feit dat ze werden erkend als zijnde definitief arbeidsongeschikt na de leeftijd van 60 jaar en voor wie de afwezigheden wegens ziekte voorafgaand aan de opruststelling het gevolg zijn

		<p>van een ernstige handicap die tijdens de loopbaan is ontstaan;</p> <p>of</p> <p>~ sinds hun zestigste verjaardag 365 kalenderdagen afwezig zijn geweest wegens ziekte en voor wie de afwezigheden wegens ziekte voorafgaand aan hun pensionering het gevolg zijn van een ernstige handicap die tijdens de loopbaan is ontstaan;</p> <p>EN</p> <p>voor wie het verlies aan graden van zelfredzaamheid ten gevolge van de ernstige handicap op ten minste 12 punten wordt bepaald.</p> <p>Op 30 oktober 2006 bedraagt het supplement zware handicap 1215,18 €, zonder index, per jaar.</p> <p>Opgelet:</p> <p>Door de toekenning van het supplement mag het totale pensioenbedrag niet stijgen tot een bedrag dat hoger ligt dan het dubbele van de gewaarborgde bezoldiging.</p> <p>De betaling van het supplement wordt geschorst voor de</p>
--	--	--

		<p>kalenderjaren tijdens dewelke het verrichten van een winstgevende activiteit sinds 2009 een jaarlijks bruto-inkomen oplevert van 902,82 € of meer.</p> <p>Het supplement wordt verminderd met het bedrag van alle pensioenen, rentes of andere uit hoofde van diezelfde handicap toegekende voordelen.</p>
Begrafenisvergoeding		
		<p>De begrafenisvergoeding is een vergoeding voor begrafenis kosten, vereffend na het overlijden van een persoon die recht heeft op een rustpensioen ten laste van de staatskas.</p> <p>Wie kan deze vergoeding ontvangen?</p> <ul style="list-style-type: none"> ~ de overlevende echtgenoot (weduwnaar/weduwe, noch uit de echt gescheiden, noch gescheiden van tafel en bed); ~ of, bij gebrek daaraan, de erfgena(a)m(en) in rechtstreekse lijn (ouders, kinderen, kleinkinderen) van de rechtgevende; ~ of, bij gebrek daaraan, elke derde die kan aantonen dat hij de begrafenis kosten op zich heeft genomen.

		<p>Het bedrag:</p> <ul style="list-style-type: none">~ voor de overlevende echtgenoot of de erfgenamen in rechtstreekse lijn: vergoeding = brutobedrag van de recentste maandelijkse afbetalingen van het rustpensioen (begrensd op 2.193,74 € op 1 januari 2009);~ voor de andere gerechtigden: vergoeding = reële kosten beperkt tot het brutobedrag van de recentste maandelijkse betaling van het rustpensioen (begrensd op 2.193,74 € op 1 januari 2009).
--	--	---

THEORETISCHE VERVANGINGSRATIO'S VOOR HET BELGISCH PENSIOENSYSTEEM - NATIONALE EN INTERNATIONALE CONTEXT.

INLEIDING

Op initiatief van zowel de Europese Commissie als van de OESO, worden sinds enkele jaren heel wat inspanningen geleverd om, zowel de huidige als de toekomstige, theoretische vervangingsratio's betreffende de werknemerspensioenen ter beschikking te stellen. De Directie-generaal Beleidsondersteuning van de FOD Sociale Zekerheid is actief betrokken bij het berekenen en het valideren van deze vervangingsratio's voor België.

Tot op heden werd op internationaal niveau dus *enkel voor het werknemersstelsel* betrouwbare en vergelijkbare¹ vervangingsratio's betreffende de pensioenen ontwikkeld. Voor de zelfstandigen en ambtenaren werd nog geen internationaal vergelijkende studie betreffende de theoretische vervangingsratio uitgevoerd. In deze nota wordt dan ook enkel de theoretische vervangingsratio voor de werknemers behandeld.

In deze nota wordt meer informatie verstrekt over deze theoretische vervangingsratio's voor de werknemerspensioenen in België. Het opzet van het eerste deel van de voorliggende nota is enkele methodologische aspecten betreffende de berekening van de theoretische vervangingsratio's van de pensioenen nader toe te lichten. In een tweede deel worden de resultaten van de ratio's voor een aantal typegevallen voor de België gepresenteerd en geïnterpreteerd. In een derde deel worden de ratio's voor België in een internationaal perspectief geplaatst.

1. DEFINITIE VAN DE THEORETISCHE VERVANGINGSRATIO'S

De theoretische vervangingsratio meet in welke mate de huidige of toekomstige pensioensystemen in staat zijn om, bij de overstap van actief werknemer naar gepensioneerde, de levensstandaard te waarborgen. Deze ratio geeft meer bepaald de verhouding weer van het inkomen uit pensioenen van de nieuw gepensioneerde ten opzichte van zijn of haar laatst verdiende beroepsinkomen.

De theoretische vervangingsratio voor een *typegeval* van nieuw gepensioneerde wordt dus berekend door de verhouding te maken van het inkomen uit pensioen ten opzichte van het laatste verdiende beroepsinkomen. Een *hoge waarde* voor de theoretische vervangingsratio, impliceert dat het inkomensverschil van het pensioeninkomen in vergelijking met het laatst verdiende beroepsinkomen op jaarbasis eerder beperkt is. Een *lage waarde* voor deze ratio wijst dan eerder op een groot inkomensverschil voor de nieuw gepensioneerde.

Let wel: bij de berekening van de theoretische vervangingsratio's wordt geen rekening gehouden met de gezinssituatie van het typegeval van de nieuw

¹ Uitvoerig gedocumenteerd en, zowel vergelijkbaar in de tijd als tussen landen.

gepensioneerde en er wordt geen rekening gehouden met andere inkomens dan beroepsinkomens en pensioeninkomens.

De **theoretische vervangingsratio's** voor de **actuele situatie** die in deze nota worden vermeld, hebben betrekking op een werknemer die op 1 januari 2006 het pensioensysteem instroomt, terwijl het jaar 2005 het laatste jaar van zijn actieve loopbaan was.

De **toekomstige theoretische vervangingsratio's** hebben betrekking op een werknemer die zijn actieve loopbaan pas eind 2045 zal beëindigen en begin 2046 tot het pensioensysteem zal intreden. Het pensioeninkomen 2046 wordt geraamd *op basis van de huidige pensioenregelgeving*.

Zowel de concepten **bruto en netto theoretische vervangingsratio's** worden als pensioenindicator weerhouden. Bij de overgang van het bruto naar het netto concept worden de *parafiscale en fiscale* inhoudingen verrekend.

Bij de berekening van de vervangingsratio wordt verder een onderscheid gemaakt tussen de ratio's waarbij enkel de **eerste pijler pensioenen** in aanmerking worden genomen en deze waarbij, eveneens een raming van de **tweede pijler pensioenen** in aanmerking worden genomen.

2. DE THEORETISCHE VERVANGINGSRATIO'S VOOR HET WERKNEMERSTELSEL IN BELGIË

The "Indicator Sub-Group" (ISG) van het "Social Protection Committee" (SPC) van de Europese Commissie heeft tijdens de voorbije jaren binnen de zgn. "Open Methode van Coördinatie" een set van indicatoren ontwikkeld met als doel de vooropgestelde gemeenschappelijke doelstellingen in het domein van de sociale bescherming en inclusie op te volgen. Hierbij worden tevens de theoretische vervangingsratio's voor een set van typegevallen van een alleenstaande werknemer voor het Belgische werknemerstelsel opgenomen.

2.1. DE WERKHYPOTHESEN

Kenmerken van de weerhouden typegevallen.

In de vier geselecteerde typegevallen gaat het telkens om een *alleenstaande mannelijke* werknemer die een *40 jarige loopbaan* heeft opgebouwd en *op 65 jaar* zijn pensioen opneemt. De typegevallen onderscheiden zich louter door de verschillen in de veronderstelde evolutie van de relatieve hoogte van het jaarlijks verdiende loon gedurende de loopbaan. De volgende vier loopbanen worden onderscheiden:

- de werknemer verdient elk jaar een loon dat gelijk is aan het (rekenkundig) *gemiddeld loon* van alle werknemers (het zgn. '**basis typegeval**');
- de werknemer verdient elk jaar *66% van het gemiddeld loon* van alle werknemers;

- de werknemer verdient gedurende de loopbaan jaarlijks *een continu relatief stijgend loon*: start met een loon gelijk aan 80% van het gemiddeld loon, om te eindigen aan 120% van het gemiddeld loon;
- de werknemer verdient gedurende de loopbaan *een continu relatief stijgend loon*: start met een gemiddeld loon om te eindigen met een loon dat het dubbele is van het gemiddeld loon.

Werkhypothese betreffende het gemiddeld loon op jaarbasis

- Bij de berekening van de huidige theoretische vervangingsratio's (basis typegevallen 2004 en 2006) worden de *nationale rekeningen*, geraamd door het INR, als bron gebruikt voor het in aanmerking te nemen gemiddeld jaarlijks globaal brutoloon voor de werknemer
- Voor de prospectieve vervangingsratio – basistypegeval 2046 wordt voor de jaarlijkse toename van het reële loon voor de periode 2006-2045 de *productiviteitstoename* genomen zoals weerhouden door de Studiecommissie voor de vergrijzing.

Opbouw en uitkering tweede pijlerpensioen

- Aangenomen wordt dat de werkgeversbijdragen voor de opbouw van aanvullende pensioenrechten, gelijk aan 4,25% van het jaarlijks brutoloon van de werknemer, voor het eerst in 1992 werd betaald. Vanaf 2032 wordt aldus rekening gehouden met het gegeven dat gedurende de gehele loopbaan jaarlijks premies worden gestort.
- De gestorte pensioenrechten worden *gekapitaliseerd aan een reële rente van 2%* op jaarbasis.
- Voor de in aanmerking genomen toegekende lijfrente wordt rekening gehouden met volgende technische parameters: prenumerando annuïteit bij een *reële rente* van 1,5% op jaarbasis en een levensverwachting, bij 65 jaar voor mannen, van 16,64 jaar in 2006 en van 21,08 jaar in 2046.

2.2. RESULTATEN VOOR DE JAREN 2004, 2006 EN 2046

In onderstaande tabel worden voor de vier voormelde typegevallen de resultaten van de huidige en toekomstige vervangingsratio's weergegeven (tabel 1). In de bijlage kan u de resultaten voor een set van typegevallen vinden waarbij wordt afgeweken van de standaardloopbaan van 40 jaar.

Tabel 1: Theoretische vervangingsratio's voor een alleenstaande werknemer met een loopbaan van 40 jaar 2004, 2006 en 2046²

	Basistype 100% gemiddeld loon			2/3 gemiddeld loon			Toename van 80 tot 120% gemiddeld loon			Toename van 100 tot 200% gemiddeld loon		
	2004	2006	2046	2004	2006	2046	2004	2006	2046	2004	2006	2046
Bruto vervangingsratio 1e pijler	39,2	39,7	39,5 (1)	43,2	43,2 (2)	47,9	33,5	34,0	33,6	27,0	29,4	23,3
Bruto vervangingsratio 2e pijler	3,6	3,9	8,7	0,9	3,9	7,8	3,5	3,7	6,6	3,4	3,9	6,1
Totale bruto vervangingsratio 1ste en 2e pijler	42,9	43,7	48,2	44,1	47,1	55,7	36,9	37,7	40,2	30,3	33,3	29,4
Totale netto vervangingsratio	67,3	69,5	72,8	65,3	69,7	82,4	59,9	60,8	61,7	49,9	53,9	47,1
Netto vervangingsratio indien enkel 1e pijler	62,8	63,7	63,3	64,1	63,9	70,9	55,3	56,3	54,0	43,9	47,6	37,1
	(1) Bij een simulatie exclusief de pensioenbonus van 3 x 624 = 1872 EUR is de bruto vervangingsratio 1 ^{ste} pijler 2046 gelijk aan 36,6%. (2) Op 1 oktober 2006 werd het minimumrecht per loopbaanjaar met 17% verhoogd. Bij een simulatie van deze verhoging met 17% op 1 januari 2006 zou de bruto vervangingsratio 1ste pijler stijgen van 43,2% naar 46,5%. (3) De wijziging van de grenzen voor de afhouding van de solidariteitsbijdrage, speelt enkel in het typegeval 100-200%, zowel voor 2006 als 2046 en doet daar de vervangingsratio met 0,6, respectievelijk 0.3% stijgen.											

2.3. ENKELE VASTSTELLINGEN

Uit de in de tabel gepresenteerde gegevens kunnen ondermeer volgende vaststellingen worden afgeleid (tabel 1):

- Het *loopbaanprofiel* heeft een *significante impact* op de hoogte van de vervangingsratio. Dit is vermoedelijk een van de belangrijkste verklaringen voor de vaststelling dat de vervangingsratio's voor het typegeval "80%- 120%" significant *lager* ligt dan deze voor het basisgeval.

² Bron: DG Beleidsondersteuning, Federale Overheidsdienst Sociale Zekerheid.

- De bijdrageheffing voor gezondheidszorgen en in mindere mate de solidariteitsafhouding hebben tot gevolg dat de pensioenuitkeringen vanaf 1137,08EUR (januari 2006) een *zeer hoge marginale parafiscale* druk ondergaan. Bij de pensioenuitkeringen die net boven de inhoudingsgrenzen komen te liggen, heeft een eventueel bijkomend pensioenvoordeel (bijv. tweede pijler, langer werken, enz. ...) daardoor nagenoeg geen effect meer op het netto pensioenbedrag.
- Indien de inhoudingsmechanismen voor gezondheidszorgen en de solidariteitsbijdrage niet welvaartsvast zouden worden gehouden, zouden zij een significant *negatief effect* hebben op de hoogte van de prospectieve vervangingsratio's 2046. Tot op heden is deze welvaartsvastheid evenwel niet voorzien in de regelgeving: de grensbedragen worden nu enkel aangepast aan de evolutie van de koopkracht.
- Enkel voor het basistype en de lage lonen kan de *pensioenbonus* (in de veronderstelling dat deze in 2046 nog van toepassing is) de waarde van de vervangingsratio voor de eerste pijler ongeveer op hetzelfde peil houden.
- Voor het typegeval “2/3 gemiddeld loon” heeft de verhoging van het minimumrecht per loopbaanjaar met 17% een belangrijk *positief* effect op de hoogte van de vervangingsratio (onder de hypothese van welvaartsvastheid van dit minimumrecht).
- Door de hypothese van een jaarlijkse verhoging van het loonplafond voor de pensioenberekening met 1,25% (onvolledige welvaartsvastheid) worden de waarden van de prospectieve ratio's voor de hogere lonen, maar eveneens voor de lonen die zich iets boven het gemiddelde situeren, op termijn *negatief* beïnvloed (zoals in het typegeval ‘80-120%’).

2.4. INTERPRETATIE VAN DE RESULTATEN

De “theoretische vervangingsratio” werd in de eerste plaats ontwikkeld om na te gaan in welke mate de doorgevoerde beleidsmaatregelen, zoals ondermeer de pensioenbonus, een weerslag hebben op de hoogte van de individuele pensioenuitkeringen, zowel in de actuele situatie als naar de toekomst³ toe.

Op te merken valt dat het *laatst verdiende loon* van de werknemer – de noemer van de ratio – uiteraard een belangrijke invloed heeft op de hoogte van de vervangingsratio's. Bij het beantwoorden van de vraag of maatregelen zouden kunnen worden geïmplementeerd waarbij de pensioenuitkeringen op een directe wijze met een vooropgestelde hoogte van de vervangingsratio zouden worden verbonden, moet hiermee rekening worden gehouden.

³ Dit in een context van een toenemende vergrijzing en de hiermee gepaard gaande toenemende druk op de pensioenuitgaven, mede versterkt door andere loopbaan- en inkomensprofielen.

3. INTERNATIONALE VERGELIJKING VAN DE THEORETISCHE VERVANGINGSRATIO'S

3.1. DE HUIDIGE EN TOEKOMSTIGE VERVANGINGSRATIO'S 2006-2046: BRON ISG

De "Indicator Sub-Group" (ISG) van het "Social Protection Committee" (SPC) van de Europese Commissie heeft gedurende de laatste maanden haar werkzaamheden toegespitst op de evolutie van de theoretische vervangingsratio's, periode 2006-2046, voor haar 27 lidstaten. In onderstaande **Tabel 2** worden de resultaten van deze omvangrijke prospectieve oefening opgenomen. In de laatste kolom wordt eveneens de toename van de globale budgettaire kost van de pensioenuitgaven voor de periode 2004-2050 opgenomen.

Enkele vaststellingen:

- De totale brutovervangingsratio pensioenen kent voor België een *eerder gunstige* evolutie. De totale bruto vervangingsratio neemt voor de periode 2006-2046 lichtjes toe. Dit is bijna uitsluitend te verklaren door een relatief grotere toename van het *2^{de} pijlerpensioen* inkomen⁴. Ondanks een verrekening van een pensioenbonus⁵ voor de laatste 3 jaren van de beroepsloopbaan, wordt vastgesteld dat de *brutovervangingsratio voor de eerste pijler nagenoeg ongewijzigd* is gebleven.
- Uit **Tabel 2** (volgende bladzijde) volgt dat bij 15 lidstaten de waarde van de totale bruto vervangingsratio voor de periode 2006-2046 zou *afnemen*. Voor 12 lidstaten waaronder België wordt een *stijging* van de totale brutovervangingsratio voorzien.
- In het kader van de doelstelling van de financiële houdbaarheid van pensioensystemen wordt in de laatste kolom een raming weergegeven van de wijziging van de budgettaire kost van de wettelijke pensioenen. Een werkgroep van de Europese Commissie raamt de stijging van de budgettaire kost van de jaarlijkse eerste pijler pensioenuitgaven voor België voor de periode 2004-2050 op ongeveer *5,1 procentpunt van het BBP*. De bruto vervangingsratio blijft voor de eerste pijler pensioenen ongeveer constant gedurende deze periode. Voor de meeste lidstaten wordt voor de periode 2004-2050 een toename van de budgettaire jaarlijkse kost van de eerste pijler pensioenuitgaven geraamd⁶.

⁴ Voor het jaar 2046 wordt trouwens rekening gehouden met het gegeven dat, bij de opbouw van het tweede pijlerpensioen, gedurende 40 jaar premies gelijk aan 4,25 % van het jaarlijks brutoloon werden betaald.

⁵ Hierbij wordt de hypothese gehanteerd dat de pensioenbonus sinds de invoering aan de koopkracht werd gekoppeld.

⁶ Voor de ons omringende landen worden volgende stijgingen vastgesteld: Duitsland +1,7% van het BBP, Frankrijk + 2% van het BBP, en voor Nederland + 3,5 % van het BBP. Voor Frankrijk gaat deze lichte stijging van de budgettaire kost gepaard met een sterke daling a rato van 16 procentpunt van de brutovervangingsratio eerste pijler pensioenen. Voor Duitsland wordt eveneens een significante daling (-9 procentpunt) verwacht van de bruto vervangingsratio eerste pijlerpensioenen.

Tabel 2: Evolutie van de theoretische vervangingsratio's voor een werknemer (basistypegeval) en toename van de globale budgettaire kost: Periode 2006-2046 en de periode 2004-2050.⁷

	Netto Vervangingsratio	Bruto Vervangingsratio			Wijziging budgettaire kost 1e pijler pensioenen 2004 - 2050 (bron EPC/AWG)
	Totaal	Totaal Bruto vervangingsratio	Statutair pensioen	2e pijlerpensioenen	
BE	3	5	-1	5	5.1
BG	15	15	15	/	NA
CZ	-21	-16	-16	/	5.6
DK	7	20	-10	30	3.3
DE	1	2	-9	11	1.7
EE	11	9	9	/	-0.1
EL	-7	-12	-12	/	-
ES	-12	-9	-9	/	7.1
FR	-18	-16	-16	/	2
IE	-11	-10	-2	-9	6.4
IT	3	-3	-17	14	0.4
CY	16	14	14	/	12.9
LV	-12	-11	-11	/	1.5
LT	-3	1	1	/	3.7
LU	0	-1	-1	/	7.4
HU	5	13	13	/	9.9
MT	-21	-17	-17	/	-0.4
NL	8	5	2	4	3.5
AT	5	1	1	/	-1.2
PL	-19	-16	-16	/	-4.6
PT	-20	-20	-20	/	9.7
RO	50	38	38	/	NA
SI	2	-4	-4	/	8.3
SK	2	1	1	/	4.1
FI	-11	-13	-12	/	3.1
SE	-13	-13	-11	-2	0.6
UK	-4	-2	-3	1	2

⁷ Bron: ISG berekeningen obv het OECD APEX model of nationale models, EPC/AWG Ageing Report. De AWG-projecties bevatten gekapitaliseerde pijlers van publieke pensioenregelingen.

3.2. DE VERVANGINGSRATIO'S: BRON OESO (APEX-MODEL)/EU-SPC-ISG

In de voorbije jaren heeft de OESO een model ontwikkeld waarbij, op basis van specifieke informatie afkomstig van haar lidstaten, toekomstige vervangingsratio's voor 2046 kunnen worden geraamd voor een aantal typegevallen van een werknemer. Het betreft hier, net zoals in de hierbovenvermelde oefeningen, individuele werknemers die na een loopbaan van 40 jaar op 65 jaar tot het pensioensysteem toetreden. De typegevallen hebben betrekking op het mediaanloon tijdens de loopbaan en 0.5, 0.75, 1, 1.5 en 2 maal het gemiddeld loon. De netto vervangingsratio's opgenomen in onderstaande tabel 3 houden rekening met zowel de eerste als de tweede pijler pensioeninkomens.

Tabel 3: Net replacement rates by earnings

	<i>Median earner</i>	<i>Individual earnings, multiple of mean</i>					<i>Median earner</i>		<i>Individual earnings, multiple of mean</i>					
		0.5	0.75	1	1.5	2			0.5	0.75	1	1.5	2	
Men							Men (cont.)							
Australia	61.7	83.5	66.2	56.4	46.1	40.8	New Zealand	48.6	81.4	54.9	41.7	29.4	23.2	
Austria	90.6	90.4	90.6	90.9	89.2	66.4	Norway	70.0	77.1	71.2	69.3	62.5	55.1	
Belgium	64.4	77.3	65.5	63.0	51.1	40.7	Poland	74.8	74.5	74.8	74.9	75.0	77.1	
Canada	62.8	89.2	68.3	57.4	40.0	30.8	Portugal	67.4	81.6	66.0	69.2	72.2	73.7	
Czech Rep.	70.3	98.8	75.6	64.4	49.3	40.2	Slovak Rep.	71.9	66.4	70.6	72.9	75.4	76.7	
Denmark	94.1	132.7	101.6	86.7	77.0	72.2	Spain	84.2	82.0	83.9	84.5	85.2	72.4	
Finland	68.0	77.4	68.4	68.8	70.3	70.5	Sweden	66.2	81.4	69.2	64.0	71.9	73.9	
France	62.8	78.4	64.9	63.1	58.0	55.4	Switzerland	68.8	75.0	68.2	64.3	45.7	35.1	
Germany	57.3	53.4	56.6	58.0	59.2	44.4	Turkey	103.4	101.0	102.9	104.0	106.4	108.3	
Greece	111.1	113.6	111.7	110.1	110.3	107.0	UK	45.4	66.1	49.2	41.1	30.6	24.0	
Hungary	96.5	94.7	95.1	102.2	98.5	98.5	US	55.3	67.4	58.0	52.4	47.9	43.2	
Iceland	86.9	110.9	92.0	84.2	80.3	79.7	OECD	72.1	83.8	74.0	70.1	65.4	60.7	
Ireland	44.4	65.8	49.3	38.5	29.3	23.5	Women							
Italy	77.9	81.8	78.2	77.9	78.1	79.3	Italy	63.8	63.6	64.4	63.4	63.7	63.5	
Japan	41.5	52.5	43.5	39.2	34.3	31.3	Mexico	32.2	50.3	35.7	31.7	32.3	33.2	
Korea	77.8	106.1	83.1	71.8	61.9	50.7	Poland	55.3	57.5	55.3	55.2	55.0	56.4	
Luxembourg	98.0	107.6	99.8	96.2	92.9	91.0	Switzerland	68.1	75.4	68.9	65.0	46.3	35.5	
Mexico	37.9	50.3	37.8	38.3	39.0	40.0								
Netherlands	105.3	97.0	103.8	96.8	96.3	94.8								

Source: OECD pension models.

Enkele vaststellingen

- In het rapport "Pensions at a Glance 2007" (pag. 34) wordt vastgesteld dat België *significant hogere* netto vervangingsratio's optekent dan de overeenstemmende bruto ratio's. Dit omwille van een in internationale context eerder gunstige fiscale behandeling van de pensioeninkomens.
- Uit tabel 3 kan afgeleid worden dat, ondanks deze eerder gunstige fiscale behandeling van de pensioeninkomens, de netto Belgische vervangingsratio zich voor de mediaanverdiener (64,4%) *onder het OESO-gemiddelde* (70,2%) situeert en dat dit verschil toeneemt naarmate het loon tijdens de loopbaan hoger lag.
- In vergelijking met onze buurlanden ligt het resultaat voor België op vergelijkbaar niveau met Frankrijk en hoger dan Duitsland, maar gevoelig lager dan in Nederland.

Methodologische bemerking

Ten slotte de vergelijking tussen de door ons berekende ratio's en de resultaten van het OESO model als volgt worden samengevat (tabel 4):

- De absolute hoogte van de *gebruikte lonen* verschilt tussen beide simulaties. Dit heeft te maken met een verschil in berekeningsmethode, waardoor ook hierdoor mogelijk verschillen tussen de resultaten kunnen ontstaan.
- De verschillen tussen beide ramingen worden voor de tweede pijler ondermeer verklaard door een hogere rendementshypothese van de opgebouwde reserves.
- Wat de pensioenbonus betreft, kan het verschil in resultaat worden herleid tot het feit dat de OESO veronderstelt dat deze bonus welvaartsvast zou zijn.

De hervormingen van de pensioenstelsels in de landen van de EU15

P. Bisciari
D. Dury
B. Eugène
L. Van Meensel

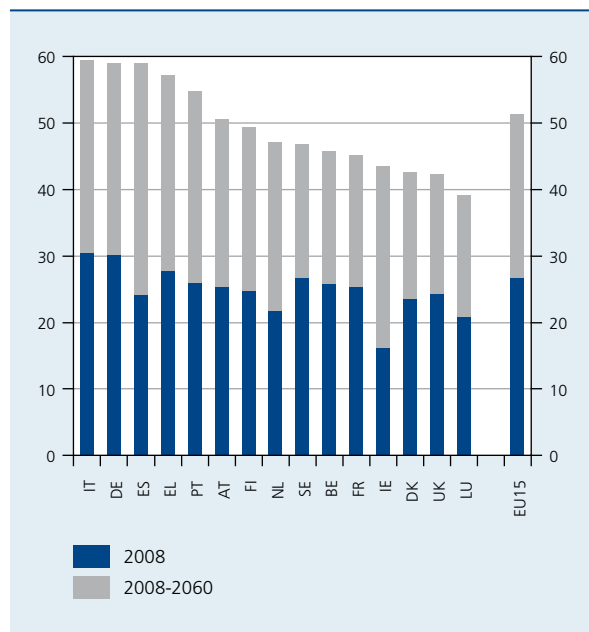
Inleiding

Alle Europese landen zullen, op zeer korte termijn, het hoofd moeten bieden aan de uitdaging die wordt gecreëerd doordat de generatie die geboren is tussen het einde van de Tweede Wereldoorlog en het midden van de jaren zestig de pensioenleeftijd bereikt. De afhankelijkheidsgraad van de ouderen – dat is het aandeel van de 65-plussers in verhouding tot de bevolking op arbeidsleeftijd – zou tussen 2008 en 2060 vrijwel verdubbelen. De mate waarin de druk op de bevolking op arbeidsleeftijd toeneemt, zou echter van land tot land verschillen.

