

Centre d'Expertise des pensions
Kenniscentrum pensioenen

Reële herwaardering van lonen in de pensioenberekening van werknemers

Een verkenning van een aspect van het puntensysteem
via een langetermijnmodel

Maart 2018

Greet De Vil, Raphaël Desmet

Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut die beleidsrelevante studies en vooruitzichten maakt over economische, socio-economische en milieuvraagstukken. Daarnaast bestudeert het de integratie van die vraagstukken in een context van duurzame ontwikkeling. Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen.

De werkzaamheden van het FPB worden steeds gekenmerkt door een onafhankelijke benadering, transparantie en aandacht voor het algemeen welzijn. De kwaliteit van de gegevens, een wetenschappelijke methodologie en de empirische geldigheid van de analyses staan daarbij centraal. Tot slot zorgt het FPB voor een ruime verspreiding van de resultaten van zijn werkzaamheden en draagt zo bij tot het democratisch debat.

Het Federaal Planbureau is EMAS en Ecodynamische Onderneming (drie sterren) gecertificeerd voor zijn milieubeheer.

url: <http://www.plan.be>

e-mail: contact@plan.be

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel.: +32-2-5077311

fax: +32-2-5077373

e-mail: contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Reële herwaardering van lonen in de pensioenberekening van werknemers

Een verkenning van een aspect van het puntensysteem via een langetermijnmodel

Maart 2018

Greet De Vii, Raphaël Desmet

gdv@plan.be, rd@plan.be

Inhoudstafel

Synthese	1
Simulatieresultaten bij invoering systeem met reële herwaardering in 2020	3
Simulatieresultaten bij invoering systeem met reële herwaardering in 2012	4
Synthèse	5
Résultats de simulation avec introduction du système de revalorisation réelle en 2020	7
Résultats de simulation avec introduction du système de revalorisation réelle en 2012	8
Inleiding	9
1. Reële loonherwaardering in de pensioenberekening	11
1.1. De pensioenberekening: algemene formule	11
1.1.1. Bestand systeem	11
1.1.2. Systeem met reële loonherwaardering in pensioenberekening	12
1.2. De pensioenberekening: enkele specifieke elementen	13
1.2.1. Het loonplafond	13
1.2.2. Het minimumrecht per loopbaanjaar	14
1.2.3. Het minimumpensioen	15
1.2.4. Gelijkgestelde perioden	15
1.2.5. Loopbaanbreuk	15
2. Simulatiemodel voor het gemiddeld werknemerspensioen op lange termijn	16
2.1. Langetermijnsimulatiemodel voor sociale uitgaven (MALTESE)	16
2.2. Langetermijnsimulatiemodel voor het gemiddeld werknemerspensioen (PENSION)	17
2.2.1. Het gemiddeld rust-en overlevingspensioen	17
2.2.2. Het gemiddeld nieuw rustpensioen	18
3. Hypothesen	20
3.1. Algemene hypothesen bij de vooruitzichten van de sociale uitgaven	20
3.2. Specifieke hypothesen bij de simulatie van het systeem met RH	21
4. Simulatieresultaten van invoering pensioenberekening met reële loonherwaardering	23
4.1. Simulatieresultaten bij ingangsdatum 2020	24
4.1.1. Veranderingen van parameters bij pensioenberekening volgens systeem met RH	24
4.1.2. Veranderingen in pensioenbedragen	30
4.2. Simulatieresultaten bij ingangsdatum 2012	37
4.2.1. Veranderingen van parameters bij pensioenberekening volgens systeem met RH	37
4.2.2. Veranderingen in pensioenbedragen	41

Bijlage 1. Interactie tussen (constante) correctiefactor en (veranderende) loonevoluties	46
1. Loonevolutie bij het bepalen van de delta	46
2. Loonevolutie na invoering systeem met RH	47
Bibliografie.....	50

Lijst van figuren

Figuur 1	Gemiddeld geherwaardeerd loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2020, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2020).....	25
Figuur 2	Gemiddeld geherwaardeerd loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2020, 2040 en 2060, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2020) 30	
Figuur 3	Procentueel verschil nieuw pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2020) t.o.v. bestaand systeem.....	32
Figuur 4	Evolutie macro-economische vervangingsratio (gemiddeld nieuw pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2020).....	34
Figuur 5	Procentueel verschil gemiddeld pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2020) t.o.v. bestaand systeem.....	35
Figuur 6	Evolutie benefit ratio (gemiddeld pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en onder systeem met RH (ingevoerd in 2020).....	36
Figuur 7	Pensioenuitgaven in % van het bbp - verschil simulatie systeem met RH (ingevoerd in 2020) t.o.v. bestaand systeem.....	37
Figuur 8	Gemiddeld geherwaardeerd loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2012, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2012).....	38
Figuur 9	Gemiddeld geherwaardeerd loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2012, 2020, 2040 en 2060, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2012).....	40
Figuur 10	Procentueel verschil nieuw pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2012) t.o.v. bestaand systeem.....	42
Figuur 11	Evolutie macro-economische vervangingsratio (gemiddeld nieuw pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en onder systeem met RH (ingevoerd in 2012).....	43
Figuur 12	Procentueel verschil gemiddeld pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2012) t.o.v. bestaand systeem.....	44
Figuur 13	Evolutie benefit ratio (gemiddeld pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en onder systeem met RH (ingevoerd in 2012).....	45
Figuur 14	Pensioenuitgaven in % van het bbp, verschil simulatie systeem met RH (ingevoerd in 2012) t.o.v. bestaand systeem.....	45

Figuur 15 Loonevoluties met eenzelfde gemiddelde groei over de loopbaan en verschillend loonprofiel⁴⁷

Synthese

In 2013 werd door de regering de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 opgericht. Deze Commissie, die ondertussen omgevormd is tot de Academische Raad, kreeg de opdracht na te denken over hervormingen die de financiële en sociale duurzaamheid van onze pensioenstelsels kunnen versterken. Het rapport “Een sterk en betrouwbaar sociaal contract” (2014) bundelt de voorstellen die de Commissie hierover formuleert en introduceert hierbij het pensioen met punten. Latere publicaties vullen de inzichten verder aan of werken de voorstellen verder uit.

Op vraag van de Academische Raad gaat dit rapport in op één, maar weliswaar essentieel, aspect van het door hun voorgestelde puntensysteem, namelijk de reële herwaardering van de lonen in de pensioenberekening en dit in de pensioenregeling van werknemers op lange termijn. In het puntensysteem bouwt men voor ieder loopbaanjaar punten op, in functie van het individueel loon en het gemiddeld loon van dat loopbaanjaar. Op het moment van pensionering worden deze punten omgezet naar een bedrag in euro op basis van het gemiddeld loon dat dan van toepassing is. Concreet houdt dit in dat de lonen uit het verleden niet enkel aangepast worden aan de inflatie zoals in de bestaande pensioenberekening gebeurt, maar ook aan de loonevolutie. In vergelijking met de bestaande pensioenberekening en zonder aanpassing van andere parameters in de pensioenberekening zou dit leiden tot hogere pensioenbedragen. De Academische Raad stelt dat de invoering van een puntenpensioen echter een budgettair neutrale operatie zou moeten zijn. De invoering ervan zou met andere woorden geen extra uitgaven mogen genereren ten opzichte van het bestaande systeem. In dit rapport gaan we uit van een invoering van de reële herwaardering van de lonen in de pensioenberekening in de werknemersregeling in één bepaald jaar. Concreet betekent budgetneutraliteit in deze context dan dat, voor dat jaar, de totale uitgaven aan pensioenen van de nieuwe gepensioneerde werknemers berekend volgens het bestaande systeem en volgens het systeem met reële herwaardering hetzelfde zijn. Om deze budgetneutraliteit te verwezenlijken wordt een correctiecoëfficiënt ingevoerd bij de pensioenberekening volgens het systeem met reële herwaardering. Deze correctiecoëfficiënt is berekend als de verhouding tussen de pensioenuitgaven voor nieuwe pensioenen volgens de bestaande pensioenberekening en volgens de pensioenberekening met reële herwaardering van de lonen. De correctiecoëfficiënt bepaalt, samen met het huidige berekeningstarief van 0,6 (alleenstaandentarief) of 0,75 (gezinstarief), het nieuwe berekeningstarief onder het systeem met reële herwaardering, ook wel voorgesteld door het symbool “delta” (δ).

Dit rapport vergelijkt de toekomstige evoluties van het gemiddeld pensioen en van de pensioenuitgaven volgens het bestaande systeem met een systeem gebaseerd op een reële herwaardering van de lonen en een correctiecoëfficiënt in de pensioenberekening. Dat nieuwe systeem duiden we hierna kortweg aan met “systeem met reële herwaardering (RH)”. De simulaties die in dit rapport voorgesteld worden zijn gebaseerd op het referentiescenario van het Jaarlijks Verslag 2017 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (Hoge Raad van Financiën, 2017). Voor de simulatie van het systeem met RH hanteren we nog enkele specifieke hypothesen. Het systeem met RH wordt onmiddellijk ingevoerd voor de nieuwe gepensioneerden zonder overgangperiode en voor alle loopbaanjaren in het verleden. De correctiecoëfficiënt die berekend wordt in het jaar van invoering van het nieuwe systeem wordt in projectie constant gehouden. Om de inzichten van deze

loonherwaardering zo zuiver mogelijk te kunnen capteren, blijven de overige parameters van de pensioenberekening onveranderd ten opzichte van de bestaande berekening en van de hypothesen uit het referentiescenario's van de SCvV. Parameters uit de pensioenberekening waarvan de Academische Raad voorstelt dat ze kunnen wijzigen over de tijd om de financiële houdbaarheid van het puntensysteem te garanderen (bijvoorbeeld omwille van demografische evoluties, economische schokken,...), zoals de referentieloopbaan, welvaartsaanpassingen, ..., (Schokkaert e.a., 2017) blijven in deze studie onveranderd. In dit rapport wordt dat dus niet onderzocht omdat ze als doelstelling heeft de effecten van een reële loonherwaardering met een constante correctiecoëfficiënt t.o.v. het bestaande systeem in kaart te brengen.

In het jaar van invoering van de reële herwaardering dient het gemiddeld nieuw pensioen volgens het systeem van reële herwaardering dus in overeenstemming te zijn met dat onder het bestaand systeem opdat budgetneutraliteit gegarandeerd wordt. *Na de invoering van het systeem van reële herwaardering* zal het gemiddeld pensioen voor sommige toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden hoger zijn ten opzichte van het bestaande systeem en voor andere generaties lager. Of de generaties nieuwe gepensioneerden na de invoering van het systeem met RH een hoger of lager gemiddeld pensioen hebben ten opzichte van het bestaande systeem is sterk afhankelijk van de (reële) loonevolutie die deze generatie gekend heeft ten opzichte van de loonevolutie op het moment dat het systeem met RH werd ingevoerd. De correctiecoëfficiënt die budgetneutraliteit garandeert ten opzichte van het bestaande systeem blijft immers constant op het niveau van de invoering van het nieuwe systeem. Indien de correctiecoëfficiënt *bij invoering van het systeem met RH* gebaseerd is op een sterk stijgende loonevolutie in het verleden, dan zal de correctie relatief groot zijn (de correctiecoëfficiënt zal relatief laag zijn) in vergelijking met de correctie die bekomen zou worden na een vlakke loonevolutie. Het nieuwe berekeningstarief, of de delta berekend als het huidig berekeningstarief (60% of 75%) x correctiecoëfficiënt, zal dan relatief klein zijn. Indien de lonen in de jaren *na het invoeren van het systeem met RH* een relatief zwakke loonevolutie kennen, dan zal de herwaardering voor de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden relatief beperkt zijn. De (ongewijzigde) correctiecoëfficiënt kan dan "overcorrigeren" en tot een lager nieuw pensioen leiden dan onder het bestaande pensioensysteem. Het omgekeerde zal gelden indien de correctiecoëfficiënt bij invoering van het systeem met RH gebaseerd is op een relatief vlakke loonevolutie.

In het rapport worden de simulatieresultaten van het systeem met RH voorgesteld voor twee verschillende ingangsjaren: 2020 (het eerste projectiejaar waarin de hervorming van voorwaarden voor vervroegde pensionering afgerond is) en 2012 (een vergelijkbare invoerdatum met studie Peeters (2017) en studie Dekkers e.a. (2018)). Deze twee ingangsjaren tonen alvast de sensitiviteit van de historische en toekomstige loonevoluties op de resultaten van een systeem met RH. De in de Algemene Beleidsnota Pensioenen (2017) voorgestelde ingangsdatum 2025 wordt in deze studie niet gesimuleerd omdat in dat jaar de wettelijke pensioenleeftijd stijgt van 65 jaar naar 66 jaar. Hierdoor zullen de pensioenuitgaven voor nieuwe gepensioneerden in 2025 atypisch zijn en aangezien deze uitgaven een belangrijke factor zijn bij de invoering van een systeem met reële herwaardering werd er voor gekozen om deze ingangsdatum niet te simuleren.

Merk op dat dit rapport geen resultaten voorstelt van de invoering van het puntenpensioen. Het belicht slechts één, maar weliswaar cruciaal, aspect ervan: de reële herwaardering van de lonen met een

correctiecoëfficiënt die budgetneutraliteit garandeert op het moment van invoering van het systeem. Deze correctiecoëfficiënt wordt hier vervolgens constant verondersteld. De mechanismen die kunnen zorgen voor financieel evenwicht bij het puntensysteem en de onderliggende sociale doelstellingen ervan blijven dus buiten beschouwing van dit rapport.

Simulatieresultaten bij invoering systeem met reële herwaardering in 2020

Op basis van een simulatie van het systeem met RH met ingangsjaar 2020 bedraagt de correctiecoëfficiënt die de budgetneutraliteit garandeert 0,849. Opdat de herwaardering van de lonen aan de loonevolutie budgetneutraal is ten opzichte van het huidige pensioensysteem, dienen de huidige berekeningstarieven voor gezinsbedrag en bedrag alleenstaande dus met 15,1% verlaagd te worden. Hieruit volgt dat de delta (huidig berekeningstarief x correctiecoëfficiënt) voor de berekening van de pensioenen aan gezinsbedrag 63,9% bedraagt ($75\% \times 0,849$) en aan het bedrag alleenstaande 50,9% ($60\% \times 0,849$). Deze delta wordt in projectie constant gehouden.

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden *na de invoering van het systeem met RH*, of na 2020, is het gemiddeld nieuw pensioen vanaf 2030 hoger onder het systeem met RH dan onder het huidige systeem en dit tot het einde van de projectieperiode (2060). Deze evolutie is in de eerste plaats een reflectie van de lonen die in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening en het berekeningspercentage (delta) dat constant gehouden wordt op dat van het moment van invoering van het systeem met RH. Aanvankelijk is het vooral het verschillende loonprofiel over de volledige loopbaan van de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden dat deze evolutie verklaart. Het loonprofiel van de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden evolueert geleidelijk aan (tegen 2040) naar een sterkere loonstijging op het einde van de loopbaan en een zwakkere loonstijging in het begin van de loopbaan ten opzichte van de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd. Deze sterkere loonstijging op het einde van de loopbaan leidt voor de generatie nieuwe gepensioneerden in 2040 tot hogere pensioenen onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem. Na 2040 is het vooral de gemiddelde loongroei over de hele loopbaan die verklaart dat het systeem met RH voordeliger is. Deze groei is immers gemiddeld hoger dan die van de lonen die de herwaarderingsbasis vormden bij de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd.