Inzake de pensioenproblematiek moeten de beleidsmakers rekening houden met twee belangrijke en onlosmakelijk met elkaar verbonden aspecten van de vergrijzing van de bevolking. Het eerste heeft betrekking op de stijging van de budgettaire lasten voor de overheidsfinanciën, met andere woorden de «budgettaire houdbaarheid». Het tweede is de «sociale houdbaarheid», in de zin dat de pensioenen fungeren als vangnet. Enerzijds dienen ze het specifieke armoederisico voor oudere mensen te beperken. Anderzijds, en meer in het algemeen, betekent sociale houdbaarheid dat, na de pensionering, de levensstandaard kan worden behouden.

De weerslag van de vergrijzing op de pensioenuitgaven lijkt vrij sterk uiteen te lopen van het ene land tot het andere. Dat heeft, althans voor een deel, te maken met het feit dat de nationale pensioenstelsels onderling van elkaar verschillen, hetzij reeds van bij de conceptie ervan, hetzij naar aanleiding van de hervormingen ervan.

GRAFIEK 1 AFHANKELIJKHEIDSGRAAD VAN DE OUDEREN
(aantal 65-plussers in procenten van het aantal 15-64-jarigen)



Bron: Eurostat.

In het eerste hoofdstuk van dit artikel worden de bestaande stelsels in grote lijnen voorgesteld en wordt de diversiteit ervan beklemtoond. In het tweede hoofdstuk worden de reeds doorgevoerde of goedgekeurde hervormingen per categorie besproken. Hoofdstuk drie belicht

de wijze waarop de hervormingen in een aantal landen ten uitvoer zijn gelegd. In hoofdstuk vier wordt ingegaan op enkele effecten van de hervormingen. Het artikel wordt afgesloten met enkele conclusies.

1. Typologie van de pensioenstelsels

Tussen de pensioenstelsels van de Europese landen bestaan grote verschillen qua organisatie. Op basis van de analyses van de OESO, die werden gepubliceerd in de opeenvolgende edities van « Pensions at a glance » (2007, 2009), waarin de pensioenstelsels van de werknemers van de particuliere sector in beschouwing worden genomen, kunnen de stelsels schematisch worden voorgesteld.

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen een verplicht en een vrijwillig gedeelte. Het verplichte pensioen bestaat meestal uit een gedeelte universele dekking en een gedeelte verzekering.

Het gedeelte universele dekking, dat bedoeld is als vangnet en dat na de pensionering een minimale levensstandaard moet garanderen, wordt doorgaans georganiseerd volgens een van de drie volgende regelingen: basisstelsels, pensioenplannen op basis van bestaansmiddelen en minimumpensioenen. In de basisstelsels wordt onvoorwaardelijk een bedrag toegekend, hetzij forfaitair (identiek voor alle gepensioneerden), hetzij uitsluitend op basis van het aantal activiteits- of verblijfsjaren, zonder rekening te houden met het bedrag van de bezoldigingen. De pensioenstelsels op basis van bestaansmiddelen beogen met name de bescherming van personen met een laag inkomen, waarbij de uitkeringen afhankelijk zijn van eventuele andere inkomsten en, in sommige gevallen, van het vermogen. De minimumpensioenen zijn op dezelfde doelgroep gericht, maar voor het becijferen ervan wordt enkel rekening gehouden met het peil van de pensioeninkomsten en niet met andere inkomstenbronnen of met het vermogen.

Het gedeelte verzekering van de verplichte pensioenen heeft tot doel gepensioneerden een voldoende hoge levensstandaard te waarborgen ten opzichte van hun situatie tijdens hun beroepsactieve leven. Het beheer van dit gedeelte kan worden toevertrouwd aan de overheid, wat meestal het geval is, of aan de particuliere sector, zoals in Denemarken en Nederland. In die gevallen gaat het eigenlijk om vrijwel verplichte beroepspensioenregelingen, waarvan de dekkingsgraad meer dan 90 pct. belooft van de werknemers uit de particuliere sector. In dit artikel worden deze regelingen als verplichte stelsels beschouwd. In Zweden wordt het stelsel door beide sectoren beheerd.

In negen landen van de EU15 functioneert het door de overheid beheerde gedeelte verzekering op basis van vaste prestaties (*defined benefit*), meteen de meest courante vorm van pensioenverzekeringsregeling. In Nederland wordt een dergelijk stelsel ook door de particuliere sector beheerd. In deze stelsels hangt de ontvangen uitkering in hoofdzaak af van het aantal jaren waarin bijdragen werden betaald en van de individuele arbeidsbezoldigingen.

Naast of in plaats van vasteprestatieregelingen, bestaan in een aantal landen ook stelsels met vaste bijdragen (*defined contribution*). In een stelsel met vaste bijdragen worden de bijdragen gekapitaliseerd op een individuele rekening en omgezet in inkomensstromen op het ogenblik van de pensionering. Deze kapitalisering kan reëel of fictief zijn. In dit laatste geval is er sprake van punten-systemen of een stelsel van notionele rekeningen.

Twee landen – Frankrijk, als aanvulling op de algemene vasteprestatieregeling, en Duitsland – werken met een puntensysteem op basis van repartitie. De punten worden verkregen aan de hand van de individuele bezoldigingen voor elk bijdragejaar. Elk punt is evenveel waard en geeft bij pensionering recht op een bepaald uitkeringsbedrag.

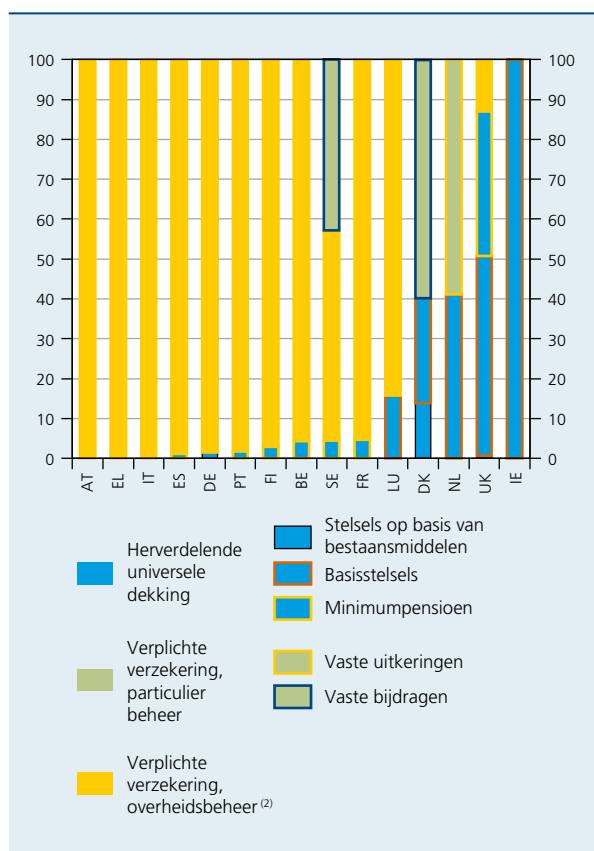
In twee landen, Zweden en Italië, bestaat een stelsel van notionele rekeningen. Het systeem werkt zoals een klassieke verzekering, waarbij de individuele bijdragen op een individuele rekening worden « gekapitaliseerd », zij het op notionele (fictieve) wijze aangezien er geen reële kapitalisatie plaatsvindt en het nog steeds een repartiestelsel betreft, waarin de bijdragen van de werknemers worden gebruikt om de huidige pensioenen te betalen. Bij de pensionering worden het fictieve kapitaal en de fictieve beleggingsinkomsten omgezet in inkomensstromen die betaald worden in de vorm van een pensioen, rekening houdend met de levensverwachting.

Denemarken en Zweden werken met een zuivere vaste-bijdragenregeling (dat wil zeggen op basis van kapitalisatie), beheerd door de particuliere sector. In het geval van Zweden vormt deze regeling een aanvulling op het stelsel van notionele rekeningen.

Ondanks deze talrijke verschillen qua organisatie, vertonen de pensioenstelsels enkele belangrijke gemeenschappelijke kenmerken. Zo worden de pensioenrechten meestal volgens dezelfde parameters berekend: duur van de loopbaan, bezoldigingen, herwaardering van de bezoldigingen, gehanteerde inkomensplafonds, indexeringen van de huidige pensioenen, enz. De referentiewaarden van deze verschillende parameters lopen daarentegen sterk uiteen van het ene land tot het andere.

GRAFIEK 2 STRUCTUUR VAN DE VERPLICHTE PENSIOENEN

(bijdrage van de verschillende componenten van het pensioenstelsel⁽¹⁾, in procenten)



Bron: OESO.

(1) Procenten van het gewogen gemiddelde van het pensioenvermogen voor een werknemer uit de particuliere sector die in 2006 toetreden is tot de arbeidsmarkt en die een volledige carrière doorloopt.

(2) Meestal met vaste prestaties, maar ook notionele rekeningen in Zweden en Italië en een puntensysteem in Frankrijk en Duitsland.

Op basis van de in 2006 bestaande pensioenstelsels en uitgaande van de situatie van een werknemer die in datzelfde jaar toetrad tot de arbeidsmarkt en een volledige carrière zal doorlopen, heeft de OESO een model ontwikkeld van de inkomstenbronnen waar deze werknemer tijdens zijn pensioen gemiddeld over zal beschikken, wat het verplichte pensioengedeelte betreft.

Algemeen beschouwd, zullen in tien landen van de EU15 de pensioenen voor meer dan 95 pct. uit het verzekeringsgedeelte worden betaald. Dat gedeelte is kleiner in Luxemburg, Denemarken en Nederland, zeer gering in het Verenigd Koninkrijk en onbestaande in Ierland, waar het pensioen forfaitair is. In deze laatste vijf landen is het gedeelte universele dekking belangrijker. Ondanks de vele bestaande systemen, is de verzekeringsfunctie dus overheersend in de pensioenuitgaven, hoewel

het beschermingsgedeelte voor de minstbedeelden een essentiële sociale functie heeft.

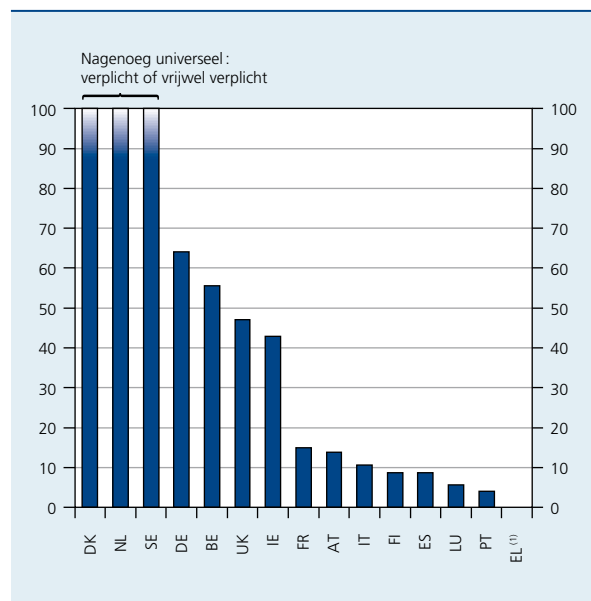
Binnen de verplichte verzekering zelf worden de pensioenen voor het overgrote deel uitgekeerd door stelsels die door de overheid worden beheerd, hetzij op basis van vaste prestaties, hetzij via puntensystemen of notionele rekeningen. De particuliere sector heeft een significant aandeel in Zweden, Denemarken en Nederland.

Naast de verplichte pensioenstelsels, hebben vrijwel alle landen van de EU15 mogelijkheden gecreëerd om een tweede inkomstenbron op te bouwen, van particuliere oorsprong. Het betreft de particuliere, in het kader van de arbeidsovereenkomst verkregen pensioenrechten, die doorgaans niet wettelijk verplicht zijn, maar soms worden opgelegd door het arbeidscontract tussen werknemer en werkgever. Deze regelingen worden derhalve beschouwd als berustend op vrijwillige grondslag en zij worden vaak aangeduid als de tweede pijler.

Behalve in de drie reeds vermelde landen waar deze pijler sterk werd aangemoedigd, of zelfs werd verplicht, namelijk Denemarken, Nederland en Zweden, genoot medio jaren 2000 meer dan 40 pct. van de werknemers in Duitsland, in België, in Ierland en in het Verenigd

GRAFIEK 3 DEKKINGSGRAAD VAN DE BEROEPSPENSIOENREGELINGEN

(begunstigde werknemers uit de particuliere sector in procenten van de totale werkgelegenheid, medio jaren 2000)



Bron: OESO.

(1) De dekkingsgraad bedraagt in Griekenland minder dan 1 pct.

Koninkrijk een particuliere beroepspensioenregeling. In de andere landen van de EU15 bleef deze dekking daarentegen beperkt tot minder dan 15 pct. van de werknemers. Wanneer meer dan 90 pct. van de werknemers een dergelijke regeling geniet, wordt deze gelijkgesteld met het verplichte gedeelte en wordt ze dus in de rest van dit artikel geanalyseerd.

Tot slot kan worden ingetekend op een stelsel van individuele particuliere pensioenen, vaak de derde pijler genoemd. De internationale gegevens hierover zijn bijzonder fragmentarisch. Deze derde pijler wordt verder in het artikel buiten beschouwing gelaten.

2. Transversale analyse van de hervormingen

Tal van landen hebben hun pensioenregelingen hervormd vanwege de demografische druk en de gevolgen daarvan voor de overheidsfinanciën en voor het armoederisico bij ouderen. Die hervormingen, van uiteenlopende omvang, worden meestal gespreid in de tijd. De beslissingen moeten trouwens nog voor een deel geleidelijk ten uitvoer worden gelegd. De hier besproken hervormingen zijn die welke sedert de jaren negentig worden ingevoerd. De analyse blijft grotendeels beperkt tot het verzekeringsgedeelte van de verplichte pensioenregelingen.

De hervormingen worden ingedeeld in drie grote categorieën. De structurele hervormingen, waarbij de organisatie van het pensioenstelsel fundamenteel wordt gewijzigd, vormen een eerste groep. De tweede categorie zijn de parametrische hervormingen, die vooral betrekking hebben op de waarden van de parameters die binnen een bepaald stelsel worden gebruikt voor de berekening van de pensioenrechten. Het derde pakket hervormingen, ten slotte, heeft betrekking op de pensioenen van de overheidssector. Vanwege hun specifieke karakter worden deze pensioenen afzonderlijk behandeld. De analyse van de structurele en parametrische hervormingen betreft dus enkel de pensioenstelsels van de werknemers uit de particuliere sector. Ze is bovendien gefocust op de hervormingen die de grote meerderheid van de bevolking aanbelangen, frequente uitzonderingen niet te na gesproken.

2.1 Structurele hervormingen

De structurele hervormingen van de pensioenstelsels in sommige EU-landen worden gekenmerkt door twee belangrijke tendensen: een verandering van stelsel naar

een kapitalisatiestelsel en een verandering van pensioentype, namelijk van het type met vaste prestaties naar het type met vaste bijdragen.

Bij de eerste tendens wordt dus overgeschakeld van een repartitiestelsel (*pay-as-you-go*) – waarin de uitgaven voor de huidige pensioenen worden betaald door de momenteel werkende generatie – op een kapitalisatiestelsel – waarbij iedere generatie haar eigen toekomstige pensioenen financiert. Dergelijke kapitalisatiestelsels komen op z'n minst gedeeltelijk voor in Denemarken, Finland, Nederland en Zweden. Ook in tal van andere landen werden reserves aangelegd. Heel wat nieuwe EU-lidstaten hebben overigens in het recente verleden hun pensioenstelsel eveneens in die zin aangepast⁽¹⁾.

Vooraf wanneer een dergelijk systeem wordt toegepast van bij de invoering van het pensioenstelsel, biedt het evidente voordelen qua budgettaire houdbaarheid tijdens periodes van demografische achteruitgang. Elke generatie (of ieder persoon) betaalt immers bijdragen voor haar/zijn eigen toekomstige rechten, zodat geen enkele generatie zal moeten betalen voor een generatie die omvangrijker is dan zijzelf. Een overstap van een repartitie- naar een kapitalisatiestelsel is daarentegen zeer moeilijk haalbaar, aangezien dit zou impliceren dat de scharniergeneratie zowel bijdraagt tot de pensioenen van de voorgaande generatie als tot de vorming van haar eigen kapitaal. Een dergelijke last is vrijwel niet te dragen, behalve indien hij wordt gespreid over een zeer lange periode en over meerdere generaties. Ten slotte is een kapitalisatiestelsel gevoelig voor de op de financiële markten gelopen risico's. Derhalve is het nodig, wanneer de financiële activa in waarde dalen, deze waardevermindering te compenseren met een verhoging van de bijdragen of een vermindering van de uitkeringen.

Een tweede tendens in de structurele hervormingen is die van de overgang van een stelsel met vaste prestaties op een stelsel met vaste bijdragen. Initieel werden de meeste pensioenstelsels opgevat als stelsels met vaste prestaties.

Zoals eerder vermeld, hebben Denemarken en Zweden verplichte vastebijdragensystemen met kapitalisatie ingevoerd. Zweden heeft, net als Italië, ook een stelsel met notionele rekeningen geïmplementeerd. Puntensystemen werden in het leven geroepen in Frankrijk voor de verplichte aanvullende regeling en in Duitsland. De overgang van vasteprestatieregelingen naar vastebijdragenregelingen gaat niet noodzakelijk gepaard met een wijziging

(1) Bulgarije, Estland, Hongarije, Letland, Litouwen, Polen en Slowakije.

inzake beheer (kapitalisatie of repartitie) of behorende sector. Wél wordt de bijdrageratio een bepalende factor, aangezien ze ten grondslag ligt aan de kapitalisatie tijdens de loopbaan van de werknemers. Dat is een fundamenteel verschil met de vasteprestatiestelsels, waarin deze bijdrageratio geen invloed heeft op de pensioenrechten. Bij de pensionering worden het reële of het fictieve kapitaal in een stelsel van notionele rekeningen, of de verworven rechten in een puntenstelsel, omgezet in een inkomensstroom, wat doorgaans betekent dat rekening wordt gehouden met de levensverwachting die in de vasteprestatiestelsels zelden in beschouwing wordt genomen.

Eén van de voordelen van deze stelsels ten opzichte van die met vaste prestaties is dat ze transparanter zijn, waarbij het rechtstreekse en duidelijke verband tussen bijdragen en verworven rechten een stimulans kan vormen om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt.

Nog vanuit het oogpunt van de budgettaire houdbaarheid, biedt de invoering van dergelijke stelsels, als ze niet gepaard gaat met een effectieve kapitalisatie, evenwel slechts een indirecte – via de neveneffecten van de invoering, bijvoorbeeld de stimulans om langer actief te blijven – en gedeeltelijke oplossing voor de evenwichtsverstoringen als gevolg van demografische schokken, aangezien een

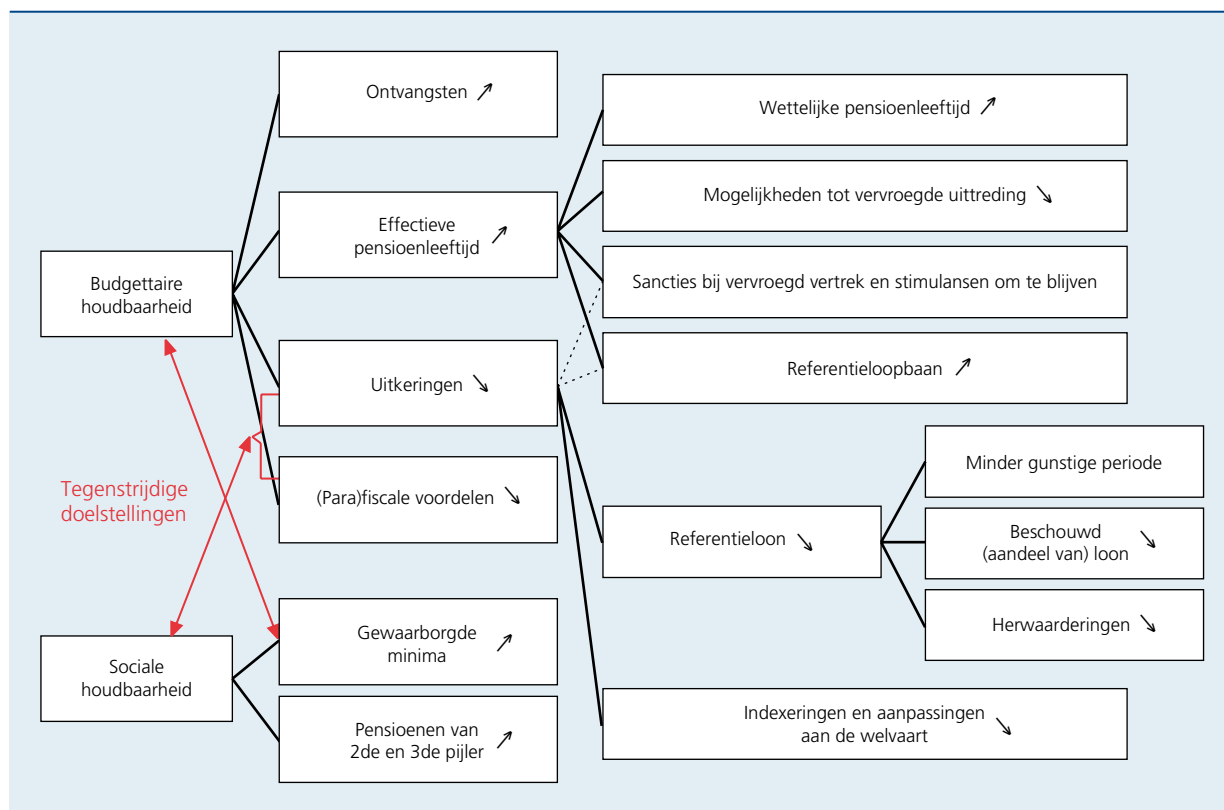
repartitiestelsel zal blijven wegen op minder omvangrijke generaties. Het in aanmerking nemen van de levensverwachting is evenwel een belangrijk pluspunt inzake budgettaire houdbaarheid vermits het aan de toename van de gemiddelde levensduur verbonden risico gedekt is.

Op het vlak van gelijkheid bieden deze stelsels een positief element voor de lange loopbanen, die vaker voorkomen bij de werknemers met de laagste inkomens. Deze loopbanen worden immers beloofd aangezien de kapitalisatie vroeger begint – wat tot hogere beleggingsinkomsten leidt –, en langer duurt. De gemengde effecten van het in aanmerking nemen van de levensverwachting worden later besproken, meer bepaald in het deel met betrekking tot deze hervorming.

2.2 Parametrische hervormingen

Naast structurele hervormingen zijn ook ingrijpende hervormingen mogelijk met behoud van hetzelfde basisstelsel, bijvoorbeeld een vasteprestatieregeling. Het gaat in dat verband om parametrische hervormingen, omdat ze voornamelijk effect sorteren op de waarden van de parameters die worden gehanteerd voor de berekening van de pensioenrechten.

SCHEMA 1 EEN TYPOLOGIE VAN DE PARAMETRISCHE EN NIET-STRUCTURELE HERVORMINGEN VAN DE PENSIOENSTELSELS



De twee belangrijkste doelstellingen bij het hervormen van de pensioenstelsels – namelijk de verbetering van de budgettaire houdbaarheid en van de sociale houdbaarheid –, werden als basis gebruikt voor het opstellen van een schema van de belangrijkste mogelijke parametrische hervormingen en andere niet-structurele pensioengerelateerde hervormingen.

Om de budgettaire houdbaarheid te verbeteren, kunnen de ontvangsten worden verhoogd of kunnen de (para)fiscale voordelen die van toepassing zijn op de inkomsten van de gepensioneerden, worden beknot. In dit artikel worden dergelijke hervormingen evenwel niet verder onderzocht aangezien het zich beperkt tot de uitgaven inzake pensioenen.

Door het optrekken van de effectieve pensioenleeftijd kunnen de uitgaven worden gereduceerd – de periode waarover de pensioenen lopen, is dan immers korter – en kunnen de ontvangsten worden verhoogd – de beroepsactieve periode is dan immers langer. De effectieve pensioenleeftijd kan worden opgetrokken krachtens een dwingende maatregel – door de wettelijke pensioenleeftijd of de leeftijd van het vervroegd pensioen op te trekken – of via stimulansen. Deze laatste kunnen de vorm aannemen van een bonus-malus gekoppeld aan de verlenging van de loopbaan of aan de vervroegde uittredingen, of kunnen worden opgenomen in de berekening van de pensioenrechten via een aanpassing van de beschouwde referentieloopbaan.

De uitgaven kunnen tevens worden beperkt door rechtstreeks het bedrag van de uitkeringen te verminderen of de groei ervan af te remmen. Zo kan het loon dat in aanmerking wordt genomen om de pensioenrechten te berekenen, op verschillende manieren worden beperkt. Om te beginnen, kan rekening worden gehouden met de lonen uit een minder gunstige periode. Soms is de referentieperiode immers beperkt tot de beste of de laatste jaren van de loopbaan van de werknemers, eerder dan betrekking te hebben op hun hele loopbaan. Een tweede mogelijkheid bestaat erin het aandeel of het absolute niveau van het beschouwde loon te plafonneren. En tot slot kunnen de rechten op uitkeringen worden verminderd door een beperkte herwaardering van de vroegere lonen die voor de berekening van die rechten in aanmerking worden genomen. Wat de groei van de reeds lopende pensioenen betreft, kan worden geopteerd voor een meer beperkte indexering of voor een rem op de aanpassingen aan de welvaart. Ten slotte zijn de malus en de vermeerdering van het aantal referentie jaren die worden gebruikt voor de berekening van de pensioenrechten niet alleen stimulansen om de loopbaan te continueren, maar ook middelen om de uitkeringen of de groei ervan te beperken.

Andere hervormingen kunnen veeleer gericht zijn op een verbetering van de sociale houdbaarheid van de pensioenstelsels. Het gaat bijvoorbeeld over het optrekken van de gewaarborgde minima voor mensen met een hoog armoederisico. Om de vervangingsratio te verhogen, biedt deelname aan de tweede en de derde pijler overigens ook mogelijkheden. Het kan daarbij gaan om (para)fiscale stimuli, een verbetering van het juridisch kader om de bescherming en, derhalve, het vertrouwen van de effectieve en potentiële deelnemers te verhogen, of om een verplichte aansluiting voor alle of voor een gedeelte van de werknemers.

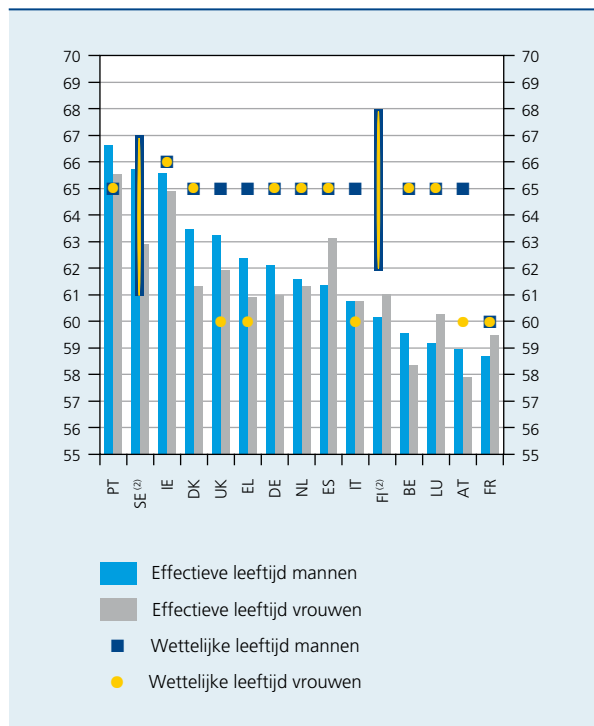
Sommige hervormingen komen tegemoet aan één van de twee hoofddoelstellingen – budgettaire houdbaarheid en sociale houdbaarheid –, terwijl ze nadelig zijn voor de andere doelstelling. Zo zijn de beperking van de (para)fiscale voordelen die gepensioneerden genieten alsook de maatregelen die bedoeld zijn om het bedrag van de pensioenen te beknotten, flagrant in tegenstrijd met de doelstelling om de sociale houdbaarheid te verbeteren. Omgekeerd oefenen bepaalde socialebeschermingsmaatregelen, bijvoorbeeld de toekenning van gewaarborgde minima, een zware druk uit op de overheidsfinanciën. Er zij evenwel beklemtoond dat deze doelstellingen in bepaalde gevallen, bijvoorbeeld bij een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd of bij de uitbreiding van de tweede en de derde pijler, tegelijkertijd worden nagestreefd, op voorwaarde dat geen buitensporige belastingvoordelen worden aangeboden. En dient ten slotte te worden opgemerkt dat, op lange termijn, budgettaire houdbaarheid cruciaal is om sociale houdbaarheid te garanderen.