De “macro-economische vervangingsratio”, hier bepaald als de verhouding in een bepaald jaar van het gemiddeld nieuw brutopensioen ten opzichte van het gemiddeld brutoloon, onder het systeem met RH ingevoerd in 2020 is in projectie hoger dan onder het bestaande systeem en verloopt stabiel na 2030. De hogere ratio is een reflectie van de hogere nieuwe pensioenen onder het systeem met RH. Het stabielere verloop van de vervangingsratio onder het systeem met RH is te wijten aan de herwaardering van de lonen met de loonevolutie tot op het moment van pensionering. Dit zorgt ervoor dat de nieuwe pensioenen gelijkere tred houden met de loonevolutie dan bij een herwaardering met de prijzevolutie zoals in het bestaand pensioensysteem.

Op basis van de parameters bij invoering van het systeem met RH in 2020 zal het gemiddeld pensioen (over alle gepensioneerden) toenemen in vergelijking met het bestaande systeem. Deze evolutie wordt vooral gedreven door het gemiddeld nieuw pensioen dat geleidelijk aan een invloed heeft op het gemiddeld pensioen, naarmate er meer en meer generaties nieuwe gepensioneerden met een pensioen

op basis van RH tot de populatie gepensioneerden behoren. Een systeem ingevoerd in 2020 met een reële herwaardering van de lonen en budgetneutraliteit op moment van invoering, genereert in projectie meer pensioenuitgaven dan het bestaande systeem. Het verschil van de uitgaven in % van het bbp zou 0,5 procentpunt bedragen in 2060.

Simulatieresultaten bij invoering systeem met reële herwaardering in 2012

De correctiecoëfficiënt die berekend wordt bij de invoering van het systeem met RH in 2012 opdat de herwaardering van de lonen aan de loonevolutie in de pensioenberekening budgetneutraal is ten opzichte van het huidige pensioenberekening, bedraagt 0,799. Deze correctiecoëfficiënt sluit nauw aan bij de correctiecoëfficiënt van 0,796 die bekomen werd uit eerder onderzoek van het FPB rond de invoering van het systeem met RH in 2011 (Peeters, 2017). De nieuwe berekeningstarieven in de berekening van de pensioenen (delta) bedragen dan 59,9% voor het gezinsbedrag en 47,9% voor het bedrag alleenstaande.

Tot begin van de jaren 2040 zal voor de generaties nieuwe gepensioneerden het gemiddeld pensioen lager zijn onder het systeem met RH dan onder het huidig systeem, op basis van een invoering van het systeem met RH in 2012. Vanaf 2045 leidt het systeem met RH tot een hoger gemiddeld nieuw pensioen.

Ook hier is deze evolutie in de eerste plaats een reflectie van de lonen die in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening. De evolutie van de lonen na 2012 is relatief gematigd waardoor de herwaardering van de lonen in de pensioenberekening voor de toekomstige generaties kleiner zal zijn dan bij de generatie waarvoor het nieuwe herwaarderingssysteem werd ingevoerd. De correctiecoëfficiënt, of het nieuwe berekeningstarief delta, blijft echter behouden op het niveau van de invoering van het systeem. Vanaf 2020 neemt de gemiddelde jaarlijkse groeivoet van de lonen geleidelijk aan toe naar een langetermijnevolutie van 1,5% per jaar vanaf 2035. Deze verbetering van de gemiddelde jaarlijkse groei en de wijziging van het onderliggend groeipatroon van de lonen voor de pensioenberekening van nieuwe gepensioneerden bij een constante correctiecoëfficiënt, leidt ertoe dat vanaf 2045 het nieuw pensioen op basis van het systeem met RH hoger is dan op basis van het bestaand systeem.

Op basis van de parameters bij invoering van het systeem met RH in 2012 zal tot midden van de jaren 2050 het gemiddeld pensioen lager zijn onder dit systeem dan onder het bestaande systeem. Deze evolutie wordt vooral gedreven door het gemiddeld nieuw pensioen dat geleidelijk aan een invloed heeft op het gemiddeld pensioen van de gepensioneerden in hun geheel. Een pensioensysteem ingevoerd in 2012 met een reële herwaardering van de lonen en budgetneutraliteit op moment van invoering, genereert minder pensioenuitgaven dan het bestaand systeem tot midden van de jaren 2050. Nadien overstijgen ze de pensioenuitgaven in procent van het bbp van het bestaand systeem met 0,1 procentpunt in 2060.

Synthèse

En 2013, le gouvernement a créé la Commission de réforme des pensions 2020-2040. Cette commission, qui est entre-temps devenue le Conseil académique, a été chargée de réfléchir à des réformes susceptibles de renforcer la soutenabilité financière et sociale de nos régimes de pension. Le rapport « Un contrat social performant et fiable » (2014) rassemble les propositions formulées en la matière par la Commission et introduit la pension à points. Les publications ultérieures enrichissent les idées émises ou détaillent les propositions formulées.

À la demande du Conseil académique, ce rapport se penche sur un seul aspect - mais un aspect essentiel - du système à points tel que proposé, à savoir la revalorisation réelle des salaires pour le calcul de la pension, dans le régime de pension des salariés et sur le long terme. Dans le système à points, on accumule pour chaque année de carrière des points en fonction du salaire individuel et du salaire moyen de cette année de carrière. Au moment du départ à la retraite, ces points sont convertis en un montant en euros sur la base du salaire moyen de ce moment. Concrètement, cela implique que les salaires du passé sont non seulement adaptés à l'inflation comme dans le système actuel, mais également à l'évolution des salaires. Par rapport au mode de calcul actuel, il en résulterait des montants de pension plus élevés si les autres paramètres du calcul de pension restent inchangés.

Le Conseil académique estime que l'introduction d'une pension à points devrait être une opération neutre sur le plan budgétaire. En d'autres termes, son introduction ne pourrait générer des dépenses supplémentaires par rapport au système actuel. Dans le présent rapport, on part du lancement du système de revalorisation réelle des salaires dans le régime salarié lors d'une année donnée. Concrètement, la neutralité budgétaire signifie dans ce contexte que, pour cette année, le total des dépenses de pension des nouveaux travailleurs salariés pensionnés calculé selon le système actuel et celui calculé selon le système de revalorisation réelle des salaires sont identiques. Pour parvenir à cette neutralité budgétaire, un coefficient de correction est introduit pour le calcul de la pension dans le système avec revalorisation réelle. Ce coefficient de correction correspond au rapport entre les dépenses de pension des nouvelles pensions calculées selon le système actuel et celles des nouvelles pensions calculées en tenant compte d'une revalorisation réelle des salaires. Le coefficient de correction détermine, avec le taux actuel de 0,6 (taux isolé) ou 0,75 (taux ménage), le nouveau taux de calcul de la pension sous le système avec revalorisation réelle, représenté par le symbole « delta » (δ).

Ce rapport compare les évolutions futures de la pension moyenne et des dépenses de pension selon le système actuel et selon le système basé sur la revalorisation réelle des salaires et l'application d'un coefficient de correction. Ce nouveau système sera dénoté ci-dessous système avec revalorisation réelle (RR). Les simulations présentées dans ce rapport se basent sur le scénario de référence du Rapport annuel 2017 du Comité d'étude sur le vieillissement (Conseil supérieur des finances, 2017). Pour la simulation du système avec RR, nous nous basons également sur quelques hypothèses spécifiques. Le système avec RR est directement introduit pour les nouveaux pensionnés sans période de transition et pour toutes les années de carrière du passé. Le coefficient de correction, calculé dans l'année de l'introduction du nouveau système, est maintenu constant sur la période de projection. Afin de pouvoir capter aussi fidèlement que possible les effets de cette revalorisation des salaires, les paramètres

généraux du calcul des pensions restent inchangés par rapport au calcul actuel des pensions et aux hypothèses du scénario de référence du CEV. Les paramètres du calcul des pensions qui, selon une proposition du Conseil académique, peuvent évoluer dans le temps pour garantir la soutenabilité financière du système à points (par exemple en raison d'évolutions démographiques, de chocs économiques...), comme la carrière de référence, les adaptations au bien-être... (Schokkaert e.a., 2017), restent, dans cette étude, inchangés.

Dans l'année de l'introduction de la revalorisation réelle, la nouvelle pension moyenne selon le système avec RR doit donc être identique à celle calculée selon le système actuel pour que la neutralité budgétaire soit garantie. *Après l'introduction du système avec revalorisation réelle*, la pension moyenne sera pour certaines générations futures de nouveaux pensionnés plus élevée que dans le système actuel et moins élevée pour d'autres. Le fait de savoir si les générations de nouveaux pensionnés recevront une pension moyenne plus élevée ou plus faible après l'introduction du système avec RR dépend étroitement de l'évolution des salaires (réels) de cette génération par rapport à celle enregistrée au moment de l'introduction du système avec RR. Le coefficient de correction qui garantit la neutralité budgétaire par rapport au système actuel est en effet maintenu au niveau fixé au moment de l'introduction du nouveau système. Si le coefficient de correction *au moment de l'introduction du système avec RR* se base sur une évolution des salaires du passé en forte hausse, la correction sera relativement importante (le coefficient de correction sera relativement bas) par rapport à la correction qui serait obtenue après une évolution plane des salaires. Le nouveau taux, c'est-à-dire le delta calculé comme le taux actuel (60 % ou 75 %) x le coefficient de correction, sera dans ce cas relativement faible. Si les salaires connaissent une évolution relativement faible dans les années *postérieures à l'introduction du système avec RR*, la revalorisation sera relativement limitée pour les générations futures de nouveaux pensionnés. Le coefficient de correction (inchangé) peut alors « surcorriger » et conduire à une nouvelle pension moins élevée que dans le système de pension actuel. On observera une situation inverse si le coefficient de correction au moment de l'introduction du système avec RR se base sur une évolution relativement plane des salaires.

Le présent rapport propose les résultats de simulation du système avec RR pour deux années d'introduction différentes : 2020 (la première année de projection pour laquelle la réforme des conditions d'accès à la pension anticipée est terminée) et 2012 (une année d'introduction comparable avec l'étude Peeters (2017) et l'étude Dekkers e.a. (2018)). Ces deux dates d'introduction montrent déjà la sensibilité de l'évolution des salaires passée et future sur les résultats d'un système avec RR. La date d'introduction du nouveau système proposée par La Note de Politique Générale Pensions (2017) n'a pas été retenue dans cette étude car 2025 correspond à l'année d'augmentation de l'âge de la pension légale de 65 à 66 ans. Les dépenses de pension des nouveaux pensionnés en 2025 auraient été atypiques et étant donné que ces dépenses représentent un facteur important dans l'introduction d'un système avec revalorisation réelle, il a été décidé de ne pas simuler cette date d'entrée en vigueur.

Notons que ce rapport ne présente aucun résultat concernant l'introduction d'un système de pension à points. Il se concentre en revanche sur un aspect crucial de celui-ci : la revalorisation réelle des salaires associée à un coefficient de correction qui garantit la neutralité budgétaire au moment de l'introduction du système. Ce coefficient de correction est ici gardé constant par la suite. Les mécanismes permettant d'assurer l'équilibre financier dans le système à points et ses objectifs sociaux sous-jacents ne sont donc pas traités dans ce rapport.

Résultats de simulation avec introduction du système de revalorisation réelle en 2020

Sur la base d'une simulation prévoyant l'introduction du système avec RR en 2020, le coefficient de correction garantissant la neutralité budgétaire s'élève à 0,849. Pour que la revalorisation des salaires en fonction de l'évolution salariale soit budgétairement neutre par rapport au système de pension actuel, le taux ménage et le taux isolé doivent donc être diminués de 15,1 %. Il en découle que le delta (taux actuel x coefficient de correction) pour le calcul des pensions s'élève à 63,9% (75% x 0,849) au taux ménage et à 50,9% (60% x 0,849) au taux isolé. Ce delta est maintenu constant en projection.

Pour les générations de nouveaux pensionnés *après l'introduction du système avec RR*, c'est-à-dire après 2020, la nouvelle pension moyenne est plus élevée dans le système avec RR que dans le système actuel à partir de 2030, et ce jusqu'en fin de période de projection (2060). Cette évolution s'explique en premier lieu par les salaires qui entrent en ligne de compte dans le calcul de la pension et par le delta qui est maintenu constant au niveau fixé au moment de l'introduction du système avec RR. Au début, c'est surtout le profil de salaire différent sur l'ensemble de la carrière des générations futures de nouveaux pensionnés qui explique cette évolution. Le profil de salaire des futures générations de nouveaux pensionnés affiche progressivement (d'ici 2040) une hausse plus marquée des salaires en fin de carrière et une hausse plus faible des salaires en début de carrière par rapport à la génération pour laquelle le système avec RR a été introduit. Cette hausse plus élevée des salaires en fin de carrière donne des pensions plus élevées pour les générations de nouveaux pensionnés dans le système avec RR que dans le système actuel en 2040. Après 2040, c'est surtout la croissance moyenne des salaires sur l'ensemble de la carrière qui explique pourquoi le système avec RR est plus avantageux. En effet, cette croissance est, en moyenne, plus importante que celle des salaires constituant la base de la revalorisation pour la génération pour laquelle la pension avec RR a été introduite.

Le « taux de remplacement macroéconomique », qu'on définit ici comme le rapport entre la nouvelle pension brute moyenne et le salaire brut moyen pour une année donnée dans le système avec RR introduit en 2020, est, en projection, plus élevé que dans le système actuel et évolue de manière stable après 2030. Le taux plus élevé s'explique par les nouvelles pensions plus élevées dans le système avec RR. L'évolution plus stable du taux de remplacement dans le système avec RR est due à la revalorisation des salaires en fonction de leur évolution jusqu'au moment du départ à la retraite. Il en résulte que l'évolution des nouvelles pensions se rapproche davantage de celle des salaires que lorsqu'il y a revalorisation en fonction de l'évolution des prix comme dans le système de pension actuel.

Sur la base des paramètres pris en considération pour une introduction du système avec RR en 2020, la pension moyenne (sur l'ensemble des pensionnés) augmentera par rapport à celle octroyée dans le système actuel. Cette évolution est surtout stimulée par la pension moyenne des nouveaux pensionnés qui a progressivement un impact sur la pension moyenne, à mesure que davantage de générations de nouveaux pensionnés auxquels s'appliquent le système avec RR rejoignent la population des pensionnés. Un système avec RR introduit en 2020, caractérisé par une revalorisation réelle des salaires et une neutralité budgétaire au moment du lancement du régime, génère en projection davantage de dépenses de pension que le système actuel. La différence de dépenses en % du PIB s'élèverait à 0,5 point de pourcentage en 2060.

Résultats de simulation avec introduction du système de revalorisation réelle en 2012

Le coefficient de correction calculé pour une introduction de la pension avec RR en 2012 afin que la revalorisation des salaires en fonction de l'évolution des salaires soit budgétairement neutre par rapport au système de pension actuel s'élève à 0,799. Ce coefficient de correction est proche du coefficient de 0,796 qui a été obtenu lors d'une étude précédente du BFP sur l'introduction du système avec RR en 2011 (Peeters, 2017). Les nouveaux taux obtenus dans le calcul des pensions avec RR (delta) s'élèvent à 59,9 % pour le taux ménage et 47,9 % pour le taux isolé.