WETTELIJKE EN EFFECTIEVE PENSIOENLEEFTIJD

Momenteel bedraagt de wettelijke pensioenleeftijd in de meeste EU15-landen 65 jaar voor zowel vrouwen als mannen. Voor de beide geslachten is dat evenwel 66 jaar in Ierland en 60 jaar in Frankrijk. Enkel voor de vrouwen is die leeftijd nog 60 jaar in het Verenigd Koninkrijk, Griekenland, Italië en Oostenrijk. In Zweden en Finland, ten slotte, is de wettelijke pensioenleeftijd flexibel; zij varieert er respectievelijk van 61 tot 67 jaar en van 62 tot 68 jaar. Daarnaast bieden verschillende landen mogelijkheden tot vervroegde uittreding, waaraan doorgaans voorwaarden zijn verbonden qua duur van de loopbaan.

In tegenstelling tot de wettelijke pensioenleeftijd, is de effectieve pensioenleeftijd sterk verschillend van land tot land. Berekend over het gemiddelde van de uittredingen tussen 2002 en 2007 en rekening houdend met de verschillende vormen van vervroegde uittreding, is de marge van de effectieve uittredingsleeftijden begrepen tussen 57 jaar

GRAFIEK 4 WETTELIJKE EN EFFECTIEVE PENSIOENLEEFTIJD⁽¹⁾
(situatie op 1 januari 2009 voor de wettelijke leeftijd;
gemiddelde over 2002-2007 voor de effectieve leeftijd)



Bronnen: EC, OESO.

- (1) De effectieve pensioenleeftijd omvat alle definitieve uittredingen uit de arbeidsmarkt, met inbegrip van de verschillende vormen van brugpensioen.
(2) In Zweden en Finland is de wettelijke pensioenleeftijd flexibel.

en 11 maanden voor de vrouwen in Oostenrijk en 66 jaar en 7 maanden voor de mannen in Portugal. De gemiddelde effectieve pensioenleeftijd is enkel in Oostenrijk, Frankrijk en België lager dan 60 jaar; voor de mannen is dat ook in Luxemburg het geval. Doordat er tal van stelsels van vervroegd pensioen of brugpensioen bestaan, ligt de effectieve leeftijd voor uittreding uit de arbeidsmarkt in vrijwel alle landen van de EU15 onder de wettelijke leeftijd.

Het optrekken van de effectieve pensioenleeftijd is bevorderlijk voor de budgettaire houdbaarheid. De verlenging van de beroepsactieve periode waarborgt immers aanvullende budgettaire ontvangsten en lagere uitgaven. Ook al nemen de rechten van de toekomstige gepensioneerden toe, het netto-effect blijft gunstig. Wat de sociale houdbaarheid betreft, wordt in principe een verbetering van de vervangingsratio opgetekend.

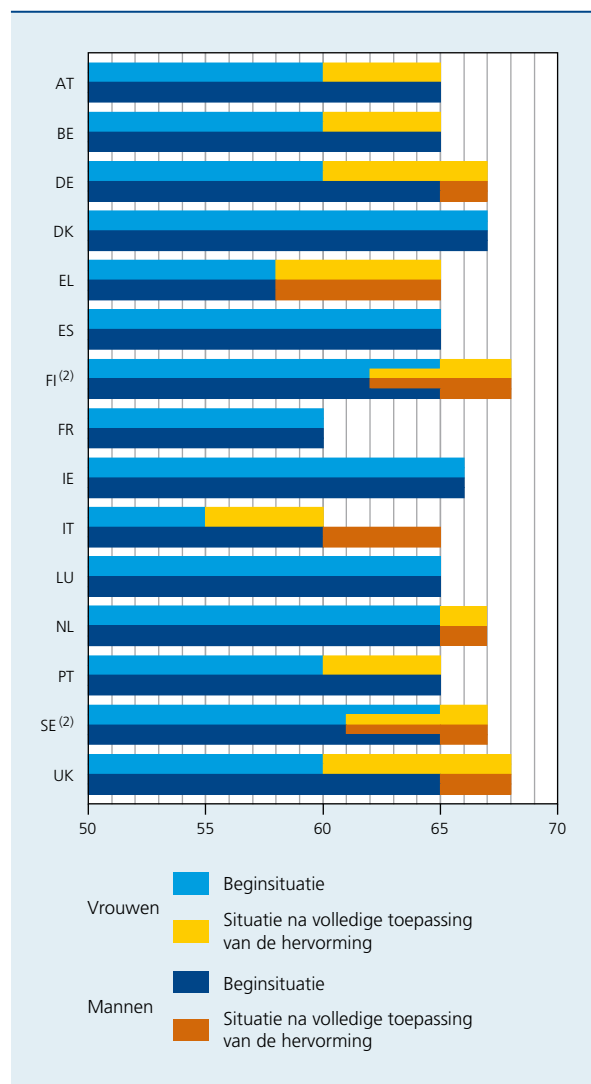
HERZIENING VAN DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD

Uit het verschil tussen de effectieve en de wettelijke pensioenleeftijd blijkt dat het optrekken van deze laatste niet voldoende is om de effectieve leeftijd op hetzelfde niveau

te brengen. De maatregel kan evenwel bijdragen tot een uitstel van de pensionering; om die reden hebben enkele landen de wettelijke pensioenleeftijd verhoogd. Meestal werden die aanpassingen gespreid in de tijd; sommige moeten nog (gedeeltelijk) ten uitvoer worden gelegd. De hervormingen in de EU15 zijn gekenmerkt door flexibilisering, leeftijdsverhoging voor alle werknemers en het afstemmen van de wettelijke pensioenleeftijd voor de vrouwen op die voor de mannen.

Finland en Zweden hebben de wettelijke pensioenleeftijd geflexibiliseerd. Pensionering is er voortaan op zijn vroegst mogelijk op respectievelijk 62 en 61 jaar, en uiterlijk op 68

GRAFIEK 5 HERVORMINGEN VAN DE WETTELIJKE PENSIOENLEEFTIJD⁽¹⁾
(werknemers uit de particuliere sector, verplicht gedeelte)



Bronnen: EC, OESO.

- (1) Hervormingen goedgekeurd sinds het begin van de jaren negentig.
(2) Flexibele wettelijke leeftijd.

en 67 jaar, tegen 65 jaar voordien. Zoals verderop wordt toegelicht, gaat deze flexibiliteit evenwel gepaard met financiële stimulansen opdat ze niet zou uitmonden in een verlaging van de effectieve leeftijd.

De wettelijke pensioenleeftijd voor de vrouwen werd afgestemd op die voor de mannen door deze met 5 jaar op te trekken in vier landen van de EU15, namelijk in België, Duitsland, Portugal en het Verenigd Koninkrijk. In Oostenrijk zal deze verhoging trapsgewijs plaatsvinden tegen 2033. Italië is het enige land dat op termijn en bij ongewijzigd beleid nog een wettelijke pensioenleeftijd zal hanteren die voor de vrouwen lager is dan voor de mannen.

Een algemene leeftijdsverhoging was erop gericht de pensioenleeftijd op ten minste 65 jaar te brengen in de landen waar dat nog niet het geval was, met uitzondering van Frankrijk en Italië. In Frankrijk is de wettelijke pensioenleeftijd nog steeds 60 jaar, terwijl hij in Italië met 5 jaar is verhoogd voor mannen en vrouwen, maar voor deze laatste nog steeds 60 jaar bedraagt. De algemene herziening was het meest ingrijpend in Griekenland, waar de wettelijke pensioenleeftijd werd opgetrokken van 58 tot 65 jaar, met voor de vrouwen een spreiding in de tijd. In Nederland en Duitsland zal de wettelijke pensioenleeftijd tegen respectievelijk 2025 en 2029 op 67 jaar worden gebracht. In het Verenigd Koninkrijk wordt hij tussen 2024 en 2046 geleidelijk opgetrokken van 65 tot 68 jaar. In Denemarken werd de wettelijke pensioenleeftijd in 2004 met twee jaar verlaagd, maar tussen 2024 en 2027 zal hij weer geleidelijk worden verhoogd tot 67 jaar. Nadien zal hij er de stijging van de levensverwachting volgen.

HERZIENING VAN DE LEEFTIJD VOOR VERVROEGDE UITTREDING

Naast de regelgeving inzake de wettelijke pensioenleeftijd voorzien de meeste EU15-landen ook in de mogelijkheid om vervroegd uit te treden⁽¹⁾. Aan dit recht zijn doorgaans voorwaarden verbonden in verband met de duur van de loopbaan. In enkele landen is ook de leeftijd opgetrokken vanaf welke vervroegd kan worden uitgetreden. Dat is meer bepaald het geval in Denemarken, waar die leeftijd met 2 jaar is verhoogd, in Italië waar dat proces momenteel aan de gang is en de leeftijd tegen 2013 met in totaal 5 jaar zal zijn opgetrokken, en in Oostenrijk. In dit laatste land zal de minimumleeftijd tegen 2017 met 1,5 jaar zijn verhoogd voor de mannen en met 3 jaar voor de vrouwen. In het Verenigd Koninkrijk is de mogelijkheid om vervroegd uit te treden, afgeschaft. Dat is ook het geval in Spanje, behalve voor diegenen die vóór 1967

tot het systeem zijn toegetreden en voor de werklozen. In Nederland werden de toekenningsvoorwaarden ervan verscherpt. Wanneer de wettelijke pensioenleeftijd er zal worden opgetrokken van 65 tot 67 jaar, zal het er onder bepaalde voorwaarden nog mogelijk zijn om vanaf 65 jaar de arbeidsmarkt te verlaten.

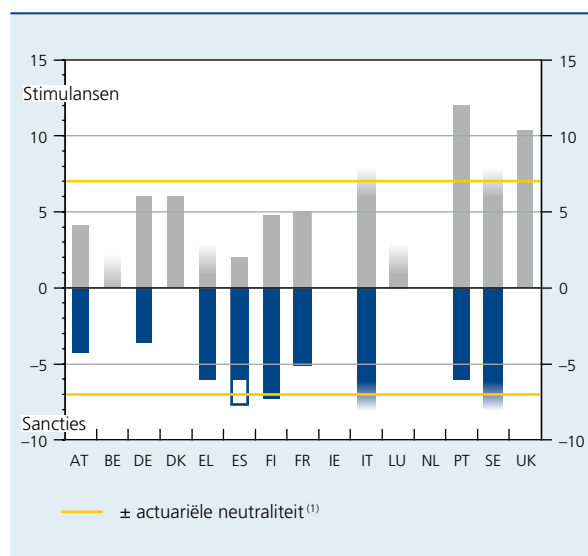
BONUS-MALUSREGELINGEN

De effectieve pensioenleeftijd kan ook worden uitgesteld door sancties bij vervroegde uittreding of door stimulansen om actief te blijven, de zogeheten «bonus-malus». Een dergelijke regeling is minder dwingend dan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, maar kan desalniettemin vergelijkbare resultaten opleveren. Volgens Queisser en Whitehouse (2006) zou het actuair neutrale sanctie- of stimulanspercentage – dat wil zeggen het percentage waarbij het feit of de loopbaan al dan niet wordt verlengd, budgettair neutraal is – voor mannen en vrouwen, gemiddeld beschouwd, respectievelijk 6,2 en 5,6 pct. bedragen op 60 jaar en respectievelijk 7,4 en 7 pct. op 65 jaar.

Zeven landen van de EU15 hebben bonus-malussystemen ingevoerd, waar meestal voorwaarden aan zijn verbonden in verband met de duur van de loopbaan, terwijl

GRAFIEK 6 SANCTIES BIJ VERVROEGDE UITTREDING EN STIMULANSEN OM ACTIEF TE BLIJVEN

(procenten van de aftrek of premie per jaar van vervroegde of uitgestelde uittreding ten opzichte van de wettelijke leeftijd, tenzij anders vermeld, voor de werknemers uit de particuliere sector, verplicht gedeelte)



Bronnen: EC, OESO.

(1) De op budgettair vlak actuair neutrale percentages zouden gemiddeld 6,2 en 5,6 pct. bedragen voor respectievelijk mannen en vrouwen op 60 jaar, en 7,4 en 7 pct. op 65 jaar, volgens Queisser en Whitehouse (2006).

(1) De analyse is beperkt tot de uittredingen via vervroegde pensionering in de enge zin. Er is derhalve geen rekening gehouden met andere vormen van vervroegde uittreding zoals brugpensioen, invaliditeit of werkloosheid.

drie andere landen enkel het stimulerende gedeelte hebben ingevoerd. Bovendien omvatten de Italiaanse en Zweedse systemen van notionele rekeningen intrinsiek het equivalent van deze bonus-malus, waarvan het percentage gelijk zou zijn aan het percentage van de actuariële neutraliteit. Gewoonlijk wordt deze bonus-malus op maandelijkse basis berekend ten opzichte van de wettelijke pensioenleeftijd, maar hij is hier uitgedrukt in jaarpercentages. Deze sancties en stimulansen worden meestal geactiveerd voor maximumperiodes die onder meer overeenstemmen met de limieten van de vervroegde uittredingsmogelijkheden.

Behalve een specifieke sanctie voor werklozen die een pensioen wensen te genieten in Spanje, ligt het sanctiepercentage het hoogst in Finland, namelijk 7,2 pct. per jaar voor de leeftijden tussen 62 en 65 jaar. De sanctiepercentages zijn gelijk aan of liggen in de buurt van de actuariële neutraliteit in Griekenland, Portugal en Frankrijk. In Oostenrijk en Duitsland zijn de sancties milder.

De stimulans om de loopbaan voort te zetten, is het hoogst in Portugal, namelijk 12 pct. per jaar boven 40 jaar loopbaan en gedurende maximaal 5 jaar. De stimulans is ook hoger dan het actuariële neutrale percentage in het Verenigd Koninkrijk en ligt in de buurt van dat percentage in Duitsland en Denemarken, waar de stimulans afhankelijk is van de verhouding tussen het aantal jaren uitstel en de gemiddelde levensverwachting op het ogenblik van de pensionering. In Frankrijk is de stimulans geringer, te weten 5 pct. In Finland bedraagt de stimulans 4,8 pct., maar hij wordt pas ingeschakeld vanaf 68 jaar. In Spanje zijn de bonussen beperkter. In België, ten slotte, bestaat de jaarlijkse bonus uit een forfaitair bedrag van 2 euro per gewerkte dag na 62 jaar of na 44 jaar bijdragen.

Bovendien verleent Finland, middels een systeem dat vergelijkbaar is met een bonus, een verwervingspercentage – dat wil zeggen het tempo waarin een werknemer voor elk dekkingsjaar pensioenrechten verwerft – dat tussen 63 en 67 jaar veel hoger is. Luxemburg en Griekenland doen hetzelfde, maar in beperkte mate. Italië biedt zijn oudere werknemers eveneens een «superbonus» in de vorm van een vrijstelling van persoonlijke sociale bijdragen.

Voor zover de bonussen onder het actuariële neutrale percentage blijven en ze geen al te groot meevallereffect teweegbrengen, zou de invoering van een bonus-malussysteem een impact moeten hebben die, algemeen beschouwd, gunstig is voor de budgettaire houdbaarheid van de pensioenstelsels. De sancties voor vroegtijdige uittreding hebben immers tot gevolg dat ze ofwel de rechten verlagen, ofwel de pensionering uitstellen – met een

gunstig effect op zowel ontvangsten als uitgaven –, en de stimulansen worden slechts toegekend bij uitstel van uittreding, waardoor de uitgaven sterker teruglopen dan dat ze toenemen als gevolg van de extra verworven rechten. Deze bonussen zijn evenwel een meevaller voor een aantal personen die zelfs zonder stimulans langer zouden zijn blijven werken dan de leeftijd waarop dit stelsel in werking treedt. Vanuit sociaal oogpunt heeft een bonus-malussysteem een potentieel gunstige invloed omdat het bevorderlijk is voor de billijke behandeling van personen die op een verschillende leeftijd met pensioen gaan of die een verschillende loopbaan achter de rug hebben. De vervangingsratio's kunnen tevens worden verbeterd door de verlenging van de loopbaan. Er bestaat evenwel een risico indien een sanctie personen zou treffen die de arbeidsmarkt voortijdig hebben moeten verlaten.

LOOPBAAN DIE IN AANMERKING WORDT GENOMEN BIJ DE BEREKENING VAN DE RECHTEN

De basis voor de berekening van de pensioenrechten in het verplichte verzekeringsgedeelte omvat het gemiddelde loonniveau van elk individu gedurende een bepaald gedeelte van zijn/haar loopbaan. Terwijl vijf landen van de EU15 – waaronder België – reeds geruime tijd de hele loopbaan in aanmerking nemen, brengen andere landen slechts een gedeelte ervan in rekening. De pensioenrechten werden nu eens berekend op basis van de inkomsten van de laatste loopbaanjaren, dan weer op basis van die van de beste jaren, wat in de praktijk weinig verschil uitmaakt aangezien de inkomsten van de laatste jaren van een loopbaan doorgaans ook de hoogste zijn.

Zes landen hebben de loopbaan die bij de berekening van de rechten in aanmerking wordt genomen, aanzienlijk verlengd of zijn van plan dat geleidelijk aan te doen. Voortaan worden in Nederland de inkomsten van de volledige loopbaan in aanmerking genomen; tot dusver waren dat de inkomsten van het laatste jaar. In Finland, Zweden, Portugal en ook Oostenrijk wordt rekening gehouden met de volledige loopbaan, tegen voorheen de 10 à 15 laatste of beste jaren. In Frankrijk is de verlenging beperkter, aangezien de beschouwde loopbaan toeneemt van de 10 tot de 25 beste jaren. Er zijn derhalve op dit ogenblik elf EU15-landen waar de volledige loopbaan in aanmerking wordt genomen, met als enige uitzonderingen Frankrijk, Spanje en Griekenland. In Ierland speelt deze parameter geen rol, aangezien het basispensioen er volledig forfaitair is.

Deze parametrische wijziging heeft een gunstig effect op de budgettaire houdbaarheid, aangezien het in aanmerking nemen van een minder goed bezoldigd gedeelte van de loopbaan het gemiddelde referentieloon dat wordt

gehanteerd voor de berekening van de rechten, neerwaarts beïnvloedt. Daarentegen zijn de sociale effecten van deze aanpassing in het beste geval gemengd, aangezien de meeste uitkeringen na deze aanpassing minder hoog zijn. In principe is er geen significant ongunstig effect op het armoederisico, aangezien de personen met de laagste lonen ook de personen zijn van wie het loon tijdens de loopbaan het minst sterk is gestegen. De vervangingsratio van de best betaalden, die doorgaans reeds onder het gemiddelde van de bevolking ligt, wordt daarentegen sterker aangetast door het in aanmerking nemen van een minder interessant gedeelte van hun bezoldigingen.

In diezelfde gedachtegang hebben sommige landen besloten de duur van de referentieloopbaan die in rekening wordt gebracht voor het verwerven van een volledig pensioen, te verlengen. Doorgaans vereist een volledig pensioen immers een minimum aantal arbeidsjaren aangezien de rechten, in geval van een onvolledige loopbaan, berekend worden naar rato van het aantal gewerkte jaren. Vier landen hebben de duur van de volledige loopbaan recentelijk gewijzigd. In Italië is hij verhoogd van 37 tot 40 jaar voor het anciënniteitspensioen, en in Frankrijk van 37,5 tot 41 jaar. In België is hij opgetrokken van 40 tot 45 jaar voor de vrouwen teneinde hem af te stemmen op die voor de mannen. In het Verenigd Koninkrijk, daarentegen, is – wat het *basic state pension* betreft – de duur teruggebracht van 44 jaar voor mannen en 39 jaar voor vrouwen tot 30 jaar voor iedereen. Een verlenging van de referentieloopbaan heeft automatisch een neerwaarts effect op de rechten van al diegenen die geen volledige loopbaan hebben, wat een aanvullende stimulans betekent om te blijven werken, en een gunstige invloed heeft op de budgettaire houdbaarheid. Op het vlak van de sociale houdbaarheid, zijn de effecten eveneens gemengd.

Ten slotte leggen verschillende landen een minimale loopbaanduur op om vervroegd de arbeidsmarkt te kunnen verlaten of om de pensioenuitkering als dusdanig te kunnen ontvangen. Sommige landen hebben ter zake tevens hervormingen doorgevoerd, volgens dezelfde logica als voor de hervormingen met betrekking tot de duur van de referentieloopbaan.

INDEXERING VAN DE LOPENDE PENSIOENEN EN HERWAARDERING VAN DE LONEN

De pensioenrechten worden aangepast teneinde rekening te houden met het verloop van de kosten van het levensonderhoud en/of het welzijn van de beroepsbevolking. Hiertoe worden de voor de berekening van de rechten gehanteerde lonen uit het verleden geherwaardeerd, enerzijds, en worden de momenteel uitbetaalde pensioenen geïndexeerd, anderzijds.

Oorspronkelijk werden de lopende pensioenen geïndexeerd op basis van de loonontwikkeling in zeven EU15-landen en op basis van de prijzen in vijf van die landen. Finland paste een formule toe die gebaseerd was op een weging van die beide componenten, en Ierland voerde herwaarderungen uit in het kader van de jaarlijkse begrotingsprocedure. Ook Griekenland nam discretionaire maatregelen die de prijsverhogingen doorgaans overschreden, althans voor de laagste pensioenen.

Verskillende landen hebben wijzigingen goedgekeurd op het gebied van indexering van de lopende pensioenen, soms echter in tegengestelde richting. Zo zijn vier landen minder genereus geworden: Frankrijk en Italië, die zijn overgeschakeld op een indexering op basis van de prijzen in plaats van op basis van de lonen, Finland, dat het gewicht van de lonen heeft verminderd ten voordele van dat van de prijzen, en Portugal. In dit laatste land volgt het pensioen voortaan de inflatie plus 0,2 maal de reële groei van het bbp, voor diegene wiens pensioen laag is en wanneer de economische groei krachtig is. Behalve Portugal past ook Italië minder gunstige indexeringsregels toe op de hogere pensioenen. Drie landen zijn daarentegen guller geworden: Zweden en het Verenigd Koninkrijk die een herwaardering toepassen op basis van de lonen veeleer dan op basis van de prijzen, en België dat discretionaire maatregelen neemt – zij het via een wettelijk verplicht systeem – voor de koppeling aan de welvaart bovenop de indexering op basis van de prijzen. Acht landen hebben hun indexeringsmethode voor de uitbetaalde pensioenen niet gewijzigd. Vier van die landen koppelen de indexering aan de stijging van de lonen (Duitsland, Denemarken, Luxemburg en Nederland), twee aan het prijsverloop (Oostenrijk en Spanje) en twee indexeren via discretionaire maatregelen (Griekenland en Ierland).

De lonen die worden gehanteerd voor de berekening van de rechten bij toetreding tot het systeem moeten worden geherwaardeerd vanwege de uitholling van de geldwaarde die de oude inkomens mettertijd hebben ondergaan. Vijf landen pasten voorheen een beperkte herwaardering aan de prijsstijging toe, terwijl vijf andere rekening hielden met de loonontwikkeling. Finland hield rekening met beide factoren, door ze in gelijke mate af te wegen. In Griekenland werd de beslissing discretionair genomen, en in Italië werd de omvang van de herwaarderungen bepaald door de stijging van het bbp. In Denemarken, ten slotte, werd op de gedeelten met vaste bijdragen een rente toegepast, en werden deze eventueel vermeerderd met een deel van de door de fondsen geboekte winst. In Ierland moeten de lonen uit het verleden niet worden opgewaardeerd, aangezien de basispensioenen er forfaitair zijn.

Acht landen hebben ter zake hervormingen doorgevoerd. Vier onder hen zijn voortaan guller: Oostenrijk, Zweden en het Verenigd Koninkrijk herwaardenen op basis van de loonontwikkeling in plaats van op basis van het prijsverloop, en België past, bovenop de prijsindexering, de referentielonen geregeld aan de welvaart aan. Vier landen zijn daarentegen minder gul geworden. Frankrijk beperkt zich tot een herwaardering op basis van de prijzen eerder dan op basis van de lonen, terwijl Finland meer belang hecht aan de prijzen – die een gewicht hebben van 80 pct. – ten nadele van de lonen, en Portugal het prijsverloop ten belope van drie vierde van de weging opgenomen heeft in de herwaarderingsformule. Duitsland, van zijn kant, koppelt de stijging van de waarde van de punten aan het verloop van het nettoloon in plaats van aan dat van het brutoloon – zodat de waarde van dat punt niet stijgt als de bijdrageratio van de personen toeneemt – en in geval van schommelingen van de houdbaarheidsfactor, die de veranderingen weergeeft in de afhankelijkheidsgraad van de ouderen, beperkt het de toename van die punten. Vijf landen hebben hun vroegere herwaarderingsmethode gehandhaafd: op basis van de loonontwikkeling (Nederland en Luxemburg), het prijsverloop (Spanje), het nominale bbp (Italië), of nog, op discretionaire basis (Griekenland). Twee landen, ten slotte, dienen geen dergelijke herwaarderingsmetode uit te voeren: Denemarken, waar het systeem met gekapitaliseerde vaste bijdragen impliceert dat op de inkomens uit het verleden een rente en eventuele kapitaalwinsten worden toegepast, en Ierland, waar het forfaitaire pensioen niet afhankelijk is van het niveau van de inkomsten uit het verleden.

INACHTNEMING VAN DE TOEGENOMEN LEVENSVRWACHTING

De stijging van de levensverwachting zal wellicht in alle Europese landen aanhouden. Om die reden hebben zeven landen een correctie ingevoerd om de negatieve begrotingseffecten van deze toekomstige stijging automatisch te beperken. Deze correctie gebeurt op verschillende wijzen. Finland en Portugal hebben, in het kader van een vasteprestatieregeling, een houdbaarheidsfactor geïntroduceerd waarbij de pensioenen worden gekoppeld aan de levensverwachting. Het bedrag van de rechten op uitkeringen wordt aldus vermenigvuldigd met de verhouding tussen de levensverwachting op een bepaald ogenblik in het verleden – respectievelijk die welke gemiddeld werd opgetekend over de periode 2004-2008 en in 2006 – en de levensverwachting op het ogenblik van de effectieve pensionering. In Zweden, Italië en Denemarken houden de stelsels met vaste bijdragen en notionele rekeningen, die reëel of fictief recht geven op een kapitaal dat vervolgens wordt gespreid over de verwachte resterende levensduur, intrinsiek rekening met de levensverwachting.

In Zweden, bijvoorbeeld, zouden de personen van de in 1990 geboren groep twee volle jaren langer moeten werken dan die van de in 1940 geboren groep om het effect van de toegenomen levensverwachting op te vangen en dezelfde levensstandaard te handhaven als die van de vorige generaties. Duitsland houdt rekening met de verlenging van de levensverwachting door middel van een houdbaarheidsfactor die werd geïntroduceerd met het oog op de herwaardering van de lonen uit het verleden en de indexering van de lopende pensioenen. Frankrijk koppelt de stijging van de levensverwachting aan het aantal jaren dat vereist is voor een volledige loopbaan. In Denemarken zal vanaf 2025 de wettelijke leeftijd van het vervroegd pensioen en deze van het openbaar ouderdomspensioen om de 5 jaar worden herzien en worden aangepast aan de verlenging van de levensverwachting.