Jusqu'au début des années 2040, la pension moyenne des générations de nouveaux pensionnés sera moins élevée dans le système avec RR que dans le système actuel, sur la base du lancement du système avec RR en 2012. Après 2045, le système avec RR génère une nouvelle pension moyenne plus élevée.

Cette évolution s'explique surtout par les salaires qui sont pris en compte dans le calcul de la pension. L'évolution des salaires après 2012 est relativement modérée. La revalorisation des salaires des générations futures de nouveaux pensionnés dans le calcul de la pension sera donc plus faible que pour la génération pour laquelle la pension avec RR a été introduite. Le coefficient de correction, comme le nouveau delta, est toutefois maintenu au niveau fixé lors de l'introduction du système. À partir de 2020, le taux de croissance annuel moyen des salaires augmente progressivement pour atteindre à long terme un rythme de 1,5 % par an à partir de 2035. Sous l'effet de l'amélioration de la croissance annuelle moyenne et de l'évolution du rythme de croissance sous-jacent des salaires, la pension des nouveaux pensionnés calculée avec un coefficient de correction constant dans le cadre du système avec RR, sera plus élevée que celle calculée sur la base du système actuel à partir de 2045.

Sur la base des paramètres retenus pour une introduction du système avec RR en 2012, la pension moyenne sera plus faible dans le système avec RR que dans le système actuel jusqu'au milieu des années 2050. Cette évolution est surtout attribuable à la pension moyenne des nouveaux pensionnés dont l'impact sur la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés est progressif. Un système avec RR introduit en 2012, caractérisé par une revalorisation réelle des salaires et une neutralité budgétaire au moment de son introduction, génère moins de dépenses de pension que le système actuel jusqu'au milieu des années 2050. Ensuite, les dépenses de pension sur la base du système avec RR dépassent celles du système actuel en pour cent du PIB à concurrence de 0,1 point de pourcentage en 2060.

Inleiding

In 2013 werd door de regering de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 opgericht. Deze Commissie, die ondertussen omgevormd is tot de Academische Raad (AR), kreeg de opdracht na te denken over hervormingen die de financiële en sociale duurzaamheid van onze pensioenstelsels kunnen versterken. Het rapport “Een sterk en betrouwbaar sociaal contract” (2014) bundelt de voorstellen die de Commissie hierover formuleert en introduceert hierbij het pensioen met punten. Latere publicaties¹ vullen de inzichten verder aan of werken de voorstellen verder uit.

Dit rapport gaat in op één, maar weliswaar essentieel, aspect van het puntensysteem zoals voorgesteld door de AR, namelijk de reële herwaardering van de lonen in de pensioenberekening en dit in de pensioenregeling van werknemers. In het puntensysteem bouwt men voor ieder loopbaanjaar punten op, in functie van het individueel loon en het gemiddeld loon van dat loopbaanjaar. Op het moment van pensionering worden deze punten omgezet naar een bedrag in euro op basis van het gemiddeld loon dat dan van toepassing is. Concreet houdt dit in dat de lonen uit het verleden niet enkel aangepast worden aan de inflatie zoals in de bestaande pensioenberekening gebeurt, maar ook aan de loonevolutie. In vergelijking met de bestaande pensioenberekening en zonder aanpassing van andere parameters in de pensioenberekening zou dit leiden tot hogere pensioenbedragen. De Academische Raad stelt dat de invoering van een puntenpensioen echter een budgettair neutrale operatie zou moeten zijn. De invoering ervan zou met andere woorden geen extra uitgaven mogen genereren ten opzichte van het bestaande systeem. In dit rapport gaan we uit van een invoering van een systeem met reële herwaardering van de lonen in de pensioenberekening in één bepaald jaar. Concreet betekent budgetneutraliteit in deze context dan dat de totale uitgaven aan pensioenen van de nieuwe gepensioneerden volgens het bestaande systeem en het systeem met reële herwaardering van de lonen hetzelfde zijn voor dat jaar. Om deze budgetneutraliteit te verwezenlijken wordt een correctiecoëfficiënt ingevoerd bij de pensioenberekening. Deze correctiecoëfficiënt bepaalt, samen met het huidige berekeningstarief van 0,6 (alleenstaandentariaf) of 0,75 (gezinstariaf), het nieuwe berekeningstarief onder het puntenpensioen. In de documenten van de AR wordt dit nieuwe berekeningstarief aangeduid met delta, δ .

Dit rapport tracht inzichten te bieden inzake de evolutie van het gemiddeld pensioen en van de pensioenuitgaven voor toekomstige generaties gepensioneerden bij een pensioenberekening met een reële herwaardering van de lonen en een correctiecoëfficiënt ten opzichte van de bestaande pensioenberekening. Dat nieuwe systeem duiden we in het rapport kortweg aan met systeem van reële herwaardering (RH). Voor de simulatie van het systeem met RH hanteren we nog enkele specifieke hypothesen. Het systeem met RH wordt onmiddellijk ingevoerd voor de nieuwe gepensioneerden zonder overgangperiode en voor alle loopbaanjaren uit het verleden. De correctiecoëfficiënt die berekend wordt in het jaar van invoering van het nieuwe systeem wordt in projectie constant gehouden. Om de inzichten van deze loonherwaardering zo zuiver mogelijk te kunnen voorstellen, blijven de overige parameters van de pensioenberekening onveranderd. Parameters uit de pensioenberekening

¹ Een publicatie die in het kader van dit rapport kan aangestipt worden, is bijvoorbeeld Schokkaert, E., Devolder, P., Hindriks, J. en Vandenbroucke, F., “Towards an equitable and sustainable points system. A proposal for pension reform in Belgium”, Discussion Paper Series KULeuven, Department of Economics, February 2017

waarvan de Academische Raad voorstelt dat ze kunnen wijzigen over de tijd om de financiële houdbaarheid van het puntensysteem te garanderen (bijvoorbeeld omwille van demografische evoluties, economische schokken,...), zoals de referentieloopbaan, welvaartsaanpassingen, ..., blijven onveranderd ten opzichte van de bestaande pensioenberekening (Schokkaert e.a., 2017).

In het jaar van invoering van het systeem met RH dient het gemiddeld nieuw pensioen volgens dat nieuwe systeem dus in overeenstemming te zijn met dat onder het bestaand systeem opdat budgetneutraliteit gegarandeerd wordt. Maar er kunnen op dat moment wel individuele winnaars en verliezers zijn bij een pensioenberekening met RH ten opzichte van de bestaande pensioenberekening. Inzichten in de mechanismen die bepalen wie wint en verliest en de achtergrondkenmerken van de winnaars en verliezers op het moment van invoering van het systeem met RH kwamen aan bod in eerder onderzoek van het FPB (Peeters, 2017). Na de invoering van het systeem met RH zullen er generaties nieuwe gepensioneerden zijn die gemiddeld meer of minder pensioen hebben ten opzichte van het bestaande systeem. Dit rapport gaat hier verder op in.

Het rapport is opgebouwd in 4 delen. Een eerste deel beschrijft het systeem met RH zoals voor dit rapport werd gesimuleerd en vergelijkt het met de bestaande pensioenberekening. Deel 2 bestaat uit een beschrijving van het gehanteerde simulatiemodel. De demografische, socio-economische, macro-economische en sociaal-beleids hypothesen en de specifieke hypothese voor de simulatie van het pensioen op basis van het systeem met RH worden toegelicht in deel 3. In deel 4 ten slotte worden de simulatieresultaten besproken.