Dit in acht nemen van de levensverwachting bij de berekening van de pensioenen heeft onder meer tot gevolg dat in de toekomst, bij iedere stijging van de levensverwachting, geen nieuwe hervormingen nodig zullen blijken. De demografische impact op de budgettaire houdbaarheid zal hierdoor dus beperkt zijn. Daarentegen bestaat het risico dat bij ongewijzigd gedrag de vervangingsratio van de toekomstige generaties gepensioneerd door het in acht nemen van de levensverwachting aanzienlijk zal dalen, aangezien deze maatregelen een impact hebben op het bedrag van de uitkeringen. Bovendien impliceert het feit dat voor alle sociaal-economische categorieën en voor de beide geslachten rekening wordt gehouden met dezelfde levensverwachting, een belangrijk risico inzake billijkheid. De levensverwachting is immers niet voor alle sociale categorieën identiek⁽¹⁾. Indien voor alle sociale categorieën één enkele waarde inzake levensverwachting zou worden gehanteerd, dan zou het individueel opgebouwde kapitaal niet volledig worden uitgekeerd aan diegene die een laag opleidingsniveau genoten hebben, terwijl het gemiddeld genomen ontoereikend zou zijn om het einde van het pensioen van hogeschoolden uit te betalen. Ook de problematiek van de verschillen in levensverwachting tussen mannen en vrouwen zou wellicht tegen een dergelijke achtergrond kunnen worden beschouwd.

2.3 Hervormingen van de overheidspensioenen

In de meeste EU15-landen geldt voor het overheids-personeel een specifiek pensioenstelsel, ofwel de zogeheten speciale stelsels zoals die welke onder meer van kracht zijn in Duitsland, België en Frankrijk ofwel een stelsel bijkomend aan het nationale stelsel. In tal

(1) In Nederland, bijvoorbeeld, bedroeg de levensverwachting op 65 jaar in 2008 17,5 jaar voor mannen met een hoog scholingsniveau en 13,9 jaar voor mannen met een laag scholingsniveau.

van overige Europese landen of wereldwijd bestaat er geen of niet langer een speciale regeling voor de overheidssector⁽¹⁾.

Oorspronkelijk was het specifiek stelsel voor de overheidssector doorgaans genereuzer dan dat voor de particuliere sector. Dit bleek uit minder strenge toegangsvoorwaarden – vroegere uittreding in de overheidssector – en uit gullere uitkeringen aangezien de speciale stelsels vaak gebaseerd zijn op de laatste lonen. De vervangingsratio's lagen bijgevolg hoger. De herwaarderings- en indexeringsregels waren voor het overheidspersoneel meestal gunstiger. De persoonlijke bijdragen konden bovendien geringer zijn en/of voor een deel of integraal door de Staat worden gedragen.

De speciale stelsels voor de overheidssector zijn meestal enkel van toepassing op het statutair personeel. In heel wat landen wordt het overheidspersoneel goeddeels op contractuele basis in dienst genomen, wat impliceert dat het socialezekerheidsstelsel en derhalve ook het pensioenstelsel van de particuliere sector van toepassing is op een deel van het overheidspersoneel.

Wat de fundamentele hervormingen van de pensioenstelsels betreft, zijn sommige EU-landen, waaronder Denemarken, naar analogie van de particuliere sector, geleidelijk overgegaan van een stelsel met vaste uitkeringen op een stelsel met vaste bijdragen. Andere landen, met name Oostenrijk, Finland, Italië en Portugal, hebben het stelsel van de overheidssector ingrijpend

gewijzigd in de zin van een convergentie naar het stelsel van de particuliere sector. In sommige gevallen werden in de overheidssector nieuwe personeelsleden in dienst genomen volgens een regeling waardoor op hen het socialezekerheidsstelsel van de particuliere sector van toepassing werd. Dat was met name het geval in Italië en Luxemburg. In Portugal hadden de hervormingen niet enkel betrekking op de nieuwe werknemers, maar ook op hen die reeds in dienst waren. Ook de privatiseringen, de uitbesteding en de contractualisering⁽²⁾ droegen bij tot de verlichting van het relatieve gewicht van de overheidspensioenen. Voorts ontsnapten sommige gedeelten van de overheidssector, bijvoorbeeld landsverdediging, politie en justitie, vaak volledig of gedeeltelijk aan de hervormingen. Gunstregelingen werden, of worden soms nog steeds, verleend aan werknemers van de overheidsbedrijven, in branches zoals vervoer of energie.

In de meeste EU15-landen werden parametrische hervormingen in de overheidssector doorgevoerd. Net als in de particuliere sector werden, door middel van die hervormingen, in de overheidssector – al dan niet in hetzelfde tempo – sleutelparameters gewijzigd, bijvoorbeeld de wettelijke of minimale pensioenleeftijd, de

(1) Volgens Palacios en Whitehouse (2006) waren aan het begin van de jaren 2000 de pensioenstelsels van de overheidssector in 74 landen, waaronder de Oost-Europese landen, geïntegreerd in de stelsels van de particuliere sector, terwijl er in 84 landen een specifiek pensioenstelsel voor de overheidssector bestond.

(2) In Denemarken, bijvoorbeeld, zijn de benoemingen van personeelsleden sinds 1 januari 2005 beperkt tot een reeks beroeps categorieën. De personeelsleden die niet op die lijst voorkomen, worden in dienst genomen als contractuele werknemers met een statuut dat vergelijkbaar is met dat in de particuliere sector.

TABEL 1 VOORNAAMSTE PARAMETRISCHE HERVORMINGEN VAN DE OVERHEIDSPENSIENEN⁽¹⁾

	AT	BE	DE	DK	EL	ES	FI	FR	IE	IT	LU	NL	PT	SE	UK
Optrekken van de pensioenleeftijd of de minimale pensioenleeftijd ..	X			— ⁽²⁾			X ⁽³⁾		X	X	X	X	X	X ⁽³⁾	X
Afremmen van vervroegde uittreding of stimuleren van latere pensionering	X	X	X	X	X	X	X	X	X ⁽⁴⁾	X	X	X	X	X	X
Verlenging van de duur van de bijdragen	X		X				X	X		X	X	X	X		
Vermindering van de pensioenuitkeringen	X		X				X	X		X	X	X	X	X ⁽⁵⁾	— ⁽⁶⁾

Bronnen: Kings et al. (2007), OESO (2007), Palacios en Whitehouse (2006).

(1) Een aangekruiste cel betekent dat er voor het bewuste land een overtuigende aanwijzing is van de toepassing van het hervormingselement in kwestie, ongeacht de omvang van de wijziging.

(2) In Denemarken werd de normale pensioenleeftijd in 2004 verlaagd van 67 tot 65 jaar, maar in 2024 en 2027 zal hij met 2 jaar worden opgetrokken.

(3) Flexibilisering van de wettelijke pensioenleeftijd.

(4) In Ierland werd enkel de verplichte pensioenleeftijd afgeschaft.

(5) Door de overgang op de notionele rekeningen.

(6) De pensioenuitkeringen werden opwaarts herzien, meer bepaald door ze te indexeren op basis van de lonen in plaats van op basis van de prijzen.

duur van de bijdrage, de berekening van de uitkeringen, enz. Door die hervormingen kon ook de effectieve pensioenleeftijd worden beïnvloed via het afremmen van de vervroegde uittreding of het toekennen van een bonus voor een uitgestelde pensionering.

In de meeste landen van de EU15 is de leeftijd voor de verevening van de pensioenrechten op 65 jaar gebracht, met name in Oostenrijk, Italië en Portugal, en is de pensioenleeftijd voor mannen en vrouwen geharmoniseerd. De wettelijke pensioenleeftijd wordt ook steeds meer vervangen door een minimumleeftijd, waardoor de keuze van het moment van pensionering flexibeler wordt.

Naast de wettelijke pensioenleeftijd, hebben alle EU15-landen getracht de effectieve pensioenleeftijd op te trekken door de toegang tot vervroegde uittreding af te remmen, meer bepaald door toepassing van sancties of door het stimuleren of vergemakkelijken van uitstel van pensionering.

In verschillende landen, waaronder Duitsland, Oostenrijk en Frankrijk, is de duur van de bijdragen om een volledig pensioen te verwerven, verlengd tot ten minste 40 jaar. Die verlenging is meestal gepaard gegaan met verminderingen van de pensioenuitkeringen. Zo wordt het laatste loon bij de berekening van de rechten steeds vaker vervangen door het gemiddelde van de lonen over een langere periode, zelfs door het gemiddelde van het over het hele beroepsleven ontvangen inkomen. In verschillende landen, bijvoorbeeld Duitsland, Oostenrijk en Italië, waren de hervormingen expliciet gericht op een vermindering van de vervangingsratio's. In het Verenigd Koninkrijk, daarentegen, werd met de hervormingen een grotere generositeit van de pensioenstelsels nagestreefd.

Totaal beschouwd, hebben de hervormingen in sommige landen meer parameters beïnvloed dan in andere. Zo hadden ze in Oostenrijk, Finland, Italië, Luxemburg, Nederland en Portugal effect op tal van parameters, terwijl sommige landen, waaronder België, hun overheidspensioenen slechts in beperkte mate hebben hervormd.

3. Hervormingen in een selectie van landen

In dit deel wordt dieper ingegaan op de hervormingen in zes bijzonder interessante landen. De bewuste landen zijn immers baanbrekers of grote hervormers. Het gaat om België's drie grote buurlanden – Duitsland, Nederland en

Frankrijk – alsook om Zweden, Italië en Oostenrijk. Een analyse per land maakt onder meer duidelijk waarom die hervormingen noodzakelijk waren.

3.1 Duitsland

Duitsland heeft sinds het begin van de jaren negentig zijn pensioenstelsel fundamenteel hervormd. Deze hervormingen hebben, voor de nieuw gepensioneerden, een forse inkrimping van de voorheen vrij gulle openbare pensioenuitkeringen tot gevolg.

Sinds 1992 worden de pensioenen gekoppeld aan de netto- in plaats van aan de brutolonen. Daardoor zijn de pensioenuitkeringen indirect gereduceerd, aangezien de belastingen en de socialezekerheidsbijdragen na die datum toenamen, waardoor de nettolonen terugliepen ten opzichte van de brutolonen. Tegelijkertijd wordt het pensioen voortaan bij vroegtijdige pensionering verminderd en is de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen en andere pensioentypes, zoals werklozen, opgetrokken tot 65 jaar.

De pensioenhervorming van 1992 bleek echter te kleinschalig om de houdbaarheid van het Duitse pensioensysteem te verzekeren. Om die reden volgde in 2001 een tweede pensioenhervorming. Teneinde de arbeidskosten onder controle te houden en de toenemende pensioenlasten evenwichtiger over de generaties te spreiden, werd de stabilisatie van de bijdragevoeten bij wet vastgelegd. Om op lange termijn de houdbaarheid van het openbare pensioensysteem te waarborgen, is bovendien besloten tegen 2030 de feitelijke nettovervangingsratio geleidelijk te verlagen van 70 pct. tot ongeveer 63 pct. door middel van een minder sterke herwaardering van de pensioenrechten dan de groei van de nettolonen. Deze ingrijpende vermindering van de wettelijke pensioenen zou worden gecompenseerd door een toename van de aanvullende pensioenen. Daartoe worden de plannen inzake aanvullende pensioenen, gericht op de opbouw van pensioenfondsen, gestimuleerd, hetzij door belastingverminderingen, hetzij door directe subsidies aan individuele pensioenplannen of beroepspensioenregelingen.

Om een forse stijging van de bijdragevoeten te vermijden, werd in 2004 een houdbaarheidsfactor toegevoegd aan de formule voor de berekening van de pensioenuitkeringen. De pensioenuitkering werd meer bepaald gekoppeld aan een afhankelijkheidsratio, namelijk de verhouding van de pensioenontvangers tot de pensioenbijdragers. Stijgt de afhankelijkheidsratio, dan worden de pensioenen niet volledig geïndexeerd aan de inkomensgroei. Voor de brutovervangingsratio is evenwel een minimum van 43 pct. vastgelegd. Om dat minimum te respecteren,

worden wijzigingen in de afhankelijkheidsratio niet integraal doorberekend in de pensioenuitkeringen, maar worden zij ook gedeeltelijk opgevangen door een verhoging van de bijdragevoet. Werkenden en gepensioneerden worden in gelijke mate door de houdbaarheidsfactor getroffen, aangezien de reeds verworven pensioenrechten en de referentie-inkomens proportioneel worden aangepast.

Tot slot werd in 2007 besloten de wettelijke pensioenleeftijd tussen 2012 en 2029 geleidelijk op te trekken van 65 naar 67 jaar.

3.2 Nederland

Het Nederlandse pensioenstelsel berust op twee belangrijke pijlers. De eerste pijler – de openbare pijler – bestaat uit een basispensioen – het AOW-pensioen uit de « Algemene Ouderdomswet » – waarvan het bedrag toeneemt naarmate iemand langer in Nederland woont. De tweede pijler – de particuliere pijler – wordt gevormd door de aanvullende pensioenen die praktisch alle werkgevers aan hun werknemers aanbieden. Deze tweede pijler, die wordt beheerd via een groot aantal pensioenfondsen, heeft een dekkingsgraad van 90 pct. en is goed voor iets meer dan de helft van de totale pensioenuitkeringen. Dit stelsel geldt eveneens voor de ambtenaren. Het « Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds », dat de pensioentegoeden van alle Nederlandse ambtenaren belegt, is overigens het grootste pensioenfonds van Europa.

Omdat Nederland over een belangrijke kapitaalgedekte tweede pensioenpijler beschikt en derhalve minder dan de meeste andere Europese landen afhankelijk is van het omslagstelsel, lijkt de vergrijzing van de bevolking er minder gevaar op te leveren voor de financiering van de pensioenen. Toch heeft deze problematiek zware gevolgen voor de openbare pensioenuitgaven, onder meer omdat de openbare pensioenuitkeringen er aan de minimumlonen worden gekoppeld. Tot dusver is nauwelijks aan de generositeit van die uitkeringen geraakt. Wel werd in 2005 besloten tot afschaffing van de fiscale voordelen van vervroegde-uitstapstelsels.

Wat de tweede pensioenpijler betreft, werd onder druk van de overheid de voorbije jaren een verschuiving vastgesteld naar aanvullende pensioenregelingen op basis van het middenloos in plaats van het eindloos. De overheid vreesde immers dat de pensioenverplichtingen te zwaar zouden wegen op de kosten van arbeid en op haar belastingontvangsten, aangezien stijgende bijdragen leiden tot hogere belastingaftrekken en de overheid

zelf meer zou moeten bijdragen aan het pensioenfonds voor haar ambtenaren. Ook werden aan de indexerings van de pensioenopbouw en -uitkering vaker bepaalde voorwaarden verbonden. Zo kan het niet-indexeren van de pensioenrechten sedertdien vlotter worden ingezet als sturingsinstrument om de financiële gezondheid van de pensioenfondsen te verzekeren. Hierdoor zijn de risico's op een verlaging van de levensstandaard voor de huidige en toekomstige uitkeringsgerechtigden vergroot.

Om de pensioenfondsen transparanter te maken, werd in 2007 de pensioenwet goedgekeurd ter vervanging van de pensioen- en spaarfondsenwet. De bedoeling van de nieuwe wet is onder meer de soliditeit van de pensioenfondsen beter te kunnen meten. Tevens werd de klemtoon gelegd op transparantie naar de deelnemer toe. Zo moeten de pensioenfondsen de beoogde wijze van indexerings, alsook de voorwaarden waaronder die indexerings wordt teruggeschroefd, voortaan duidelijker formuleren.

Recentelijk is besloten de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken van 65 tot 66 jaar in 2020 en verder tot 67 jaar in 2025. Tot 2047 wordt evenwel in een overgangsfase voorzien, tijdens welke sommige werkenden nog steeds op 65-jarige leeftijd met pensioen kunnen gaan, op voorwaarde dat zij in de aanloopfase naar hun pensioen een voldoende aantal jaren hebben gewerkt. Personen die van deze mogelijkheid gebruik zullen maken, ontvangen wel een lagere AOW-uitkering.

3.3 Frankrijk

Vóór de hervormingen bestonden er in Frankrijk tal van relatief genereuze pensioenfondsen per beroep, die tot het begin van de jaren tachtig zelfs nog genereuzer werden. Op dat ogenblik werd de wettelijke pensioenleeftijd, in de meeste gevallen, verlaagd tot 60 jaar, mits op die leeftijd het vereiste aantal bijdragejaren was bereikt. Bovendien werd een minimumpensioen ingevoerd: iedereen die ten minste 37,5 jaar had bijgedragen, had recht op 85 pct. van het toenmalige brutominimumloos.

In het algemene stelsel dat van toepassing was op de loontrekkenden uit de particuliere sector, was het pensioenbedrag het product van drie termen: het pensioenpercentage (50 pct. aan het volledige percentage), het gemiddelde jaarloos op grond van de tien beste jaren – waarbij die lonen worden begrensd en verhoogd –, en de verhouding tussen de bijdrageduur en de vereiste volledige verzekeringsduur (150 kwartalen voor een maximaal pensioen).

Een eerste parametrische hervorming die de houdbaarheid van de overheidsfinanciën moest verbeteren, vond plaats in 1987. Toen werd besloten de voor de berekening van de rechten gehanteerde lonen te herwaarderen en de lopende pensioenen en de minimumrechten niet langer te indexeren aan de lonen maar aan de prijzen. In 1993 werd deze maatregel voor onbepaalde tijd bevestigd.

De hervorming van 1993 had enkel betrekking op de particuliere sector en in het bijzonder op het algemene stelsel en drie daarmee overeenstemmende stelsels, namelijk het stelsel van de loontrekkenden uit de landbouw (die sindsdien financieel geïntegreerd zijn in het algemene stelsel), dat van de ambachtslieden en dat van de industriële en handelaars. Naast de bevestiging van de indexeringswijze leidde die hervorming tot verschillende wijzigingen in de parameters en maatstaven. Zo werd de bijdrageduur geleidelijk opgetrokken van 37,5 tot 40 jaar, naar rata van één kwartaal per jaar. De referentieperiode voor de berekening van het als referentie geldende gemiddelde jaarloon werd geleidelijk van de 10 beste jaren op de 25 beste jaren gebracht. Het gemiddelde referentieloon wordt aldus gedrukt door 15 minder goede jaren in aanmerking te nemen. In het – waarschijnlijke – geval dat die jaren bovendien verder in het verleden liggen, wordt die verlaging versterkt doordat de 25 beste jaren geherwaardeerd worden op basis van de prijzen en niet van de gemiddelde lonen.

Teneinde oudere werknemers langer aan het werk te houden, werd bij de hervorming van 1993 tevens een pensioenmalus ingevoerd van 10 pct. per ontbrekend jaar ten opzichte van de volledige bijdrageduur. Die malus kwam bovenop de vermindering van het pensioenbedrag die een gevolg is van het feit dat de verhouding tussen de bijdrageduur, uitgedrukt in kwartalen, en 160 lager is dan 1.

Het meest opvallend tussen 1993 en 2003 was de reëning, in verschillende golven, van de aanvullende stelsels die berusten op een puntensysteem. Die tweedepijlerstelsels werden weer vlot getrokken door het rendement te verlagen en de bijdragen te verhogen.

De tweede belangrijke pensioenhervorming deed zich voor in 2003 en gold voor zowel de particuliere sector als de overheid. Om het gullere overheidsstelsel nauwer te laten aansluiten bij het particuliere stelsel, werd de bijdrageduur in de overheidssector geleidelijk afgestemd op die in de particuliere sector, door hem op te trekken van 37,5 naar 40 jaar ten belope van één semester per jaar; daarnaast worden de pensioenbedragen voortaan geïndexeerd aan de prijzen in plaats van aan de gemiddelde lonen. In de overheidssector wordt het bedrag van de pensioenuitkering echter nog steeds bepaald door de

lonen van de afgelopen zes maanden, doorgaans ook de beste lonen.

Door de hervorming van 2003 werd de pensioenmalus per ontbrekend jaar in de particuliere sector tevens teruggebracht tot 6 pct. Tegelijkertijd werd voor de overheidssector een malus van 2 pct. ingevoerd, die opliep tot 3 pct. in 2008. Zowel voor de particuliere sector als voor de overheid werd ook een pensioenbonus geïntroduceerd om oudere werknemers langer aan het werk te houden: voor ieder gewerkt jaar bovenop de normale loopbaanduur nemen de pensioenrechten met 3 pct. toe.

De hervorming van 2003 voorzorg in een originele regeling om de bijdrageduur waarvoor een loopbaan als volledig wordt beschouwd te verhogen naarmate de levensverwachting toeneemt, en dit zowel voor de particuliere sector als voor de overheid. Zo werd besloten de bijdrageduur tussen 2009 en 2012 geleidelijk op te trekken van 40 tot 41 jaar, naar rata van één kwartaal per jaar. Die verhoging kon worden uitgesteld indien de context zou veranderen naar aanleiding van het verloop van de activiteitsgraad van de 50-plussers, de financiële toestand van de pensioenstelsels en de werkgelegenheidssituatie. Deze aangelegenheid werd, zoals gepland, in 2008 besproken en de verhoging bleef gehandhaafd.

Ten slotte was aan de hervorming van 2003 ook een sociaal aspect verbonden, namelijk het streven om de laagste pensioenen op te trekken. Zo werd inzake het minimumpensioen opnieuw een doelstelling vastgelegd. In 2008 moest voor wie een volledige loopbaan had gewerkt een minimale nettovervangingsratio van 85 pct. van het minimumloon worden bereikt. Bovendien werd ook de bijstandsuitkering, die onafhankelijk van de bijdragen wordt toegekend als de andere bestaansmiddelen ontoereikend zijn, opgevoerd.

In 2007 werden de bijzondere pensioenstelsels hervormd. Die stelsels zijn van toepassing op ongeveer 500.000 loontrekkenden van overheidsbedrijven die bij de vorige hervormingen grotendeels gespaard waren gebleven en onder nog genereuzere stelsels dan diegene voor de publieke sector vielen. Die bedrijven zijn onder meer actief in het vervoer, de energie, de mijnbouw en de marine. De hervorming had betrekking op dezelfde parameters als die voor de overheidssector in 2003. Zo moest de bijdrageduur tegen 2012 worden opgetrokken van 37,5 tot 40 jaar en tegen 2016 tot 41 jaar. Binnen bepaalde grenzen werd ook een pensioenbonus en -malus ingevoerd. Voortaan wordt de pensioenuitkering eveneens aan de prijzen en niet langer meer aan de lonen gekoppeld. De impact van deze hervorming werd op korte en middellange termijn evenwel gecompenseerd

door het bestaande personeel verschillende voordelen te bieden, bijvoorbeeld het opnemen van premies in de berekening van de uitkering.

In 2008 volgden verschillende aanpassingen om de feitelijke pensioenleeftijd op te trekken. Zo werd de pensioenbonus onder bepaalde voorwaarden verhoogd tot 5 pct. per jaar. De regering versoepelde tevens enkele beperkingen die de combinatie werk-pensioen afremden voor 60-plussers, en zij verhoogde de verplichte pensioenleeftijd van 65 tot 70 jaar voor de meeste loontrekkenden uit de particuliere sector. De malus werd daarentegen teruggebracht tot 5 pct. en de wettelijke pensioenleeftijd, die slechts 60 jaar bedraagt, blijft een taboeonderwerp.

3.4 Zweden

Zweden nam geen genoegen met één of enkele parametrische hervormingen. Het land wijzigde de aard zelf van zijn pensioenstelsels, zowel voor de wettelijke (eerste pijler) als voor de aanvullende regeling (nagenoeg verplichte tweede pijler).

Vóór de hervorming bestond de eerste pijler uit een universele basisuitkering, die ooit in het leven was geroepen ter bestrijding van de armoede van ouderen, en uit een

aanvullende uitkering voor wie regelmatig inkomens uit arbeid ontving. Deze uitkering paste in de logica van een repartitiestelsel met vaste uitkeringen.

Om recht te hebben op een volledige aanvullende uitkering, moest een werknemer 30 jaar lang bijdragen betalen. Het bijdragepercentage was relatief hoog, waardoor overschotten konden worden gegenereerd. Die overschotten werden geaccumuleerd via een fonds om, in geval van noodzaak, als « buffer » te fungeren. Die reserve beliep tot 40 pct. van het bbp. De bijdragen dienden niet alleen voor de financiering van de rustpensioenen, maar ook voor die van de overlevingspensioenen en de invaliditeitsuitkeringen. De pensioenuitkering werd berekend op basis van de 15 beste jaarlonen en er werd een vervangingsratio nagestreefd van 60 pct. tot een plafond dat oorspronkelijk gelijk was aan 1,5 maal het gemiddelde loon. De normale pensioenleeftijd werd vastgesteld op 65 jaar, maar de werknemers konden, tot op zekere hoogte, vroeger stoppen met werken, namelijk vanaf 60 jaar, of langer werken, tot 70 jaar. Die mogelijkheid was gekoppeld aan pensioenbonussen en -malussen die reeds actuariële neutraliteit beoogden.

Personen met weinig of geen inkomsten hadden recht op een toelage op het pensioen alsook op een huisvestingstoelage die tot 95 pct. van de woonkosten kon dekken.

TABEL 2 VOORNAAMSTE KENMERKEN VAN DE EERSTEPIJLERPENSIOENEN IN ZWEDEN

	Vóór de hervorming	Na de hervorming
Basisstelsels (andere dan diegene die op de lonen berusten)	<ul style="list-style-type: none"> • universele basisuitkering • bij onvoldoende inkomens uit arbeid, recht op een toelage op het pensioen en een huisvestingstoelage⁽¹⁾ 	gewaarborgd minimumpensioen (residueel) en huisvestingstoelage gefinancierd via algemene begrotingsmiddelen
Op de lonen berustend stelsel	extra toelage met vaste uitkeringen die de lonen dekt tot een plafond ⁽¹⁾ : <ul style="list-style-type: none"> • vijftien beste loonjaren • indexering aan de prijzen • dertig bijdragejaren • bijdragepercentage van 18,5 pct. • normale pensioenleeftijd: 65 jaar maar uittreding mogelijk vanaf 60 jaar 	toelage met vaste bijdragen die de lonen dekt tot een plafond: <ul style="list-style-type: none"> • uitkeringen bepaald door de gestorte bijdragen • rendement en indexering gekoppeld aan de lonen (ook voor het plafond) • bijdragepercentage van 18,5 pct.: <ul style="list-style-type: none"> – 16 pct. notionele rekeningen – 2,5 pct. kapitalisatie • flexibele pensioenleeftijd vanaf 61 jaar
Overlevingspensioenen	gefinancierd via bijdragen aan de sociale zekerheid	afzonderlijk stelsel gefinancierd via algemene begrotingsmiddelen

Bron: Sundén.

(1) De universele basisuitkering werd gefinancierd via sociale bijdragen, maar de financiering werd aangevuld met algemene begrotingsmiddelen. Deze middelen werden ook gebruikt om de toelagen op het pensioen en de huisvestingstoelagen toe te kennen.

De basisuitkering en de toelage op het pensioen moesten ongeveer 30 pct. van het gemiddelde loon bedragen.

De tweede pijler van het Zweedse pensioenstelsel omvatte hoofdzakelijk vier grote beroepsregelingen: een regeling voor de arbeiders uit de particuliere sector, één voor de bedienden, één voor de werknemers van de centrale overheid en één voor die van de lokale overheid. In die regelingen werden vaste uitkeringen verleend.

De hervorming van het stelsel werd in de jaren negentig uitgewerkt, maar ze trad pas vanaf 1999 in werking. Net als in de meeste landen werden lange overgangperiodes ingebouwd.

In het nieuwe pensioenstelsel is de basisuitkering afgeschaft en vervangen door een residueel gewaarborgd minimumpensioen, dat enkel wordt verleend aan personen met weinig of geen andere inkomens uit arbeid. Het gewaarborgd pensioen is vastgesteld op 1,5 maal de vroegere basisuitkering teneinde de levensstandaard van hen die zowel de basisuitkering als de toelage op het pensioen ontvangen, te vrijwaren. De huisvestingstoelage blijft gehandhaafd.

Het op de lonen gebaseerde stelsel dekt de loontrekken nog steeds tot een bepaald inkomensplafond. Dit laatste wordt nu echter geïndexeerd op basis van de lonen en niet langer op basis van de prijzen, zodat de wettelijke regeling, anders dan in het verleden het geval was, niet meer zou worden uitgehold.

Het stelsel wordt gefinancierd via een bijdrage van 18,5 pct., waarvan 16 pct. wordt gestort aan het stelsel van notionele rekeningen dat volgens het repartitieprincipe werkt. Dit gedeelte van de pensioenuitkering wordt bepaald op basis van de gestorte bijdragen verhoogd met een fictief rendement, waarna het totaal wordt gedeeld door de gemiddelde levensverwachting voor een gegeven groep op de leeftijd van 65 jaar. Het rendement is gelijk aan het groeitempo van het reële loon per hoofd. De levensverwachting wordt op uniforme wijze berekend, zonder rekening te houden met het geslacht of de sociaal-economische categorie. De resterende 2,5 pct. wordt gestort aan het stelsel met vaste bijdragen via kapitalisatie. In dit stelsel worden de gestorte bijdragen op individuele rekeningen geblokkeerd en kan iedere werknemer kiezen welk pensioenfonds zijn inleg beheert. Het rendement is gelijk aan dat van de beleggingen en het financiële risico wordt overgeheveld naar het individu.

De uitkering wordt geïndexeerd volgens een systeem dat, op lange termijn, neerkomt op een indexering aan de lonen. Die indexering kan echter automatisch worden

teruggeschroefd indien de financiële stabiliteit van het stelsel in het gedrang komt, dat wil zeggen wanneer het bedrag van de verplichtingen uitstijgt boven dat van de activa. In dat geval wordt de indexering verminderd door ze te vermenigvuldigen met de verhouding tussen activa en verplichtingen. Dat scenario lijkt op grond van de uitgebrachte prognoses weinig waarschijnlijk, maar het kan onder meer voortvloeien uit een anders dan verwachte ontwikkeling van de levensverwachting of uit een ongunstig verloop van het aantal werknemers.

De pensioenleeftijd is in de wetgeving op de pensioenen volledig flexibel geworden. Er is immers geen wettelijke pensioenleeftijd meer. De minimale pensioengerechtigde leeftijd is opgetrokken van 60 tot 61 jaar en de maximumleeftijd is afgeschaft. De leeftijd van 65 jaar dient enkel nog als referentie voor de berekening van de levensverwachting.

Ook de tweede pijler, die zo goed als verplicht is en meer dan 90 pct. van de werknemers betreft, is grondig gewijzigd. De vier grote stelsels zijn immers beurtelings overgeschakeld van een systeem met vaste prestaties naar een regeling met vaste bijdragen.

Het succes van de hervorming berust op een aantal elementen. Om te beginnen, kon het gewicht van de tweede pijler de schok van een hervorming van de eerste pijler verzachten. Vervolgens dienden de aanzienlijke, mettertijd opgebouwde gekapitaliseerde reserves om, enerzijds, het nieuwe systeem reserves te verschaffen en, anderzijds, de middelen naar de Staat over te hevelen zodat hij de dekking kon overnemen van stelsels die voorheen onder de sociale zekerheid vielen. Hierdoor konden de sociale bijdragen op een redelijk peil worden gehandhaafd. Ten derde werd de hervorming goedgekeurd door een zeer grote meerderheid in het parlement. Terwijl sommigen baat hadden bij de nauwere band tussen uitkering en bijdrage, hadden anderen meer belang bij het vrijwaren van de eerste pijler, die hoofdzakelijk berust op het repartitiebeginsel. Die eerste pijler werd bedreigd doordat steeds meer werknemers geconfronteerd werden met het loonplafond. Aangezien dit laatste immers uitsluitend gekoppeld werd aan de prijzen, had de stijging van het reële loon over een lange periode tot gevolg dat een steeds groter deel van de bevolking erdoor beïnvloed werd. Bovendien werd door de hervorming een einde gemaakt aan een herverdeling ten nadele van de arbeiders en ten gunste van de bedienden. De bijdragen werden immers geheven op alle lonen vanaf de leeftijd van 16 jaar tot de pensioenleeftijd, terwijl de uitkeringen slechts op de 15 beste jaarlonen waren gebaseerd. Zo leidde het verschil tussen beide formules tot een inkomensherverdeling ten nadele van de werknemers met een lange en vlakke

loopbaan en ten gunste van die met een kortere loopbaan en een sterker groeiend inkomen.

De hervorming kan evenwel niet om bepaalde klippen heen. Hoewel het stelsel, door het in aanmerking nemen van de levensverwachting, het hoofd kan bieden aan de begrotingslast ten gevolge van de langere levensduur, blijft het erg gevoelig voor demografische ontwikkelingen, aangezien de eerste pijler nog voornamelijk op het repartitiebeginsel berust. De lasten van de pensioenen van grote groepen die wegen op minder grote cohorten blijven aldus problematisch.

Bovendien deden zich bepaalde onverwachte of ongewenste effecten voor. Zo bleef de feitelijke pensioenleeftijd tijdens de eerste jaren waarin de hervorming ten uitvoer werd gelegd, rond 62 jaar schommelen, een relatief laag cijfer gelet op de maatregelen die hadden moeten bijdragen tot de verhoging ervan. Die verhoging kwam er niet onmiddellijk, en wel in hoofdzaak om drie redenen. Ten eerste ging de vraag van oudere werknemers naar invaliditeitsuitkeringen fors omhoog en moest op een hervorming van dat soort uitkeringen in 2004 worden gewacht om de stroom te laten opdrogen. Ten tweede weerhoudt de op de arbeidsmarkt geldende wetgeving tal van loontrekkenden ervan om na 67 jaar te blijven werken en ontraadt ze de werkgevers om zeer oude werknemers in dienst te houden. Ten derde bevatten verschillende beroepsregelingen van de tweede pijler stimuli om vroeger met pensioen te gaan.

In 2008 overschreden de verplichtingen van het stelsel voor het eerst de activa, zodat het automatische evenwichtsherstellende mechanisme in werking werd gesteld. De pensioenen zijn dus trager gestegen dan de lonen.

3.5 Italië

Net als in andere landen werd het pensioenstelsel in Italië tot het begin van de jaren negentig steeds generieuzer en duurder. Op dat ogenblik maakten de pensioenuitgaven een groter deel van het bbp uit dan in de meeste andere landen van de EU15 en ging de controle over die uitgaven in toenemende mate verloren. Een ander belangrijk kenmerk van het Italiaanse stelsel was de complexiteit ervan. Naast tal van regelingen voor bepaalde beroepen beschikte Italië immers over twee pensioenstelsels, één op basis van de anciënniteit en een ander op grond van de ouderdom. Het anciënniteitspensioen werd ongeacht de leeftijd toegekend na 35 bijdragejaren in de particuliere sector, na 25 bijdragejaren bij de lokale overheid en na 20 jaar (15 jaar voor de vrouwen) bij de centrale overheid, terwijl voor het ouderdompensioen moest worden

voldaan aan een dubbele voorwaarde inzake leeftijd (60 jaar voor de mannen, 55 voor de vrouwen) en bijdrageduur (15 jaar).

Aangezien het uitgangspunt minder gunstig was dan in andere landen, waren de hervormingen ingrijpender. De meest opvallende hervormingen werden ook aangenomen vanaf de jaren negentig, tegen de achtergrond van een monetaire en een begrotingscrisis.

De hervorming van 1992 was bovenal parametrisch. Het originele ervan was echter dat ze betrekking had op meerdere significante parameters tegelijkertijd. De vereiste leeftijd voor de toekenning van het ouderdompensioen werd geleidelijk opgetrokken tot 65 jaar voor de mannen en 60 jaar voor de vrouwen, terwijl voorheen leeftijden van 55 tot 65 jaar golden volgens het geslacht en de sociaal-professionele categorie. De vereiste bijdrageduur voor de toekenning van het ouderdompensioen werd bovendien met 5 jaar verlengd, tot 20 jaar. Voor de nieuwkomers berust het referentieloon voortaan op de gehele loopbaan in plaats van op de laatste 10 jaar voor de zelfstandigen, de laatste 5 jaar in de particuliere sector en de laatste maand in de overheidssector. De vereiste bijdrageduur voor het anciënniteitspensioen in de overheidssector werd dan weer gelijkgeschakeld met die in de particuliere sector, namelijk 35 jaar. Ten slotte worden de pensioenen geïndexeerd en de referentielonen geherwaardeerd op basis van de prijzen en niet meer van de lonen, waarbij verhogingen niettemin mogelijk zijn. Bovendien werden fiscale stimuli ingevoerd om de ontwikkeling van de tweede en de derde pijler te bevorderen.

De hervorming van 1995 was structureel: het pensioenstelsel veranderde van een systeem van vaste prestaties in een stelsel met vaste bijdragen voor de nieuwe werknemers, met een lange overgangsfase voor de personen die gedurende minder dan 18 jaar onder die regeling vielen, terwijl voor de anderen het oude stelsel behouden bleef. De pensioenregeling is voortaan gebaseerd op notionele rekeningen, aangezien de kapitalisatie hier slechts fictief is. De bijdragen worden geherwaardeerd op grond van de nominale bbp-groei. De coëfficiënt voor de omzetting van het pensioenkapitaal in rente is een stijgende functie van de leeftijd en een dalende functie van de levensverwachting, wat ertoe aanzet de pensionering uit te stellen tot een latere leeftijd. De coëfficiënt, die om de 10 jaar moest worden herzien, werd in 2007 neerwaarts bijgesteld en zal voortaan om de 3 jaar rechtstreeks door de administratie worden aangepast.

Behalve de invoering van de notionele rekeningen behelsde de hervorming van 1995 nog andere wijzigingen. Zo worden de pensioenen enkel nog geïndexeerd

aan de prijzen. De voorwaarden die recht geven op een ouderdomspensioen werden neerwaarts herzien: 5 bijdragejaren zijn voldoende. Daartegenover zijn thans 40 bijdragejaren nodig om recht te hebben op een anciënniteitspensioen. Toch kan 35 jaar voldoende zijn, maar de betrokkenen moeten de leeftijd van 57 jaar hebben bereikt. Voor het anciënniteitspensioen werd met andere woorden een minimumleeftijd ingevoerd. Voor de particuliere sector en de overheid werden sommige regels geharmoniseerd.

In 2004 ving in Italië een nieuwe fase in het pensioenhervormingsproces aan. Bij deze hervorming werd de minimumleeftijd voor de toekenning van een anciënniteitspensioen geleidelijk opgetrokken van 57 tot 62 jaar tussen 2007 en 2014. Ook de middelen van het stelsel werden verhoogd, onder meer door de invoering van een solidariteitsbijdrage voor de hogere inkomens ten gunste van de lagere. Een deel van die besparingen of ontvangsten werd aangewend voor de financiering van een tijdelijke «superbonus», zijnde een volledige vrijstelling van persoonlijke sociale bijdragen voor de werknemers die ertoe besluiten na de wettelijke pensioenleeftijd te blijven werken. Deze hervorming stimuleerde trouwens vooral de tweede pijler.

In 2007 schreefde de Italiaanse regering bepaalde verworvenheden van de hervorming van 2004 terug door de minimumleeftijd voor pensionering trager te verhogen en nam ze verschillende sociale maatregelen. Zo leidden pensioenmaatregelen voor het eerst sinds het begin van de jaren negentig tot een stijging van de uitgaven. De maatregelen omvatten, onder meer, gunstiger voorwaarden voor de opbouw van bijdragen voor de atypische werknemers (terugkoop van studieperiodes, volledige dekking in geval van loopbaanonderbrekingen) en een uitbreiding van de lijst van beroepsgroepen waarvan de arbeidsomstandigheden als zwaar worden beschouwd. Die groepen komen voortaan in aanmerking voor een vervroegde uitkering (3 jaar vóór de normale leeftijd), maar zij kunnen niet vóór de leeftijd van 57 jaar met pensioen gaan.

Naar aanleiding van een formele kennisgeving van de EC omdat Italië het principe van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen niet naleefde, werd de overheid er in 2009 toe genoopt de wettelijke pensioenleeftijd van de vrouwen (60 jaar) geleidelijk af te stemmen op die van de mannen (65 jaar) in de overheidssector.

3.6 Oostenrijk

Vóór de hervormingen kon het openbare pensioensysteem in Oostenrijk als genereus en duur worden bestempeld. Bovendien was de participatiegraad van 55-plussers

er erg laag. Zonder hervormingen zou de budgettaire houdbaarheid van de overheidsfinanciën dan ook zwaar onder druk zijn gekomen door de hoge en stijgende pensioenuitgaven in het licht van de vergrijzing.

Deze structurele tekortkomingen werden verholpen door een reeks grondige pensioenhervormingen. De hervormingen van 1997 en 2000 waren vooral gefocust op een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd. Die van 2003 en 2004 van hun kant hadden betrekking op tal van parameters die de pensioenuitkeringen beïnvloedden. Zowel de beoogde verhoging van de effectieve pensioenleeftijd als de aanpassingen van de pensioenuitkeringen waren erop gericht de druk op de pensioenuitgaven aanzienlijk te verlichten en zodoende de budgettaire houdbaarheid te verbeteren.

Om langer werken aan te moedigen, werd in 1997 besloten de vervangingsratio met 2 procentpunt te verlagen per jaar dat vroeger met pensioen wordt gegaan dan de wettelijke pensioenleeftijd, waarbij de vervangingsratio met maximaal 15 pct. wordt verminderd. Nog in 1997 werden de opgebouwde pensioenrechten per gewerkt jaar tot 2 procentpunt verhoogd. Zo zou de maximale vervangingsratio van 80 pct. worden bereikt na een loopbaan van 40 jaar. Door deze laatste maatregel werden de pensioenuitkeringen dus genereuzer.

Met de hervorming van 2000 werd de malus per jaar van vervroegde pensionering verder opgetrokken naar 3 procentpunt, waarbij de maximale vermindering van de vervangingsratio behouden bleef. Een uitzondering werd echter gemaakt voor personen die bijna de pensioengerechtigde leeftijd bereikten, op wie de oude wetgeving van toepassing bleef. Terzelfder tijd werd de bonus voor ieder jaar dat langer wordt gewerkt dan de wettelijke pensioenleeftijd, vermeerderd van 2 tot 4 procentpunt, met een maximale verhoging van de vervangingsratio tot 90 pct. Daarnaast werd de minimale leeftijd voor vervroegd pensioen opgetrokken van 60 naar 61,5 jaar voor de mannen, en van 55 naar 56,5 jaar voor de vrouwen. Ten slotte werd de mogelijkheid tot vervroegde pensionering als gevolg van een gereduceerde werkcapaciteit afgeschaft.

In 2003 werd de korting op de pensioenuitkering wegens vroegtijdige pensionering nogmaals verhoogd, tot 4,2 procentpunt. In datzelfde jaar werd bovendien de mogelijkheid tot vervroegde pensionering ten gevolge van werkloosheid afgeschaft. Voorts werd de opbouw van pensioenrechten per gewerkt jaar geleidelijk verlaagd tot 1,78 pct., en werd de referentieperiode voor de berekening van de pensioenen verlengd van de 15 tot de 40 beste loonjaren. Zodoende werden met de hervorming van 2003 de naar

aanleiding van de hervorming van 1997 gullere pensioenuitkeringen teruggedraaid. De pensioenhervormingen voor statutaire ambtenaren weerspiegelen de hervormingen voor werknemers uit de particuliere sector. Ten opzichte van de uitkeringen die vóór de hervormingen zouden zijn ontvangen, bedraagt de uit deze maatregelen voortvloeiende maximale pensioenvermindering echter hooguit 10 pct. tot 2032. Voor bepaalde groepen, bijvoorbeeld deze van werknemers die zwaar werk verrichten, gelden er bovendien uitzonderingen op de nieuwe regelgeving.

Met de hervorming van 2004 werd het bestaande pensioensysteem in verschillende opzichten aangepast. Zo dient de «80/65/45»-formule als leidraad voor het vernieuwde pensioensysteem. Deze formule betekent dat het op 65-jarige leeftijd ontvangen pensioen gelijk is aan 80 pct. van de berekeningsbasis na 45 verzekerde jaren. Krachtens deze nieuwe formule is de referentieperiode verlengd tot de volledige carrière. Daarnaast werd opnieuw de mogelijkheid van vervroegde pensionering ingevoerd via de oprichting van een «pensioencorridor» tussen 62 en 68 jaar, weliswaar met aangepaste pensioenverminderingen of -bonussen. Ten slotte worden de bijdragen gehervardeerd op basis van de stijging van de lonen in plaats van op die van de prijzen. De bestaande pensioenen worden geïndexeerd aan de prijzen, zoals dat voorheen de facto het geval was. Met de creatie van individuele pensioenrekeningen worden de opgebouwde pensioenrechten op transparante wijze gecommuniceerd. De nieuwe regelgeving wordt enkel volledig toegepast op werkenden die vóór 2005 nog geen pensioenrechten hadden opgebouwd. Voor de anderen geldt een mix van de oude en nieuwe regelgeving op een *pro rata temporis*-basis. Het plafond voor de uit de hervorming voortvloeiende maximale vermindering van de pensioenuitkering wordt tevens verlaagd van 10 tot 5 pct. tot 2024, maar zou nadien definitief op 10 pct. worden gebracht.

Als gevolg van een beslissing van het Grondwettelijk Hof, ten slotte, zal de wettelijke pensioenleeftijd voor de vrouwen geleidelijk worden afgestemd op die voor de mannen; die leeftijd zal aldus oplopen van 60 tot 65 jaar tegen 2033.

4. Effecten van de hervormingen

In dit deel wordt belicht in welke mate de hervormingen van de pensioenstelsels in de meeste landen van de EU15 bepaalde effecten hebben gesorteerd. Het is in de eerste plaats van belang na te gaan of die hervormingen geleid hebben tot een verhoging van de

effectieve pensioenleeftijd. Vervolgens wordt nagezien wat de impact is van de hervormingen vanuit het oogpunt van de budgettaire houdbaarheid en de sociale houdbaarheid.

4.1 Effectieve pensioenleeftijd

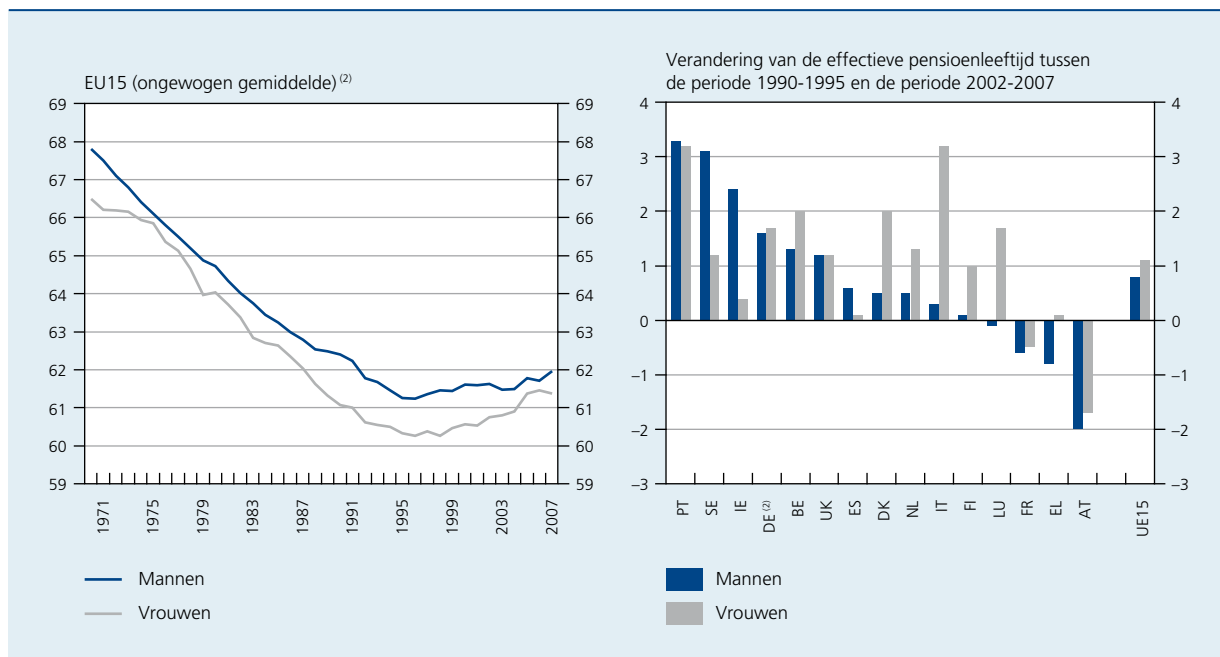
Er zijn tal van stimulerende en dwingende maatregelen genomen om de effectieve leeftijd waarop de werknemers de arbeidsmarkt verlaten, op te trekken. Door een dergelijke verhoging kan immers tegelijkertijd het hoofd worden geboden aan het budgettaire en sociale probleem van de vergrijzing, meer bepaald door het aantal bijdragejaren te vermeerderen en het aantal jaren van uitkeringen te verminderen, zonder evenwel het niveau van de door de gepensioneerden ontvangen uitkeringen te beïnvloeden.

Het verloop van de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd geeft aan in welke mate onder meer de hervormingen op die leeftijd een zichtbare impact hebben gehad. Daartoe worden de per voortschrijdend gemiddelde over 5 jaar opgestelde OESO-gegevens gehanteerd, waardoor conjunctuurgebonden elementen in hoge mate kunnen worden uitgeschakeld. Die gegevens omvatten alle vormen van uittreding uit de arbeidsmarkt, inclusief de verschillende vormen die ressorteren onder andere takken van de sociale zekerheid, bijvoorbeeld werkloosheid of invaliditeit. De eventuele hervormingen die betrekking hebben op die andere takken kunnen derhalve eveneens een impact hebben op de hier vermelde effectieve pensioenleeftijd.

In de EU15 als geheel is de gemiddelde leeftijd van uittreding van het begin van de jaren zeventig tot het midden van de jaren negentig – toen de uittredingen het vroegst plaatsvonden – sterk verminderd van ruim 67 jaar tot 61 jaar en 3 maanden bij de mannen en van 66 jaar en 6 maanden tot 60 jaar en 3 maanden bij de vrouwen. Sindsdien is de gemiddelde leeftijd enigszins gestegen tot respectievelijk bijna 62 jaar en 61 jaar en 5 maanden in 2007. Deze ontwikkelingen deden zich in vrijwel alle EU15-landen voor, zij het niet overal met dezelfde omvang en niet overal tegelijkertijd.

Tussen 1990-1995 en 2002-2007 – dat is vóór en na de belangrijkste in Europa ten uitvoer gelegde hervormingen – werd in de meeste landen het begin van een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd opgetekend. Die verhoging beliep gemiddeld 9 maanden voor de mannen en 13 maanden voor de vrouwen, deels als gevolg van de voor vrouwen strengere maatregelen inzake het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd.

GRAFIEK 7 GEMIDDELDE EFFECTIEVE PENSIOENLEEFTIJD ⁽¹⁾
(per periode van 5 jaar)



Bron : OESO.

(1) De effectieve gemiddelde leeftijd van uittreding van de beroepsbevolking is gebaseerd op een vergelijking, over een periode van 5 jaar, van de activiteitsgraad van de opeenvolgende groepen (per groep van 5 jaar) van de werkenden van 40 jaar en ouder.

(2) De gegevens voor Duitsland zijn pas beschikbaar vanaf de periode 1991-1996.

De effectieve pensioenleeftijd werd met meer dan 3 jaar verhoogd in Portugal, in Italië (voor de vrouwen) en in Zweden (voor de mannen), en met ongeveer 2 jaar voor de mannen in Ierland en voor de vrouwen in België, Denemarken en Luxemburg. In Frankrijk vond de pensionering daarentegen steeds vroeger plaats; zo ook voor de mannen in Griekenland en in mindere mate in Luxemburg. In Oostenrijk leek de neerwaartse beweging in 2007 nog niet tot stilstand te zijn gekomen.

De in sommige landen aanzienlijke verhoging van de pensioenleeftijd, bijvoorbeeld in Portugal en Zweden, kunnen voor een deel worden verklaard door ingrijpende hervormingen. Omgekeerd hebben sommige landen, waar de erosie van de pensioenleeftijd doorzette, bepaalde parameters aangepast die zouden moeten leiden tot uitstel van de pensioenleeftijd. Zulks bevestigt dat de lange overgangperiodes slechts weinig veranderingen teweegbrengen in het kortetermijngedrag. De verhoging van de effectieve pensioenleeftijd zou derhalve moeten voortduren, aangezien heel wat hervormingen gespreid zijn in de tijd en, althans gedeeltelijk, hun effect nog moeten sorteren.

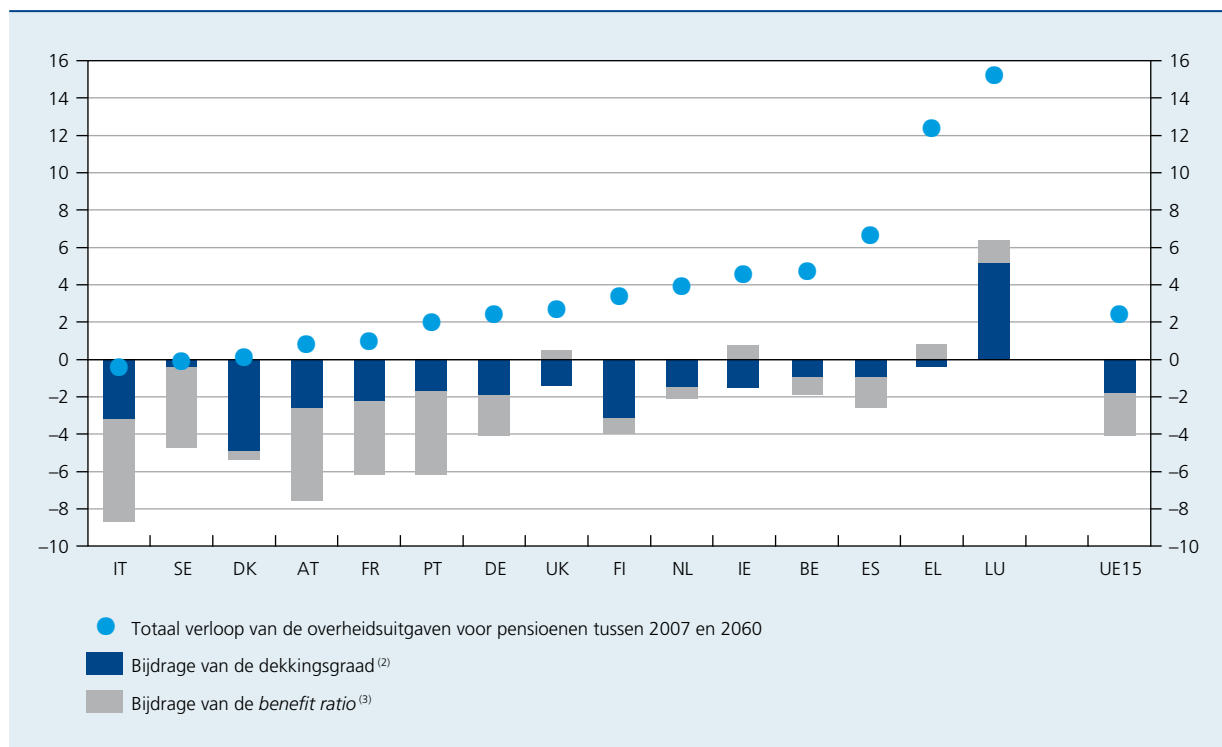
4.2 Houdbaarheid van de begrotingsposities

Het effect van de hervormingen kan ook worden gemeten in termen van houdbaarheid van de begrotingsposities. De Working Group on Ageing Populations – een werkgroep in de EC belast met het opstellen van geharmoniseerde projecties in verband met de kosten van de vergrijzing – heeft een projectie gemaakt van de ontwikkeling van de pensioenuitgaven in procenten van het bbp tegen 2060. Deze werkgroep schetst in zijn laatste projecties een beeld van de algemene ontwikkelingen die in de EU-landen worden verwacht doordat hij onder meer rekening houdt met de effecten die nog moeten worden gesorteerd door de hervormingen waartoe is besloten. Aangezien die projecties dateren van medio 2008, houden ze evenwel geen rekening met de effecten van de huidige crisis en evenmin met de meest recente pensioenhervormingen.