1. Reële loonherwaardering in de pensioenberekening

Het systeem met RH zoals het in dit rapport geïmplementeerd wordt, betekent enerzijds een herwaardering van de lonen in de pensioenberekening met de loonevolutie tussen het moment dat de lonen verdiend zijn (t) en het moment van pensionering (T), in plaats van met de prijsevolutie zoals in het bestaande systeem. Anderzijds dient, op het moment dat het systeem met RH ingevoerd wordt, budgetneutraliteit gegarandeerd te worden ten opzichte van de bestaande pensioenberekening.

Hierna bespreken we in een eerste deel de algemene pensioenformule volgens de bestaande pensioenberekening en volgens het systeem met RH zoals hierboven beschreven. In een tweede deel worden enkele specifieke elementen van de pensioenberekening, zoals loonplafond en minima, kort toegelicht.

1.1. De pensioenberekening: algemene formule

1.1.1. Bestaand systeem

Op het moment van pensionering (T) wordt het pensioen op jaarbasis berekend als de som van de pensioenbedragen van elk loopbaanjaar (t). Voor ieder loopbaanjaar (kalenderjaar) t wordt het pensioenbedrag berekend als 1/45^{ste} van het loon in t, aangepast aan de prijsevolutie tot het moment van pensionering T, vermenigvuldigd met een factor voor de gezinsdimensie (echtgeno(o)t(e) ten laste of niet). Omgezet in formule:

pensioen op jaarbasis op moment van pensionering $T = \sum$ pensioenbedrag per loopbaanjaar t

pensioenbedrag per loopbaanjaar t =

$$= \frac{\text{totaal loon}_t \times \text{herwaarderingscoëfficiënt (naar prijzen}_T)}{45} \times 75\% \text{ of } 60\%$$

- *herwaarderingscoëfficiënt*: het jaarloon wordt aangepast aan de huidige kosten voor levensonderhoud (prijsevolutie) door het te vermenigvuldigen met deze coëfficiënt:

$$= \frac{\text{spilindex op moment van pensionering}_T}{\text{gemiddelde index loopbaanjaar}_t}$$

- 45: de loopbaanbreuk of het aantal jaren dat overeenkomt met een volledige loopbaan in de werknemersregeling;
- 75 of 60 % : de gezinsdimensie, respectievelijk gezinsbedrag of bedrag alleenstaande voor het al dan niet ten laste hebben van de echtgeno(o)t(e).

1.1.2. Systeem met reële loonherwaardering in pensioenberekening

De invoering van het loonherwaarderingsaspect impliceert een herwaardering van de lonen aan de loonevolutie, i.p.v. enkel de prijsevolutie, maar met een correctiecoëfficiënt (reductie op de huidige 60% en 75% voor gezinsdimensie) om budgetneutraliteit voor de uitgaven aan nieuwe pensioenen op het moment van de invoering van het systeem met RH te garanderen. Het product van deze correctiecoëfficiënt en de huidige 60% of 75% voor gezinsdimensie wordt hierna verder omschreven als delta (δ).

pensioenbedrag per loopbaanjaar t (kalenderjaar) =

$$= \frac{\text{totaal loon}_t \times \text{herwaarderingscoëfficiënt (naar lonen)}_T}{\text{referentieloopbaan (45)}} \times \delta$$

- *herwaarderingscoëfficiënt*: het jaarloon wordt aangepast aan de huidige lonen door het te vermenigvuldigen met deze coëfficiënt:

$$= \frac{\text{gemiddeld loon op moment van pensionering}_T}{\text{gemiddeld loon}_t}$$

- *referentieloopbaan*: het aantal jaren dat overeenstemt met een “normale” loopbaan. In deze oefening behouden we de referentieloopbaan op het aantal jaren dat overeenstemt met een volledige loopbaan (45 voor een werknemer);
- δ (*delta*): bepaald als het product van 60 of 75 % (voor respectievelijk bedrag alleenstaande en gezinsbedrag) en de correctiecoëfficiënt voor budgetneutraliteit voor nieuwe pensioenen bij invoering van het systeem met RH.

Samengevat kan *de invoering van het pensioen op basis van het systeem met RH* geconcretiseerd worden in volgende stappen:

Stap 1: berekenen uitgaven nieuwe pensioenen in T volgens huidige pensioenberekening

Stap 2: berekenen uitgaven nieuwe pensioenen in T met herwaarderingscoëfficiënt o.b.v. loonevolutie (i.p.v. prijsevolutie in bestaande pensioenberekening)

Stap 3: berekening van correctiecoëfficiënt in T

Om budgetneutraliteit bij de invoering van het systeem met RH in T te garanderen, dient een correctiecoëfficiënt toegepast te worden op de factor voor gezinsdimensie (60% of 75%) in het huidige systeem.

- ⇒ waarbij correctiecoëfficiënt berekend is als:

$$\frac{\text{pensioenuitgaven nieuwe pensioenen volgens bestaande pensioenberekening (cfr stap 1)}_T}{\text{pensioenuitgaven nieuwe pensioenen volgens loonherwaardering (cfr stap 2)}_T}$$

Stap 4: berekenen uitgaven nieuwe pensioenen in T met herwaarderingscoëfficiënt o.b.v. loonevolutie én met de correctiecoëfficiënt

Stap 5: verifiëren budgetneutraliteit en indien nodig correctiecoëfficiënt bijsturen

Het kan zijn dat er na stap 4 toch nog geen budgetneutraliteit is t.o.v. het huidig systeem ten gevolge van het bestaan van minimumregelingen. Aanpassingen in de individuele pensioenen door herwaardering en door de delta kan leiden tot meer of minder gebruik van minimumpensioenen en minimumrecht per loopbaanjaar. Hierdoor kan het zijn dat de correctiecoëfficiënt bijkomend moet aangepast worden om budgetneutraliteit te garanderen. In dat geval wordt er een nieuwe correctiecoëfficiënt berekend door de uitgaven aan nieuwe pensioenen volgens de bestaande pensioenberekening (stap 1) te delen door deze uit stap 4. Deze bijkomende aanpassingen blijken relatief beperkt te zijn.

Het product van de factor voor de gezinsdimensie en van de correctiecoëfficiënt vormt dan de delta (δ).

1.2. De pensioenberekening: enkele specifieke elementen

Hierna overlopen we kort de mogelijke impact van de invoering van het systeem met RH op enkele specifieke elementen uit de pensioenberekening (minimumpensioenen, loonplafonds, gelijkgestelde perioden...). Merk op dat de rekenregels met betrekking tot deze elementen alsook het indexeringsmechanisme van de parameters (welvaartsaanpassingen van minimumpensioenen, loonplafond,...) onveranderd blijven ten opzichte van het bestaande systeem.

1.2.1. Het loonplafond

a. Bestaand systeem

Indien in een kalenderjaar t het loon hoger is dan het loonplafond, dan wordt het loon dat in aanmerking komt voor de pensioenberekening afgetopt tot het loonplafond. Dat loonplafond van t (of loon indien loonplafond niet wordt toegepast) wordt vervolgens aangepast met de herwaarderingscoëfficiënt voor de prijsevolutie.

b. Systeem met RH

Aangezien het loonplafond getoetst wordt met de niet geherwaardeerde lonen (beiden in t), zal de aanpassing van de herwaarderingscoëfficiënt op basis van de loonevolutie i.p.v. de prijsevolutie niet spelen op de toets met het loonplafond.

1.2.2. Het minimumrecht per loopbaanjaar

a. Bestaand systeem

Indien het geherwaardeerde loon in t lager is dan het minimumrecht per loopbaanjaar op moment van pensionering T (rekening houdend met de intensiteit van tewerkstelling), dan is de pensioenberekening gebaseerd op het minimumrecht i.p.v. het geherwaardeerde loon. Opdat het minimumrecht per loopbaanjaar kan toegepast worden, dienen de gepensioneerden wel aan bepaalde loopbaanvoorwaarden te voldoen.

Concreet gebeurt, in het geval van een alleenstaande, de toets met het minimumrecht voor elk kalenderjaar als een vergelijking tussen:

$$\frac{\text{minimumrecht per loopbaanjaar}_T}{45} \times 0.6 \text{ en } \frac{\text{totaal loon}_t \times \text{herwaarderingscoëfficiënt (naar prijzen)}_T}{45} \times 0.6$$

waarbij het minimumrecht per loopbaanjaar in T bij de vergelijking met ieder kalenderjaar t aangepast wordt aan de intensiteit van de tewerkstelling in dat kalenderjaar. Het hoogste bedrag van de twee wordt vervolgens genomen voor de pensioenberekening. Na toepassing van het minimumrecht voor één van de kalenderjaren in de pensioenberekening mag het totale pensioen niet hoger zijn dan een bepaald plafond.

b. Systeem met RH

In deze simulatie van het systeem met RH behouden we de filosofie van het minimumrecht, alsook de link met het minimumpensioen. Het bedrag van het minimumrecht per loopbaanjaar verandert hierdoor niet ten opzichte van het bestaand pensioensysteem en ook het plafond blijft behouden.

De toets van het minimumrecht zou dan gebeuren als een vergelijking tussen het minimumrecht per loopbaanjaar op moment van pensionering (T) en het geherwaardeerd pensioenbedrag uit het verleden (voor loopbaanjaar t) gecorrigeerd met de correctiecoëfficiënt; of nog, voor een alleenstaande, een vergelijking tussen:

$$\frac{\text{minimumrecht per loopbaanjaar}_T}{45} \times 0.6 \text{ en } \frac{\text{totaal loon}_t \times \text{herwaarderingscoëfficiënt (naar lonen)}_T}{45} \times \delta$$

Aangezien het minimumrecht gebaseerd is op een toets met de lonen uit het verleden kan een aangepaste herwaardering van deze lonen, in combinatie met de correctiecoëfficiënt, leiden tot een wijziging in de toepassing van het minimumrecht. Zowel het aantal gerechtigden, het aantal loopbaanjaren gewaardeerd aan het minimumrecht als de verhoging van het loon door het minimumrecht, kunnen veranderen bij het invoeren van het systeem met RH. Hieruit volgt ook dat na het uitvoeren van stap 4 (cfr deel 1.1.2) bij het invoeren van dit nieuwe systeem, de budgetneutraliteit nog niet gerespecteerd is. Er dient dan (een) bijkomende iteratie(s) van het model gebeuren om tot budgetneutraliteit te komen (cfr stap 5).

1.2.3. Het minimumpensioen

a. Bestaand systeem

De toets met het minimumpensioen gebeurt nadat het pensioen is berekend.

b. Systeem met RH

Aangezien de pensioenen na invoering van de herwaardering en correctiecoëfficiënt kunnen verschillen van de pensioenen o.b.v. het bestaande systeem, kan dit ook een verandering in het aantal gerechtigden op het minimumpensioen met zich meebrengen. Dit verschillend aantal met een minimumpensioen kan ertoe leiden dat de budgetneutraliteit toch niet gerespecteerd is en er een bijkomende iteratie moet gebeuren.

1.2.4. Gelijkgestelde perioden

a. Bestaand systeem

De meeste gelijkgestelde perioden worden gewaardeerd aan het loon verdiend net vóór de gelijkstelling. In de pensioenberekening wordt dit fictief loon geherwaardeerd aan de prijzen waardoor het loon voor de perioden van gelijkstelling in reële termen constant blijft.

b. Systeem met RH

Bij het systeem met RH wordt de werking van de gelijkgestelde perioden behouden. Naast de herwaardering van dit fictieve loon aan de prijzen, zal het loon ook geherwaardeerd worden aan de loonevolutie. Onder het systeem met RH zal in de pensioenberekening het "laatst verdiende loon" voor perioden van gelijkstelling in reële termen dalen over de jaren van gelijkstelling. De herwaarderingcoëfficiënten voor deze perioden van gelijkstelling zijn immers gebaseerd op hogere, recentere gemiddelde lonen (in het geval dat de gemiddelde lonen stijgen) waardoor de herwaardering lager is.

1.2.5. Loopbaanbreuk

a. Bestaand systeem

In het bestaande systeem bedraagt de loopbaanbreuk in de pensioenberekening 45. Ieder loopbaanjaar telt mee voor $1/45^{\text{ste}}$ in de berekening van het pensioenbedrag.

b. Systeem met RH

De referentieloopbaan in het puntensysteem ligt nog niet vast. Voor de invoering van het systeem met reële herwaardering in dit rapport behouden we de referentieloopbaan op 45 jaar, zoals in de huidige pensioenberekening.

2. Simulatiemodel voor het gemiddeld werknemerspensioen op lange termijn

Voor de raming van de evolutie op lange termijn van het geheel van sociale uitgaven ontwikkelde het FPB het macrobudgettaire model MALTESE². Het laat toe vooruitzichten op te stellen, momenteel tot 2060, van de sociale uitgaven binnen het globale kader van de overheidsfinanciën en gaat hierbij uit van het concept van de Nationale Rekeningen. MALTESE is een systeem van meso-economische modellen met één centraal model en verschillende randmodellen. Het centrale model genereert een demografische, socio-economische en macro-economische omgeving voor de toekomst op basis van hypothesen (zie deel 3) en simuleert ontvangsten en uitgaven voor de globale overheid. Verschillende rekenkundige randmodellen leveren hiervoor informatie aan het centrale model zoals het aantal gepensioneerden, aantal invaliden, gemiddelde pensioenen, gemiddelde werkloosheidsuitkeringen, ... Speciale aandacht gaat hierbij naar het modelleren van sociale uitgaven per regeling, tak, geslacht, leeftijd, categorie op basis van het aantal gerechtigden en de overeenkomstige gemiddelde uitkering. Het model PENSION is zo'n randmodel dat de evolutie van het gemiddeld pensioen in de werknemersregeling simuleert. Vooraleer verder in te gaan op het model PENSION overlopen we kort de verschillende stappen van de projectie binnen het systeem MALTESE.

Merk op dat de simulatieresultaten van MALTESE vooruitzichten tot 2060 zijn en dus geen voorspellingen. Voorspellingen zijn sterk afhankelijk van de laatste waarnemingen en pogen de best mogelijke raming te geven van een nabije toekomst (een jaar, of zelfs twee jaren). Vooruitzichten die worden opgesteld over een langere periode houden daarentegen ook rekening met de trends uit het verleden en berusten onvermijdelijk op hypothesen. Gezien de onzekerheid rond bepaalde hypothesen, worden zeer vaak gevoeligheidsanalyses van de resultaten voor bepaalde sleutelparameters voorgesteld. Vooruitzichten beweren niet 'het' exacte cijfer te geven voor een gegeven horizon, maar vormen een besluitvormingsinstrument waarmee het debat ter zake kan worden gekaderd.