De toename van de pensioenuitgaven in procenten van het bbp kan worden opgesplitst in vijf factoren: de afhankelijkheidsgraad van ouderen, de dekkingsgraad van ouderen, de werkgelegenheidsgraad, de *benefit ratio* en een residuele factor. Twee van die factoren kunnen rechtstreeks worden beïnvloed door hervormingen van de pensioenstelsels. Enerzijds kan de dekkingsgraad – dat is

GRAFIEK 8 PENSIOENUITGAVEN EN VERKLARENDE FACTOREN DIE KUNNEN WORDEN BEÏNVLOED DOOR HERVORMINGEN VAN DE PENSIOENSTELSELS⁽¹⁾

(in procentpunt bbp)



Bron: EC.

(1) Overheidsuitgaven voor de pensioenen van de werknemers uit de particuliere sector en uit de overheidssector.

(2) Verhouding tussen het aantal gepensioneerden in de openbare stelsels en het aantal 65-plussers.

(3) Verhouding tussen het gemiddelde pensioen en het gemiddelde loon.

de verhouding tussen het aantal gepensioneerden en de bevolking van 65 jaar en ouder – het effect ondervinden van de verhoging van de effectieve pensioenleeftijd. Anderzijds wordt de *benefit ratio* – dat is de verhouding tussen het gemiddelde pensioen en het gemiddelde loon – beïnvloed als het bedrag van de uitkeringen het effect van die hervormingen ondergaat. De andere factoren hangen niet, of althans niet rechtstreeks, af van het pensioenbeleid. Zo wordt de afhankelijkheidsgraad, die de omvang van de bevolking van 65 en ouder weergeeft in procenten van de beroepsbevolking, alleen door demografische factoren bepaald. De werkgelegenheidsgraad hangt dan weer af van factoren die het kader van de pensioenstelsels in ruime mate te buiten gaan, ook al kan dat kader die werkgelegenheidsgraad beïnvloeden.

De daling van de dekkingsgraad geeft aan dat de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd wordt opgetrokken, hetzij door het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd, door het beperken van de mogelijkheden tot vervroegde uittreding, door een bonus-malussysteem of door een verlenging van de referentieloopbaan.

Bovendien kan de dekkingsgraad worden beïnvloed door factoren van generatiecohortes of door mentaliteitswijzigingen die niet direct een instrument van economisch beleid zijn.

De dekkingsgraad zou significant moeten verminderen in Italië, Denemarken, Oostenrijk, Frankrijk en Portugal, alsook in Finland en Duitsland. In Italië en Duitsland is de wettelijke pensioenleeftijd reeds opgetrokken of zal dat – soms geleidelijk – nog gebeuren. Voor vrouwen is dit ook het geval in Oostenrijk en Portugal. De leeftijd voor vervroegde uittreding zal eveneens worden opgetrokken in Oostenrijk. Belangrijke bonus-malussystemen voor vervroegde of uitgestelde pensionering tot na een sleutelleeftijd werden ingevoerd in al deze landen. Tot slot werd de verlenging van de bij de berekening van sommige rechten gehanteerde volledige loopbaan in Italië en Frankrijk tot stand gebracht.

De *benefit ratio* wordt dan weer veeleer beïnvloed door een beperking van de uitkeringen of van de groei ervan, die vooral wordt verkregen door de vermindering van de

referentielonen – door het in aanmerking nemen van een minder gunstige periode, door het plafonneren van de bij de berekening van de rechten gehanteerde lonen of door het beperken van de herwaardering ervan –, of door een minder gunstige indexering van de lopende pensioenen.

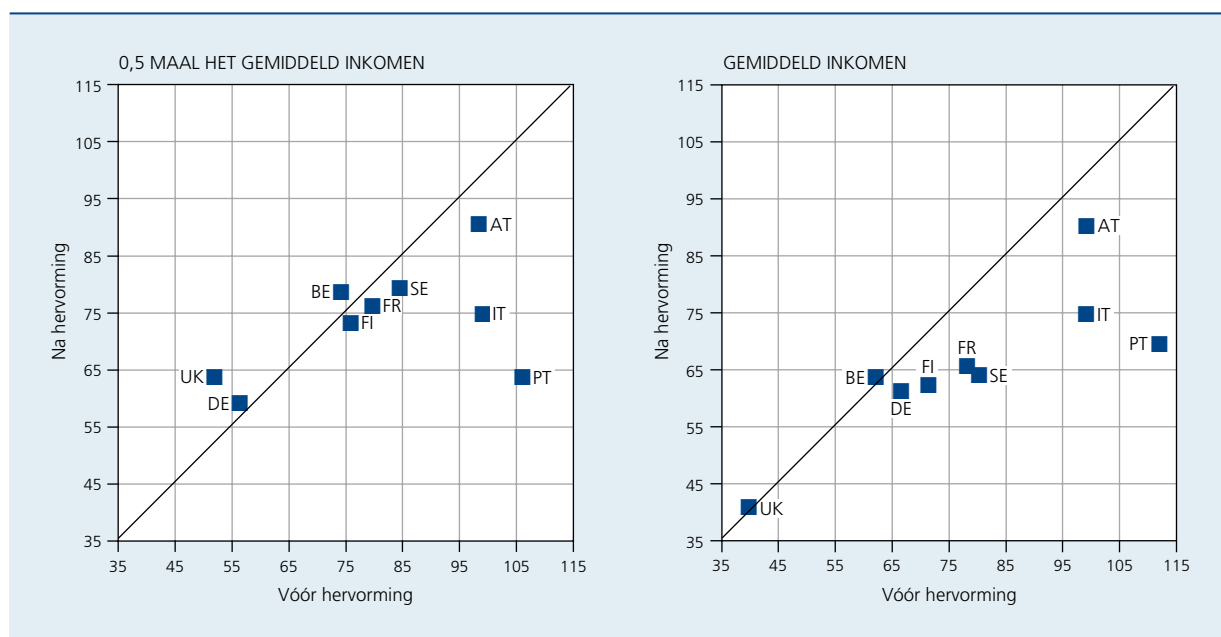
De *benefit ratio* zou tegen 2060 aanzienlijk moeten dalen in Italië, Zweden, Oostenrijk, Frankrijk en Portugal. Dit is ook het geval in Duitsland en Spanje, zij het in mindere mate. Voor de meeste van die landen (Zweden, Oostenrijk, Frankrijk en Portugal) zal een minder gunstige periode in aanmerking worden genomen, wat de *benefit ratio* zal drukken. De herwaarderingen van de lonen uit het verleden bij de berekening van de rechten werden in Frankrijk en Portugal beperkt, aangezien werd overgeschakeld van een herwaardering op basis van de lonen naar een herwaardering die, althans gedeeltelijk, beperkt blijft tot de inflatie. In Zweden en Oostenrijk daarentegen zijn de herwaarderingen voortaan generieuzer, wat het voordeel verkregen door het in aanmerking nemen van een minder gunstige periode enigszins beperkt. Ten slotte worden de pensioenen minder sterk dan in het verleden geïndexeerd in Italië, Frankrijk en Portugal, waardoor de *benefit ratio* tegen 2060 eveneens daalt. In Zweden, daarentegen, tempert de gunstigere indexering de andere elementen.

Ondanks de algemene vergrijzing, blijkt uit die projecties dat enkele landen de stijging van de pensioenuitgaven blijkbaar onder controle hebben: Italië en Zweden, waar zelfs een lichte daling van die uitgaven zou worden opgetekend, en Denemarken, Oostenrijk en Frankrijk, waar de stijging tegen 2060 minder dan 1 procentpunt bbp zou bedragen. Al die landen hebben een actief hervormingsbeleid gevoerd dat, op z'n minst op termijn, een impact zal hebben op de dekkingsgraad en/of op de *benefit ratio*, wat hun kosten voor de vergrijzing des te meer reduceert. Andere landen, daarentegen, zoals Griekenland of Luxemburg, zullen, bij ongewijzigd beleid, die kosten drastisch zien oplopen. Een middengroep, ten slotte, lijkt de gevolgen van de vergrijzing op de pensioenkosten al deels te hebben beperkt, maar zal af te rekenen krijgen met een nog forse stijging van de uitgaven indien ze geen nieuwe hervormingen ten uitvoer legt. België maakt deel uit van die groep en de verwachte stijging van de pensioenuitgaven ligt er nog een flink eind boven het gemiddelde van de EU15.

4.3 Vervangingsratio

Soms is de verbetering van de begrotingsvooruitzichten echter gepaard gegaan met een vermindering van de

GRAFIEK 9 IMPACT VAN DE HERVORMINGEN VAN DE PENSIOENSTELSELS OP DE INDIVIDUELE RECHTEN IN SOMMIGE LANDE
(nettovervangingsratio vóór en na de hervorming, mannen in dienst in de particuliere sector)



Bron: OESO.

(1) De OESO heeft een selectie gemaakt van de landen die tussen medio jaren 1990 en medio jaren 2000 de pensioenen ingrijpend hadden hervormd. In de EU15 gaat het om negen landen, waaronder zij die de belangrijkste hervormingen hebben doorgevoerd.

pensioenuitkeringen, wat ten koste gaat van de sociale houdbaarheid. Aan de hand van een simulatie van de OESO kunnen de volgende vaststellingen worden gedaan.

In de landen waar de nettovervangingsratio's – of het bedrag van het gemiddelde pensioen uitgedrukt in procenten van het laatste loon – het hoogst waren, leidden de ten uitvoer gelegde hervormingen tot een vermindering ervan. Dat is met name het geval voor Portugal, waar die ratio vóór de hervorming meer dan 100 pct. bedroeg, en in Italië en Oostenrijk waar ze dicht in de buurt van dat niveau lag. De vervangingsratio is tevens gedaald in Zweden, Frankrijk en Finland, zij het in mindere mate. In Duitsland werd de vervangingsratio van de werknemers met een bescheiden inkomen ietwat verbeterd, terwijl de vervangingsratio voor de modale inkomens neerwaarts werd herzien. Die tendens tot een minder ingrijpende vermindering voor de laagste inkomens is trouwens algemeen⁽¹⁾.

De landen waar de vervangingsratio's het laagst waren, zullen daarentegen op z'n minst even hoge vervangingsratio's behouden als vóór de hervormingen. In het geval van de laagste inkomens in het Verenigd Koninkrijk zullen ze zelfs aanzienlijk beter zijn.

De vervangingsratio's in de EU15-landen vertonen dan ook de neiging naar elkaar toe te groeien, zowel voor de gemiddelde inkomens als voor de bescheiden inkomens.

Conclusies

Alle Europese landen worden geconfronteerd met de uitdaging gevormd door de vergrijzing van hun bevolking. Met name de toename van de afhankelijkheidsgraad van de ouderen is reeds aan de gang, en die graad zou in de EU15 tegen 2060 zo goed als verdubbelen. Dergelijke ontwikkelingen brengen pensioenstelsels in discussie die grotendeels gebaseerd zijn op een vroeger zeer verschillende demografische situatie. Daarom hebben vrijwel alle – maar niet alle – Europese landen soms ingrijpende hervormingen doorgevoerd of overwogen zij zulks op min of meer korte termijn te doen.

Onder de hervormingen die in de EU15 en daarbuiten ten uitvoer werden gelegd, hebben enkele landen structurele veranderingen aangebracht, die erin bestaan hetzij een gedeelte van de voor de betaling van de toekomstige pensioenen noodzakelijke sommen te kapitaliseren, hetzij over te gaan op een stelsel met vaste bijdragen veeleer

dan met vaste prestaties. Over het algemeen zijn trouwens expliciete of door een wijziging van stelsel vereiste wijzigingen aangebracht in de voor de berekening van de pensioenrechten gehanteerde parameters. Die aanpassingen van de parameters lieten zich in de meeste landen optekenen, aangezien er slechts weinig waren waar geen hervorming plaats had. Het is daarentegen normaal dat de effecten van die hervormingen zich nog moeten doen gevoelen, althans gedeeltelijk, omdat de wijzigingen soms over zeer lange periodes gespreid zijn.

Uit die analyse blijkt dat de meeste landen getracht hebben de effectieve pensioenleeftijd op te trekken. Zulks is gebeurd, enerzijds, op dwingende wijze, door de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen en de mogelijkheden tot vervroegde uittreding te verminderen. Anderzijds werd gekozen voor de weg van stimuli, met name door het invoeren van bonussen en sancties voor vertraagde of vervroegde uittreding, door het verlengen van de loopbaan die nodig is om aanspraak te kunnen maken op een volledige carrière of door rekening te houden met de langere levensverwachting bij de berekening van de rente ter verdeling van het gecumuleerde kapitaal. Die hervormingen hadden tot gevolg dat de neerwaartse tendens van de effectieve pensioenleeftijd medio jaren negentig tot stilstand kwam en dat die leeftijd sindsdien in de meeste landen van de EU-15 opnieuw gestegen is. In de toekomst zou die stijging trouwens nog moeten doorgaan vermits een gedeelte van de effecten van sommige hervormingen in sommige gevallen nog tot uiting moeten komen.

Een andere pijler die inzake hervormingen vaak werd gevolgd, bestaat erin de rechten van de (toekomstige) gepensioneerden te verminderen. Daartoe werden verschillende hervormingen van de voor de berekeningen van die rechten gehanteerde parameters doorgevoerd: vermindering van het referentieloon door het aanwenden van een minder gunstige periode, plafonnering van het beschouwde loon, minder genereuze herwaarderingen, of beperking van de indexering van de lopende pensioenen. Dergelijke hervormingen werden echter voornamelijk opgezet in landen waar de vervangingsratio bijzonder generoos was en de regeringen hebben er over het algemeen op toegezien de minderbedeelden niet te verzwakken.

In alle landen van de EU15 wordt een specifiek en gewoonlijk genereuzer pensioenstelsel toegepast voor het (statutair) personeel van de overheidssector. Naast de maatregelen die soms worden genomen om die groep van personen te beperken – bijvoorbeeld vermindering van de werkgelegenheid bij de overheid, uitbesteding of indienstneming van contractueel personeel –, hebben sommige landen de pensioenstelsels van die

(1) Voor de inkomens gelijk aan 1,5 maal het modale inkomen, is het effect van de hervormingen over het geheel genomen te vergelijken met het effect op de modale inkomens.

groep hervormd. Deze hervormingen namen vaak de vorm aan van een toenadering tot de pensioenstelsels van de werknemers uit de particuliere sector, door het specifieke karakter te beperken, door dat specifieke stelsel meer te harmoniseren of zelfs op te heffen. Parametrische hervormingen werden eveneens uitgevoerd in de overheidssector van alle EU-landen.

Na die hervormingen, blijken verschillende landen erin geslaagd te zijn de groei van hun pensioenuitgaven onder controle te houden. Zo zouden bijvoorbeeld Italië, Zweden en Denemarken de pensioenkosten tegen 2060 al met al vergelijkbaar moeten houden met die in 2007. Andere landen daarentegen, zoals Luxemburg en Griekenland, moeten zich wel degelijk zorgen maken over de explosieve toename van die kosten. Een middengroep, ten slotte, waar België toe behoort, blijkt reeds

hervormingen te hebben doorgevoerd om de stijging van de toekomstige kosten van de pensioenen te beperken, maar die hervormingen zijn niet toereikend om een forse toename van deze kosten te vermijden.

De vervangingsratio's, ten slotte, convergeren na de hervormingen in de verschillende EU15-landen ofwel zullen ze dat doen. Zo vertonen de landen waar die ratio's het laagst waren, zoals het Verenigd Koninkrijk of België, of zelfs Duitsland voor de bescheiden inkomens, na de hervormingen vervangingsratio's die hoger liggen dan voordien. De landen met hoge vervangingsratio's, daarentegen, hebben soms ingrijpende hervormingen doorgevoerd, die deze vervangingsratio's in de meeste gevallen hebben gedrukt, veelal zonder daarbij de sociale houdbaarheid van het nieuwe stelsel uit het oog te verliezen.

Bibliografie

- BNP Paribas (2005), *Italy: latest pension reform is too modest*, Eco-Week, 2–4, 24 January.
- Bonin H. (2009), *15 years of pension reform in Germany: old successes and new threats*, IZA, policy paper 11.
- Börsch-Supan A. en C. Wilke C. (2003), *The German public pension system: how it was, how it will be*, MEA, discussion paper 34.
- Conseil d'Orientation des Retraites (2001), *Retraites: renouveler le contrat social entre les générations*, Rapport, 6 décembre.
- EC (2008), *The 2009 Ageing Report: underlying assumptions and projection methodologies for the EU27 Member States (2007-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 7/2008.
- EC (2009a), *The 2009 Ageing Report: Economic and budgetary projections for the EU-27 Member States (2008-2060)*, Joint Report prepared by the EC (DG ECFIN) and the Economic Policy Committee (AWG), European Economy 2/2009.
- EC (2009b), *Pension schemes and pension projections in the EU-27 Member States – 2008-2060*, EC, Occasional Papers 56.
- Kings J., E. Turkisch en N. Manning (2007), *Les régimes de retraite du secteur public et le défi du vieillissement de la fonction publique*, OCDE, Documents de travail sur la gouvernance publique, 2007/2.
- Knell M., W. Köhler-Töglhofer en D. Prammer (2006), *The Austrian pension system: How recent reforms have changed fiscal sustainability and pension benefits*, OeNB, Monetary policy and the economy, 2/2006.
- Könberg B., E. Palmer en A. Sundén (2006), « The NDC reform in Sweden: the 1994 legislation to the present », in Holzmann R. en E. Palmer (eds), *Pension reform: issues and prospects for non-financial defined contribution (NDC) schemes*, The World Bank, Washington, 449–466.
- Kremers J. (2002), Pension reform: Issues in the Netherlands, in Kremers (ed.), NBER Chapters, *Social security pension reform in Europe*, 291–316.
- Magnani R. (2008), *Retraites en Italie: travaux en cours*, la lettre du Cepii, n° 283, novembre, Paris.
- Natali D. (2008), *Pensions in Europe, european pensions, The Evolution of Pension Policy at National and Supernational Level*, Bruxelles, Belgique, P.I.E. Peter Lang.
- Nederlandsche Bank, *Pensioenwet*, (www.dnb.nl).
- OCDE (1996), *Italie, Études économiques de l'OCDE*.
- OCDE (1997), *Italie, Études économiques de l'OCDE*.
- OCDE (2007a), *Vieillesse et service public, le défi des ressources humaines*.
- OECD (2007b), *Pensions at a glance 2007: Public Policies across OECD countries*.
- OCDE (2009a), *France, Études économiques de l'OCDE*.
- OECD (2009b), *Pensions at a glance 2009: Retirement income systems in OECD countries*.

Onnée-Abbruciati M.-L. (2003)., *Le fonctionnaire est-il un salarié comme les autres? Pensions de retraite dans les fonctions publiques en Europe*, Bruxelles, Belgique, Bruylant.

Palacios R. en E. Whitehouse (2006), *Civil-service Pension Schemes Around the World*, World Bank Social Protection Discussion Paper 0602.

Queisser M. en E. Whitehouse (2006), *Neutral or Fair? Actuarial concepts and pension-system design*, OECD social, employment and migration working papers 40.

Raab R. (2008), *Pension reform and retirement incentives: evidence from Austria*, Giorgia State University, (www.ostina.org).

Sundén A. (2006), *The Swedish experience with pension reform*, Oxford Review of Economic Policy, 22 (1), 133-148.

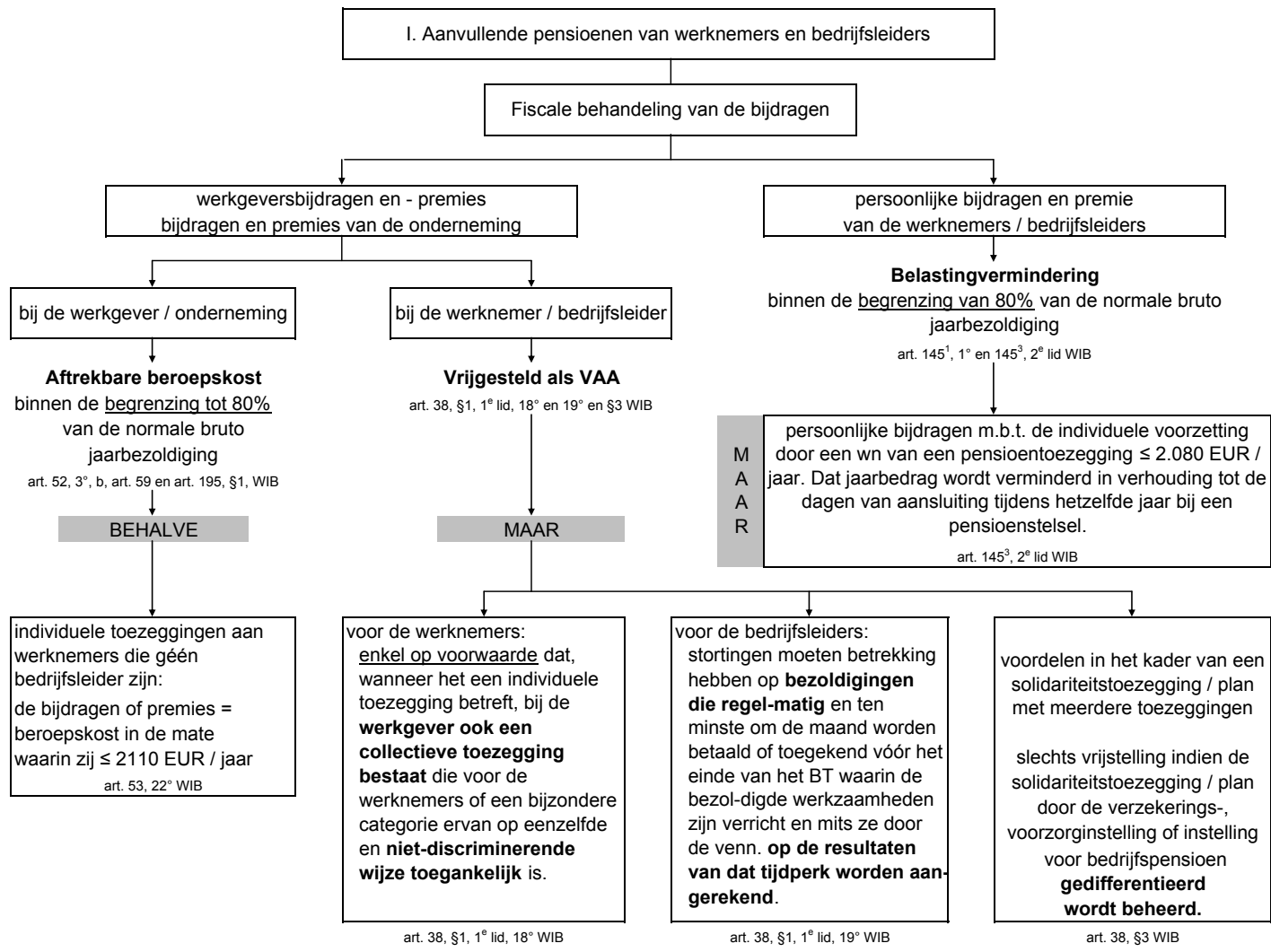
Van den Noord P. en R. Herd (1993), *Pension liabilities in the seven major economies*, OECD, Economic Department Working Paper 142.

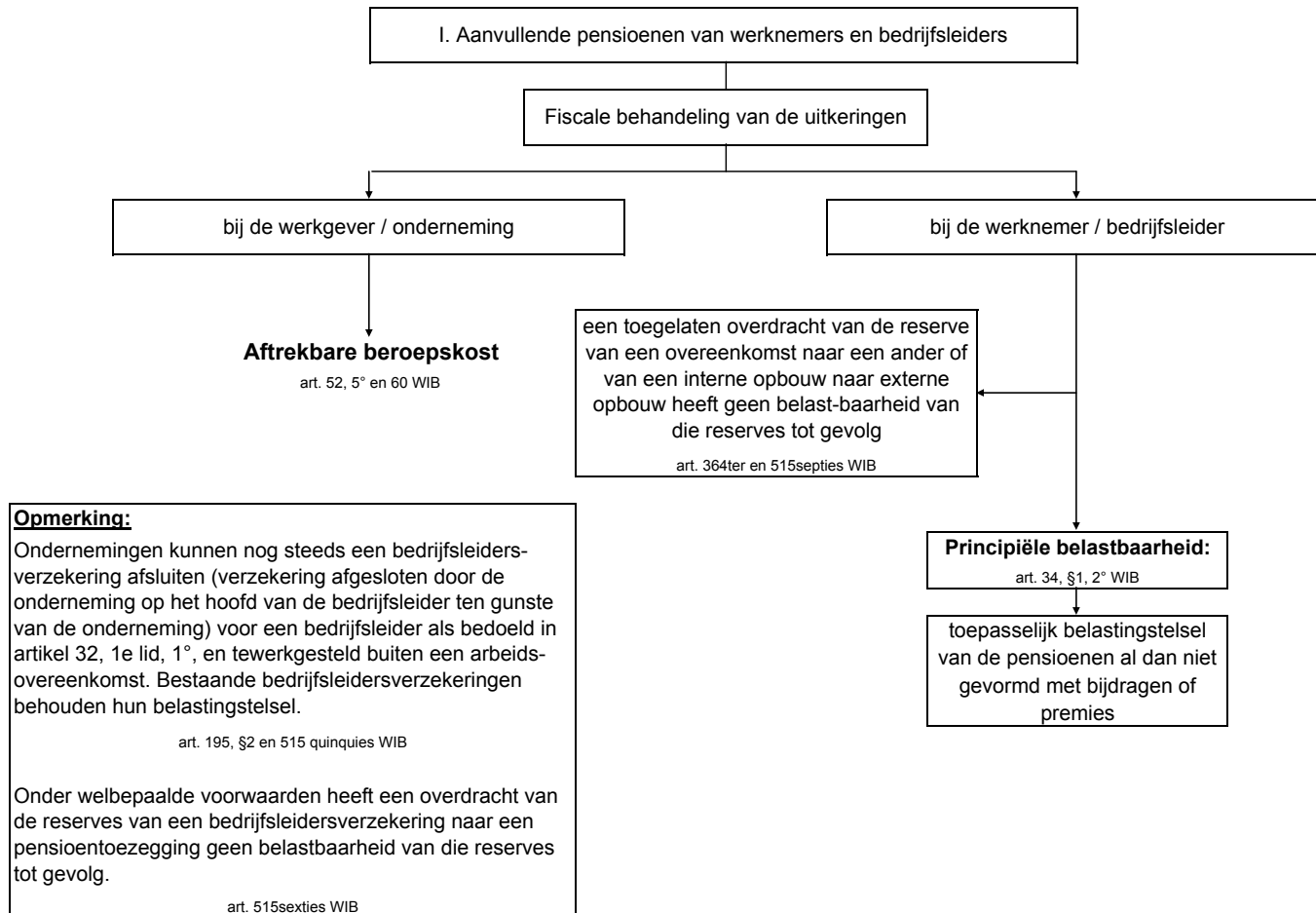
van der Lucht F., J.W. Bruggink, M. Kardaal en B.J.H. Lodder (2009), *Zijn er verschillen naar sociaaleconomische status?* (www.rivm.nl/vtv/object_document/o4190n18838.html).

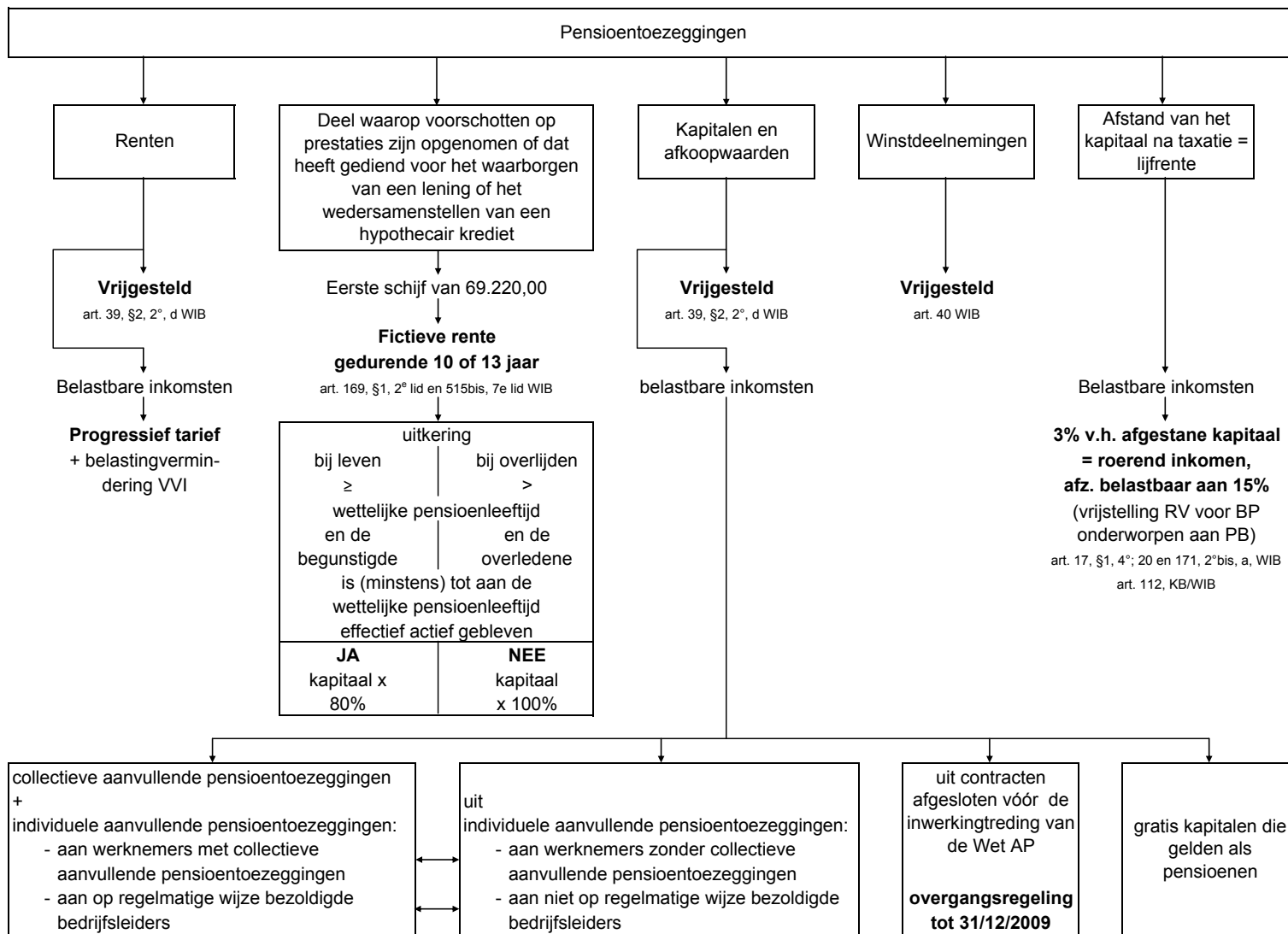
van Riel B., A. Hemerijck en J. Visser (2002), *Is there a Dutch way to pension reform?*, Oxford Institute of Ageing Working Papers 202.

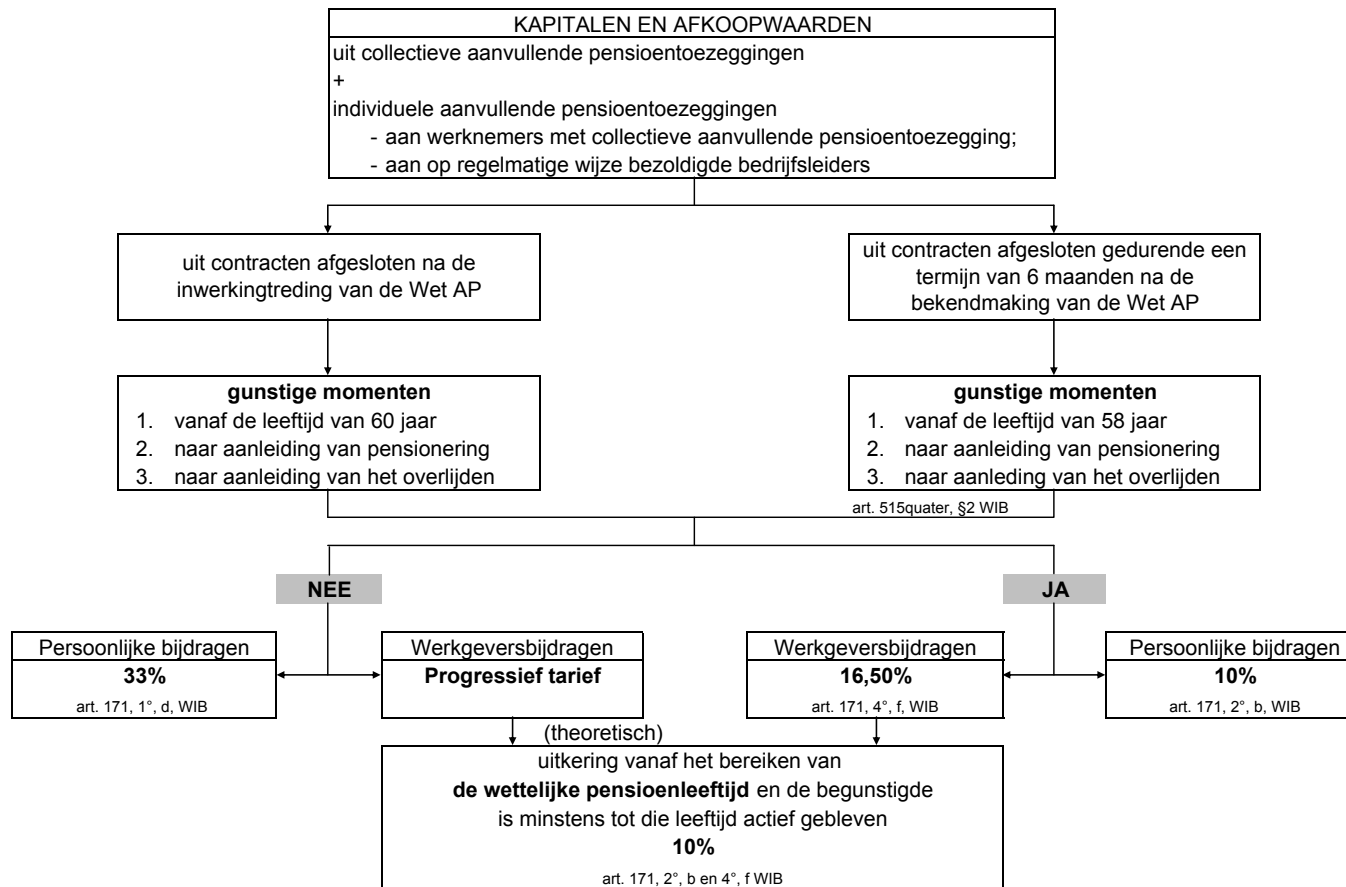
Veroni P. (2002), *Réforme du système des retraites en Italie: bilan et perspectives*, note pour la réunion plénière du Conseil d'Orientations des Retraites, 5 décembre, Paris.

Wellink N. (2005), *Pensioen in beweging: Nederland in internationaal perspectief*, Toespraak voor het ABP-PGGM-congres, 25 april.

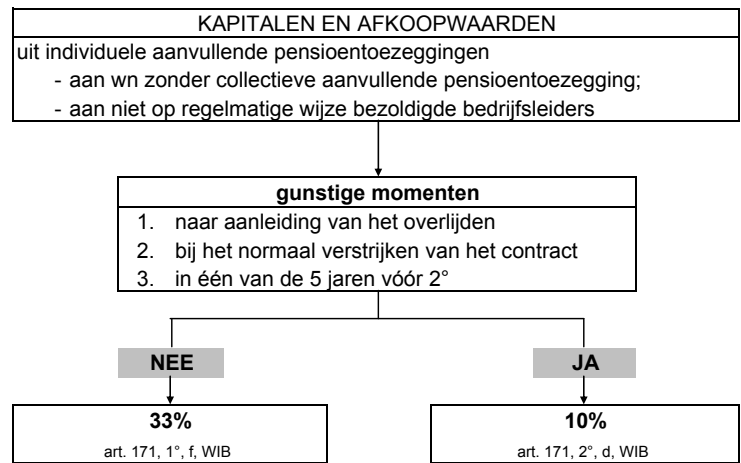


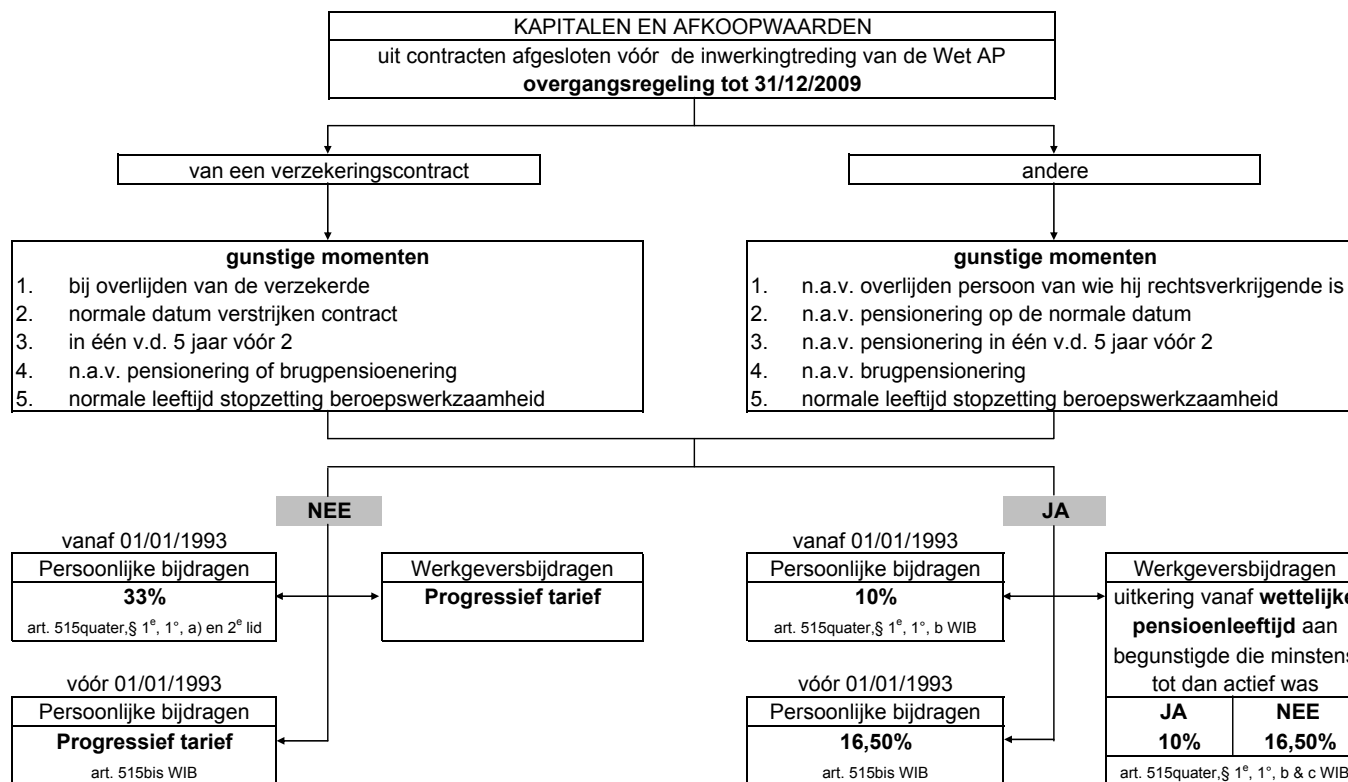


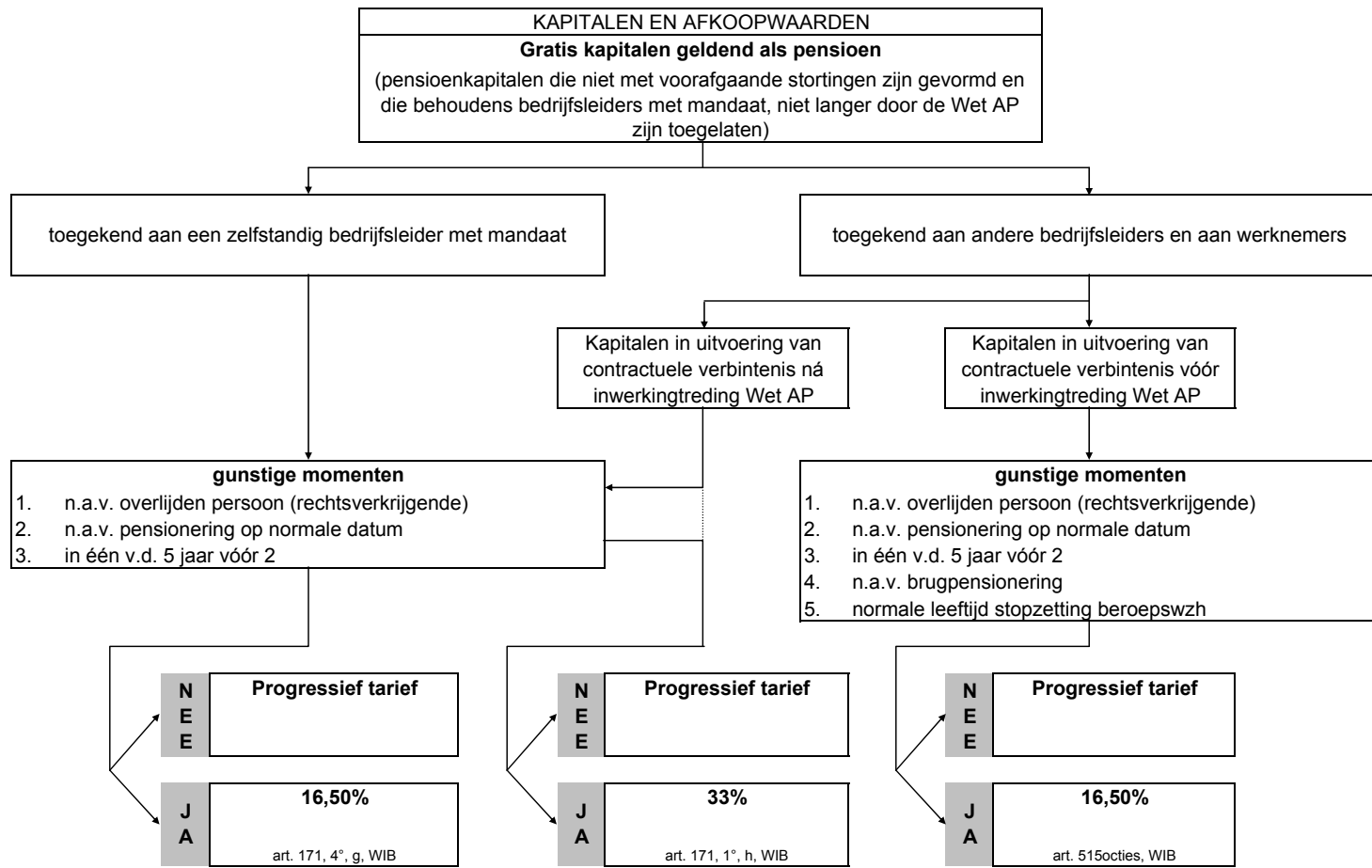


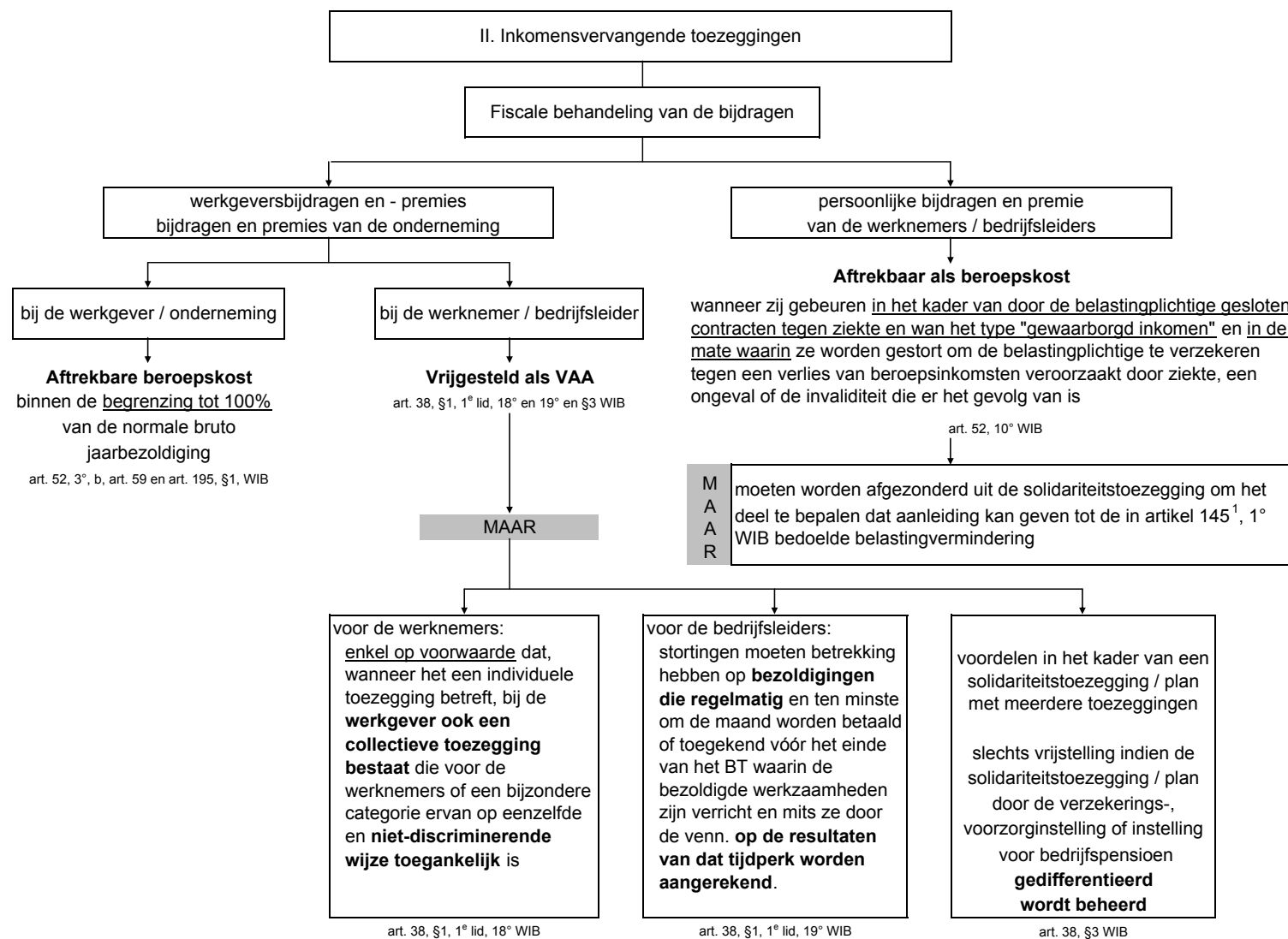


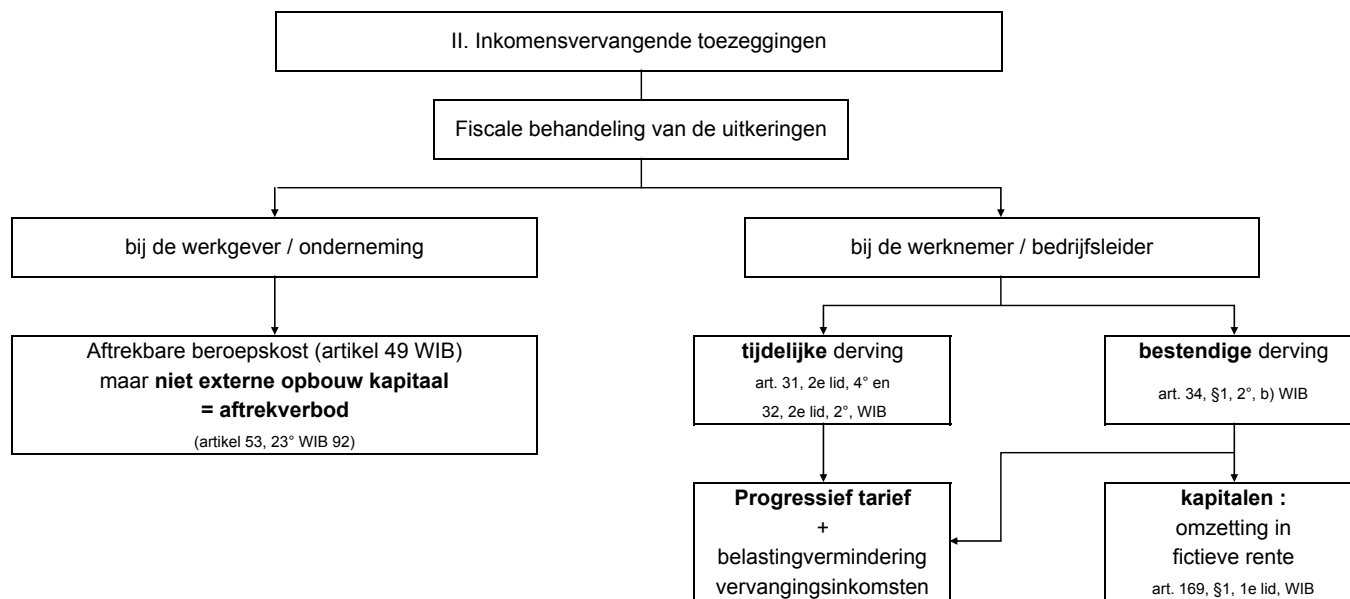
Opmerking:
Persoonlijke bijdrage => inclusief individuele voortzetting

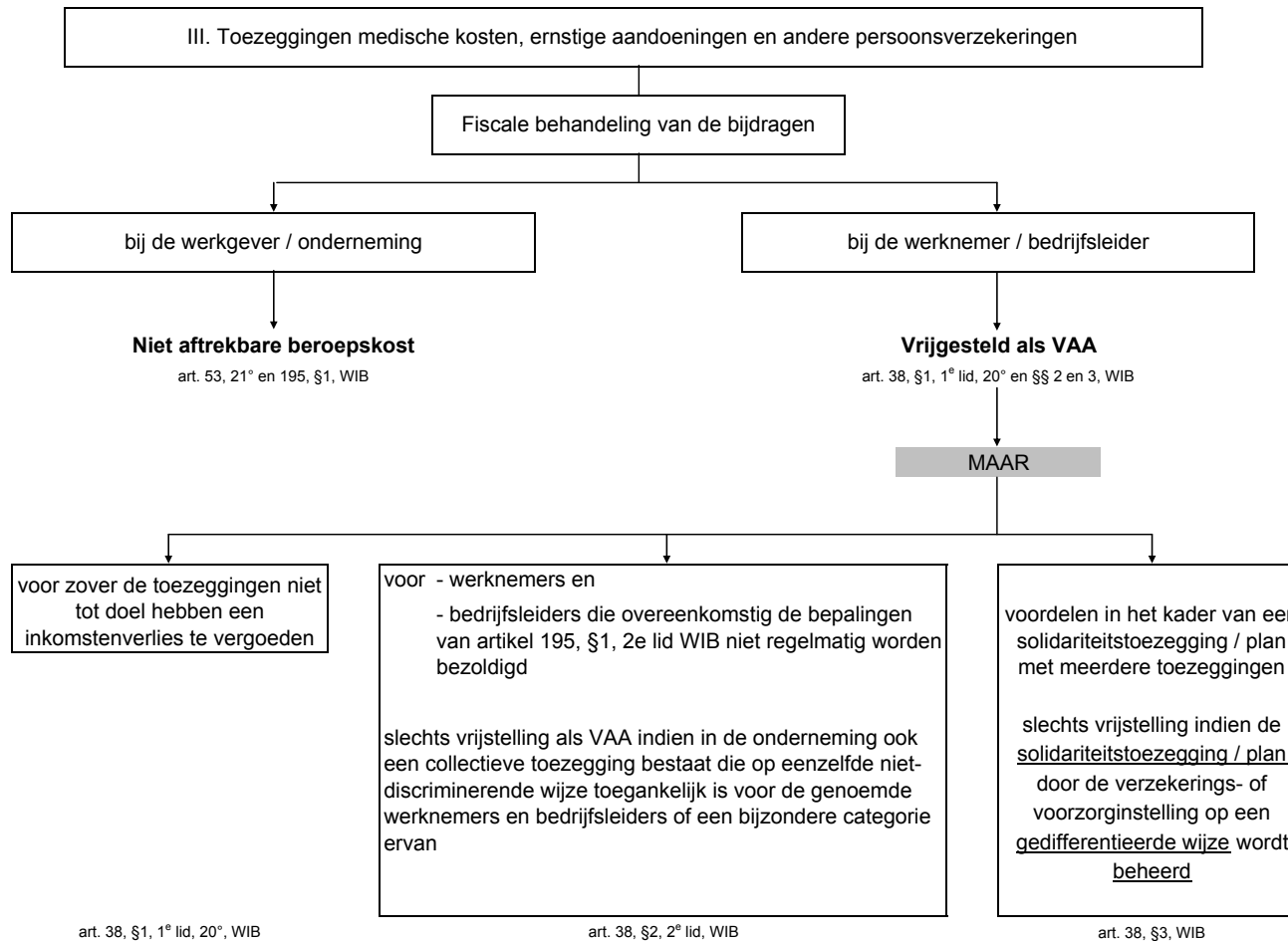


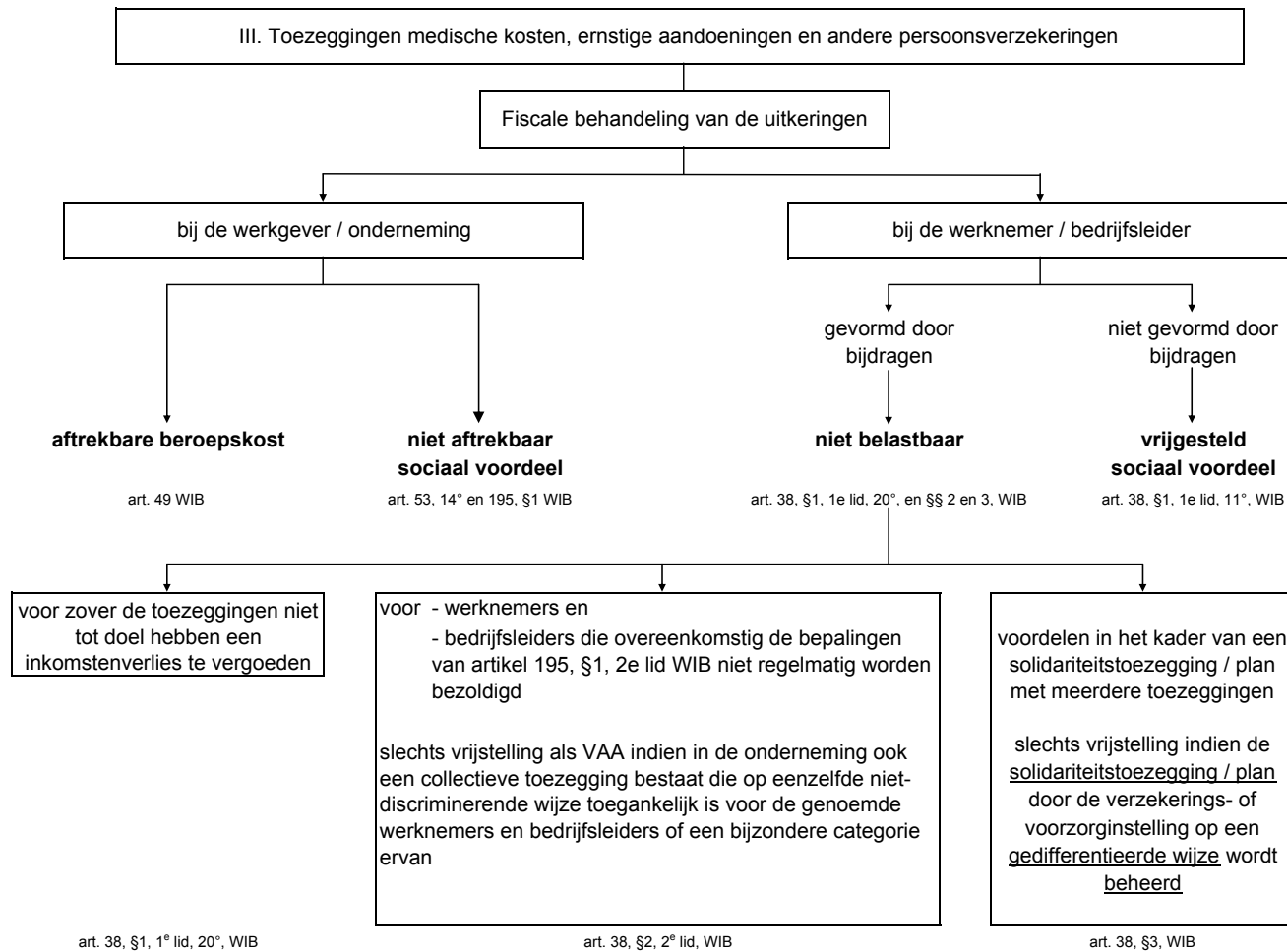


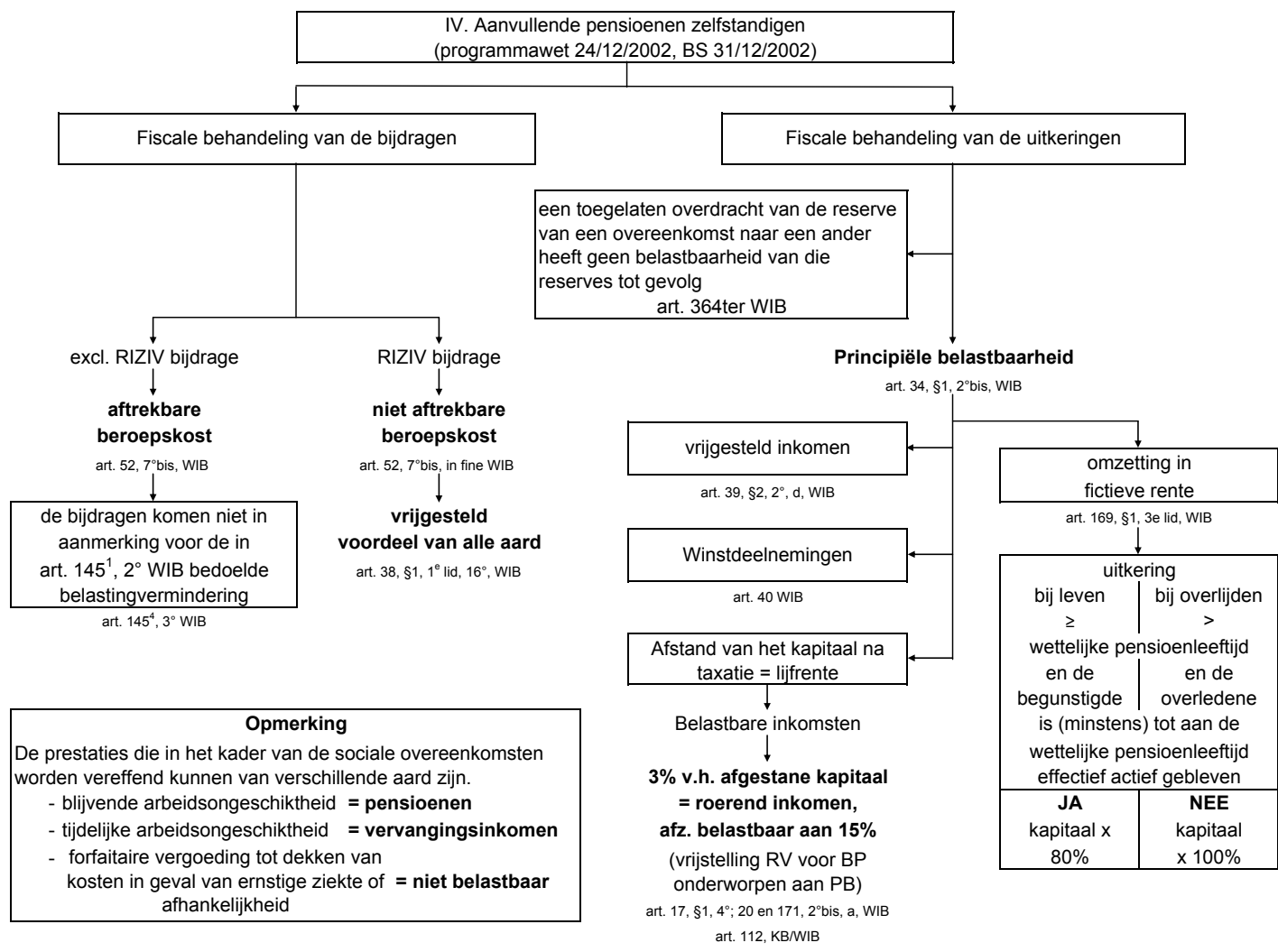


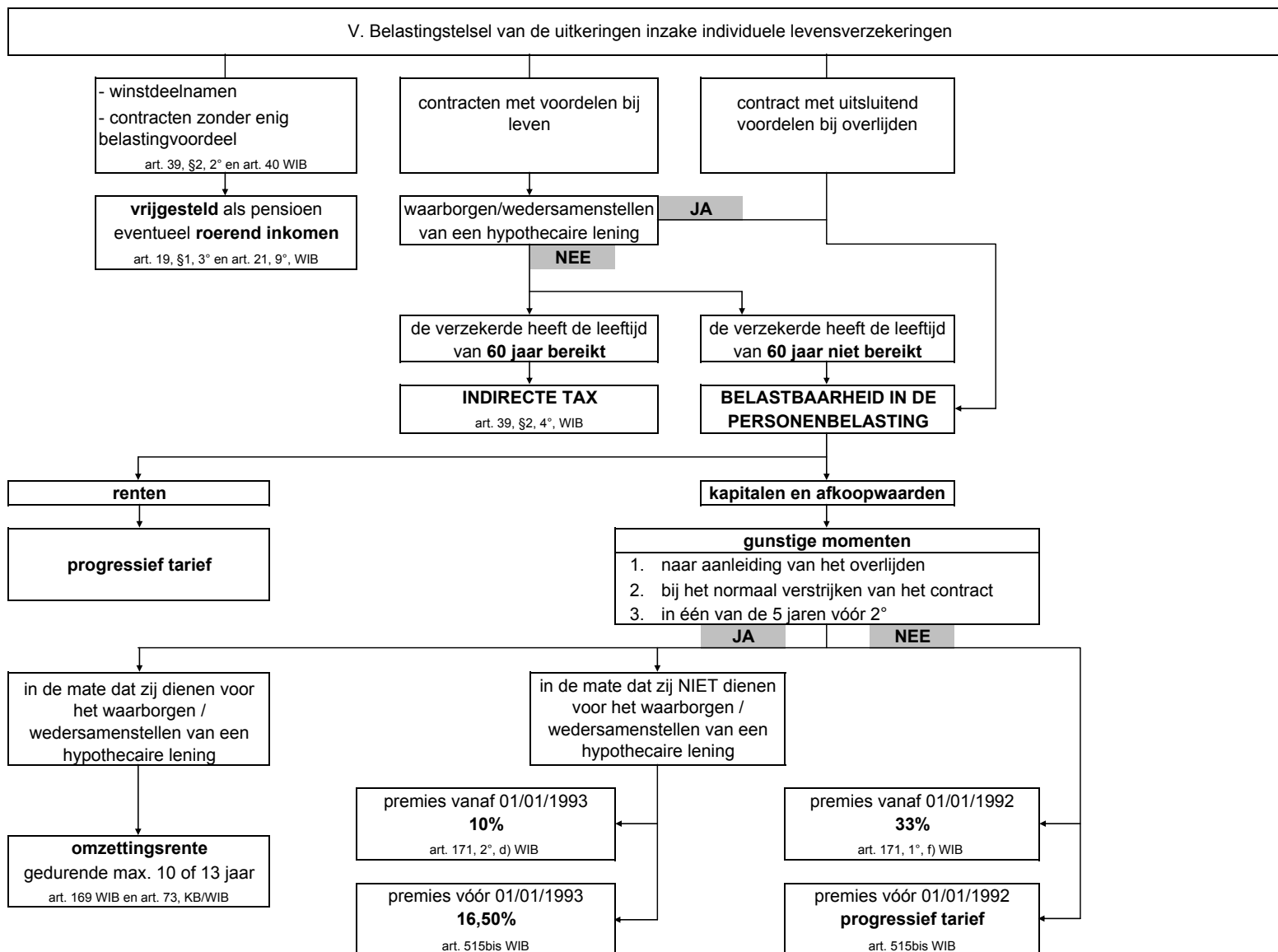


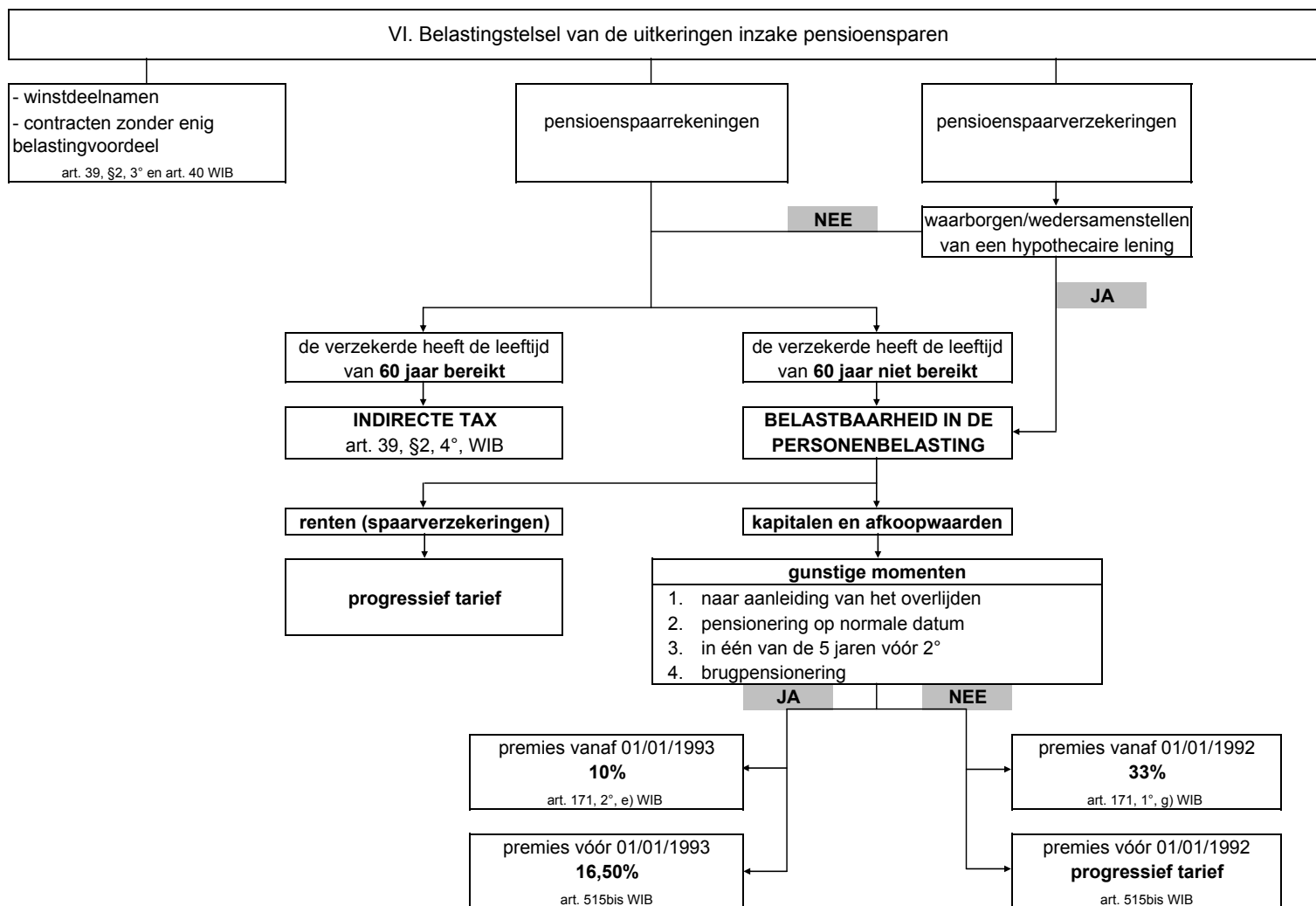


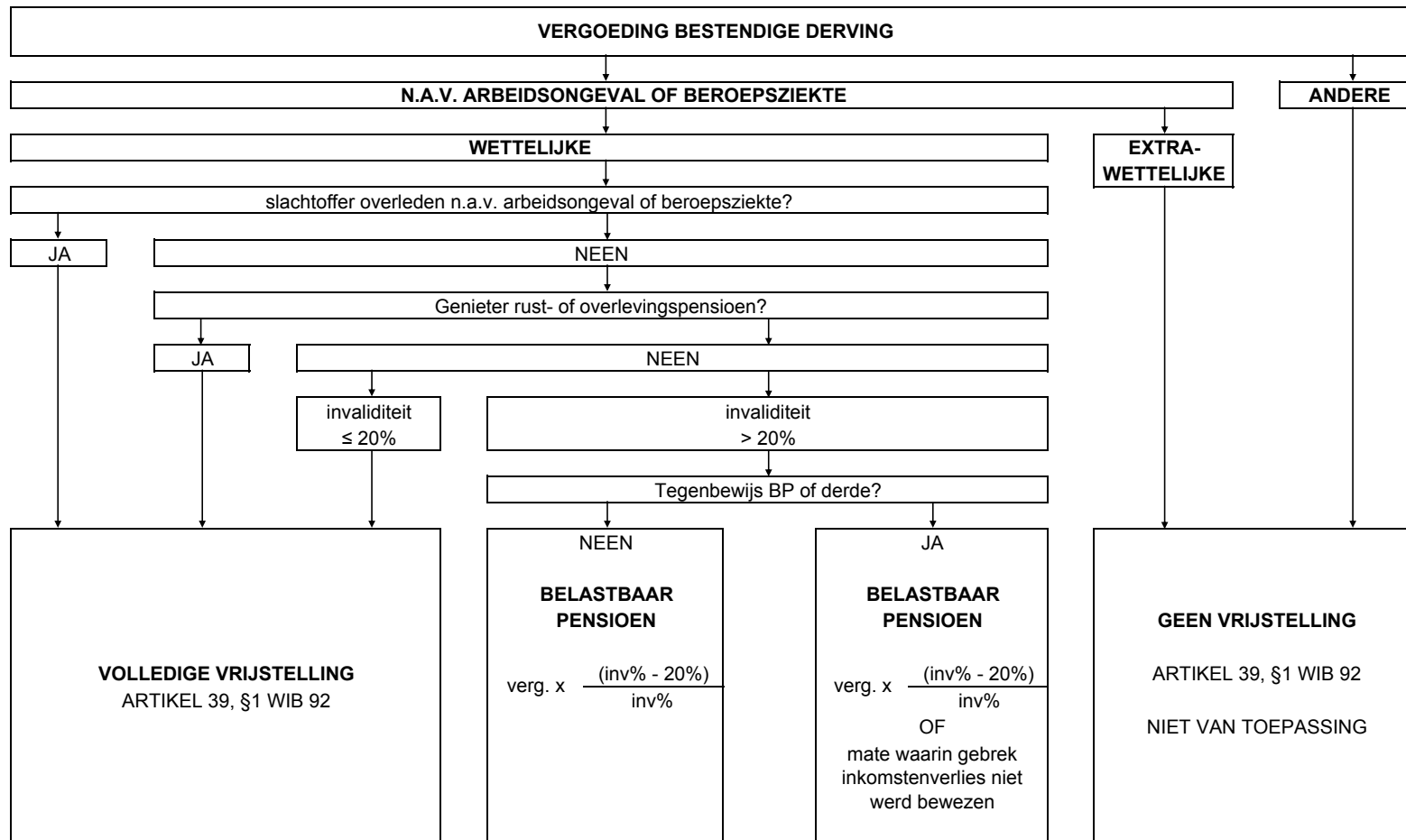








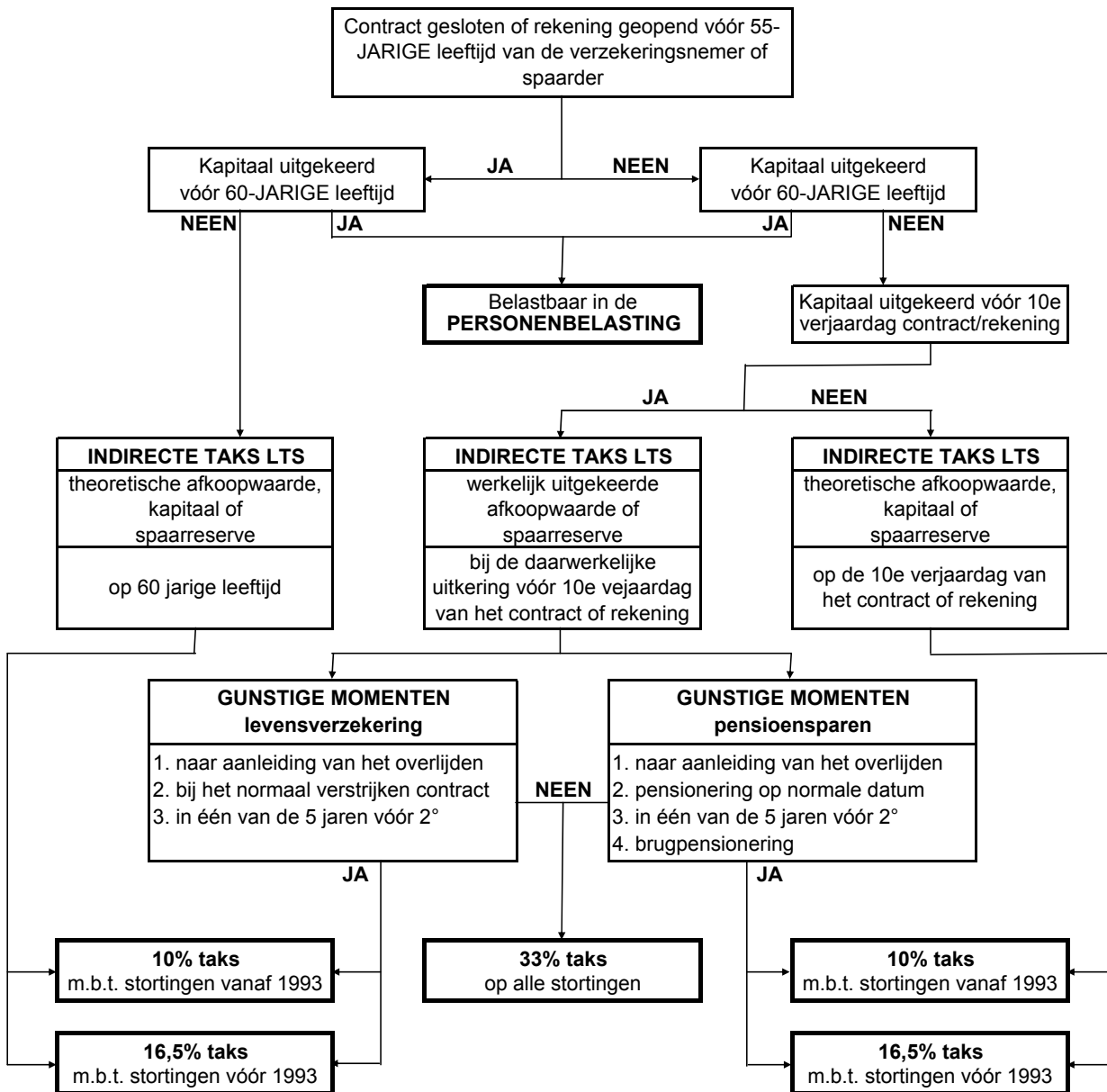




INDIRECTE TAKS LANGE TERMIJNSPAREN

Levensverzekeringen - pensioensparen

andere dan zuivere overlijdensverzekeringen en
andere kapitalen dan deze die tot waarborg dienen van een hypothecaire lening



I. STANDPUNT VERZEKERINGSNEMER/WERKNEMER/BEDRIJFSLEIDER/ZELFSTANDIGE

OPBOUW						
	pensioensparen	individuele levensverzekering	collectieve aanvullende pensioentoezeggingen	individueel aanvullende pensioentoezeggingen	gratis kapitalen	VAPZ
wie ?	in principe iedereen aangaan contract > 18 jaar en < 65 jaar	in principe iedereen aangaan verzekering < 65 jaar	werknemers / bedrijfsleiders	werknemers/ bedrijfsleiders	zelfstandige bedrijfsleiders mandatarissen	zelfstandigen
voordeel	belastingvermindering verbeterde gemiddelde aanslagvoet (30% - 40%)	belastingvermindering <u>verbeterde gemiddelde aanslagvoet</u> (30% - 40%) <u>marginale aanslagvoet</u> (30% - 50%) <u>af trek voor enige eigen woning</u> aftrekbare uitgave	<u>werknemersbijdrage</u> verbeterde gemiddelde aanslagvoet (30% - 40%) <u>werkgevers-bijdrage</u> vrijgesteld	<u>werknemersbijdrage</u> verbeterde gemiddelde aanslagvoet (30% - 40%) <u>werkgevers-bijdrage</u> vrijgesteld (voorwaarden !)		afrekbaar als sociale bijdrage uitz. RIZIV-bijdrage
begrenzing	max. 870 EUR (aj. 2010) geen vermindering vanaf jaar waarin belastingplichtige 65 jaar is geworden	<u>belastingvermindering</u> levensverzekering en kapitaalaflossingen beperkt in functie van beroepsinkomen absoluut plafond 2.080 EUR (aj. 2010) <u>af trek voor enige en eigen woning</u> : 2.080, 2.770 of 2.840 EUR (aj. 2010)	80%-regel individuele voortzetting : 2.080 EUR (aj. 2010)	80%-regel		<u>absoluut plafond (aj. 2010)</u> gewoon VAPZ : 2.781,06 EUR sociaal VAPZ : 3.199,76 EUR
premietaks	geen	1,10%	4,4% / geen soldariteitsprest.	4,4% / geen soldariteitsprest.	geen	geen
winstdeling-taks	geen	9,25%	9,25%	9,25%	geen	9,25%

I. STANDPUNT VERZEKERINGSNEMER/WERKNEMER/BEDRIJFSLEIDER/ZELFSTANDIGE (A)

UITKERING				
pensioensparen	individuele levensverzekering	collectieve aanvullende pensioenen	individuele aanvullende pensioenen	
			collectieve toezegging voor andere werknemers/regelmatig bezoldigd bedrijfsleider	andere
winstdeelname is vrijgesteld	winstdeelname is vrijgesteld	winstdeelname is vrijgesteld	winstdeelname is vrijgesteld	winstdeelname is vrijgesteld
<u>taks op het lange termijnsparen</u> 10% / 16,5%/33%	<u>taks op het lange termijnsparen</u> 10% / 16,5% / 33%			
<u>personenbelasting renten</u> progressief tarief	<u>personenbelasting renten</u> progressief tarief	<u>personenbelasting renten</u> progressief tarief	<u>personenbelasting renten</u> progressief tarief	<u>personenbelasting renten</u> progressief tarief
vermindering pensioenen <u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 10% / 16,5%	vermindering pensioenen <u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 10% / 16,5%	vermindering pensioenen <u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 10% / 16,5% (generatiep.10 %)	vermindering pensioenen <u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 10% / 16,5% (generatiep.10 %)	vermindering pensioenen <u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 10%
<i>ongunstig moment</i> 33% / progressief tarief	<i>ongunstig moment</i> 33% / progressief tarief	<i>ongunstig moment</i> 33% / progressief tarief	<i>ongunstig moment</i> 33% / progressief tarief	<i>ongunstig moment</i> 33%
	omzettingsrente op voorschotten/waarborg/wedersamenstellen lening progressief tarief vermindering pensioenen	omzettingsrente op voorschotten/waarborg/wedersamenstellen lening progressief tarief vermindering pensioenen	omzettingsrente op voorschotten/waarborg/wedersamenstellen lening progressief tarief vermindering pensioenen	omzettingsrente op voorschotten/waarborg-wedersamenstellen lening progressief tarief

II. STANDPUNT WERKGEVER/ONDERNEMING

OPBOUW				
	collectieve aanvullende pensioenen	individuele aanvullende pensioenen	gratis kapitalen (*)	VAPZ
<u>werkgeversbijdragen</u>	aftrekbaar 80%-beperking	aftrekbaar 80%-beperking	voorziening (premie bedrijfsleidersverzekering) kan aftrekbaar zijn 80%-beperking	"sociale bijdrage" <u>absoluut plafond (aj. 2010)</u> gewoon VAPZ : 2.781,06 EUR sociaal VAPZ : 3.199,76 EUR
<u>werknemersbijdrage</u>	aftrekbaar als bezoldiging	aftrekbaar als bezoldiging		

(*) vanaf 1.1.2004 gesloten pensioentoezeggingen : beperkt tot bedrijfsleiders met mandaat.

II. STANDPUNT WERKGEVER/ONDERNEMING

UITKERING				
	collectieve aanvullende pensioenen	individuele aanvullende pensioenen	gratis kapitalen geldend als pensioen(*)	VAPZ
fiscaal	<u>geëxternaliseerd</u> principeel geen invloed	<u>geëxternaliseerd</u> principeel geen invloed	terugname voorziening of uitkering bedrijfsleidersverzekering is belastbaar <u>uitkering</u> aftrekbaar begrenzing 80%-regel	<u>geëxternaliseerd</u> principeel geen invloed
RIZIV-bijdrage	3,55%	3,55%	3,55%	?
solidariteitsbijdrage	0% - 2%	0-2%	0 - 2%	geen

(*) vanaf 1.1.2004 gesloten pensioentoezeggingen : beperkt tot bedrijfsleiders met mandaat.

I. STANDPUNT VERZEKERINGSNEMER/WERKNEMER/BEDRIJFSLEIDER/ZELFSTANDIGE (B)

UITKERING			
gratis kapitalen geldend als pensioen			VAPZ
aan bedrijfsleiders met mandaat	andere bedrijfsleiders en werknemers		
	contracten gesloten vóór 1.1.2004	contracten gesloten vanaf 1.1.2004 (sociaal verboden)	
<u>personenbelasting</u> <u>renten</u> progressief tarief vermindering pensioenen	<u>personenbelasting</u> <u>renten</u> progressief tarief vermindering pensioenen	<u>personenbelasting</u> <u>renten</u> progressief tarief vermindering pensioenen	<u>personenbelasting</u> <u>renten</u> progressief tarief vermindering pensioenen
<u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 16,50%	<u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 16,50%	<u>kapitalen en afkoopwaarden</u> <i>gunstig moment</i> 33,00%	<u>kapitalen en afkoopwaarden</u> omzettingsrenten progressief tarief vermindering pensioenen
<i>ongunstig moment</i> progressief tarief vermindering pensioenen	<i>ongunstig moment</i> progressief tarief vermindering pensioenen	<i>ongunstig moment</i> progressief tarief vermindering pensioenen	(generatiepact : 80% van het kapitaal wordt als basis genomen)