2.1. Langetermijnsimulatiemodel voor sociale uitgaven (MALTESE)

Samengevat gebeurt de projectie van het geheel van sociale uitgaven binnen MALTESE in 4 stappen³:

- 1) De demografische projectie vormt het uitgangspunt. Deze projectie van de bevolking per leeftijd en geslacht is gebaseerd op hypothesen over de vruchtbaarheid, levensverwachting en migratiestromen;
- 2) In een tweede stap wordt de bevolking opgedeeld in verschillende socio-economische groepen: scholieren, beroepsbevolking (werkenden en werklozen), personen in SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (bruggepensioneerden) (al dan niet werkzoekend), personen in voltijdse loopbaanonderbreking, personen met een invaliditeitsuitkering, gepensioneerden en andere niet actieven en dit rekening houdend met de gedragshypothesen, de wettelijke toegangsvoorwaarden en het macro-economisch kader. Deze socio-economische projectie

² Model for Analysis of Long Term Evolution of Social Expenditure

³ Voor meer informatie over het model MALTESE, zie Fasquelle, N., Hendrickx, K., Joyeux, C., Lebrun, I., "The methodology developed by the Federal Planning Bureau to produce long-term scenarios", Federaal Planbureau, WP 5-12, February 2012

gebeurt op basis van transitiekansen en leidt tot een coherente projectie van het aantal gerechtigden in de verschillende regelingen en takken van de sociale zekerheid;

- 3) In een derde stap volgt de projectie van de uitgaven van de verschillende regelingen. Dit gebeurt doorgaans op basis van de evolutie van het aantal gerechtigden (zie stap 2) en van de gemiddelde uitkeringen die berekend worden per tak, geslacht, leeftijd(sgroep) en categorie⁴ op basis van de rekenregels en wettelijke parameters (plafond, minima, welvaartsaanpassingen, ...).
- 4) In een vierde stap wordt de dynamiek (of de groeivoet en niet het niveau) van de uitgaven, bekomen in stap 3, toegepast op de overeenstemmende uitgaven in de Nationale Rekeningen.

2.2. Langetermijnsimulatiemodel voor het gemiddeld werknemerspensioen (PENSION)

Het model PENSION is één van de randmodellen van het systeem MALTESE dat als doel heeft een projectie te maken van het wettelijk gemiddeld pensioenbedrag in de werknemersregeling (cfr stap 3 in deel 2.1). De groeivoet van dit gesimuleerde gemiddeld pensioenbedrag bepaalt dan, samen met de geraamde evolutie van het aantal gepensioneerden, de projectie van de uitgaven aan pensioenen in de werknemersregeling volgens het concept van de Nationale Rekeningen (NR). Hiervoor wordt de groeivoet van het gemiddeld pensioen uit PENSION genomen (en niet de evolutie van het absolute niveau) omdat het gemiddeld pensioen uit PENSION op een ander concept gebaseerd is (administratieve data) dan de NR.

2.2.1. Het gemiddeld rust-en overlevingspensioen

De projectie van het gemiddeld bedrag rust-en overlevingspensioen gaat uit van het geobserveerd gemiddeld pensioenbedrag in de werknemersregeling per leeftijd, geslacht en pensioencategorie (gezinsrustpensioen, rustpensioen bedrag alleenstaande (gehuwd of ongehuwd), rust-en overlevingspensioen, overlevingspensioen)⁵. Hierbij worden gemengde werknemerspensioenen (bijvoorbeeld na een loopbaan als werknemer en als zelfstandige) omgezet naar een pensioen dat equivalent is met een "zuivere" werknemersloopbaan. De laatste geobserveerde pensioengegevens in de huidige versie van het model zijn voor het jaar 2011.

In projectie resulteert de evolutie van het gemiddeld pensioenbedrag per leeftijd en categorie uit de dynamiek van het gemiddeld pensioenbedrag van overlevende gepensioneerden, van stromen tussen gepensioneerden (bijvoorbeeld van categorie gehuwd, bedrag alleenstaande naar rust-en overleving wanneer de echtgenoot overlijdt) en van nieuwe gepensioneerden. De simulatie van deze laatste component wordt hierna verder verduidelijkt.

⁴ Een uitzondering hierop zijn de uitgaven aan gezondheidszorg ("acute" en langdurige zorg) die gebaseerd zijn op een econometrisch model.

⁵ Op basis van gegevens van de Federale Pensioendienst.

2.2.2. Het gemiddeld nieuw rustpensioen

In PENSION gebeurt de projectie van het gemiddeld nieuw rustpensioen⁶ via een nabootsing van de pensioenberekening. Deze berekening van het nieuwe pensioen gebeurt per geslacht, rustpensioencategorie en loopbaanduur. De factoren die bijdragen tot de berekening van het nieuw pensioen in PENSION, namelijk de wettelijke parameters, het gemiddeld loon, de loopbaanduur, de gelijkgestelde perioden en de minima, lichten we hierna kort verder toe.

a. Wettelijke parameters

De wettelijke parameters zijn de factoren die inherent zijn aan de pensioenreglementering zoals de pensioenleeftijd, de pensioenbreuk (45/sten), het wettelijk berekeningstarief (bedrag alleenstaande 60% of gezinsbedrag 75%), het loonplafond en de welvaartsaanpassingen. Deze parameters evolueren volgens de wettelijke bepalingen, of de besliste maatregelen.

b. Het gemiddeld loon

Een tweede essentiële factor voor de berekening van het nieuw rustpensioen is het gemiddeld loon (per geslacht). Voor de pensioenberekening wordt de impact van het loonplafond op deze lonen in rekening gebracht.

Merk op dat de lonen per loopbaanjaar (kalenderjaar) overeenstemmen met het gemiddeld loon en er enkel een onderscheid wordt gemaakt naar geslacht. Dus, per geslacht, is het loon van een bepaald kalenderjaar voor iedereen hetzelfde en stemt het overeen met het gemiddeld loon. Er worden in PENSION geen individuele loonevoluties of typegevallen voor loonevoluties gebruikt, iedereen heeft voor een bepaald kalenderjaar immers het gemiddeld loon van dat kalenderjaar. Er worden wel types gemaakt in functie van de loopbaanduur en de lonen die hierbij in aanmerking genomen worden voor de berekening van het pensioen (zie 2.2.2.c).

c. De loopbaanduur

Op basis van geobserveerde loopbaanduurgegevens van nieuwe gepensioneerden wordt een projectie gemaakt van de gemiddelde loopbaanduur van de nieuwe gepensioneerden, naar geslacht en pensioencategorie. In projectie wordt hierbij zowel rekening gehouden met elementen die leiden tot een daling van de gemiddelde loopbaanduur (een toegenomen aantal studiejaren) als met elementen die leiden tot een toename van de gemiddelde loopbaanduur (strengere voorwaarden voor vervroegde pensionering, optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in 2025 en 2030 en, specifiek voor vrouwen, een toegenomen activiteitsgraad). Volgens het basisscenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (zie deel 3) leidt dit bij mannen tot een lichte stijging in de gemiddelde loopbaanduur (42,4 in 2015 naar 43,6 in 2060) en bij vrouwen tot een stijging van de gemiddelde loopbaanduur die

⁶ Er is geen aparte modellering voor nieuwe gepensioneerden met een rust- en overlevingspensioen of overlevingspensioen (zij volgen de groeivoet van respectievelijk de categorie gehuwd, bedrag alleenstaande en de categorie gezinsbedrag). Deze nieuwe pensioenen zijn immers weinig talrijk aangezien ze vaak afgeleid zijn van andere pensioenen (vb. gezinspensioen) waardoor ze in de modellering niet als een "nieuw" pensioen beschouwd worden maar als een "stroom".

convergeert naar deze van de man, zonder evenwel hetzelfde niveau te bereiken (van 36,6 in 2015 naar 41,8 in 2060).

d. Perioden van gelijkstelling

Het startpunt voor de projectie van perioden van gelijkstelling is het geobserveerd percentage van gelijkstelling in de loopbaan voor nieuwe gepensioneerden in 2011. In projectie wordt, per geslacht en per loopbaanduur (zie 2.2.2.c), het aandeel gelijkstelling voor iedere generatie nieuwgepensioneerden bepaald door de evolutie tijdens hun loopbaan van werklozen, bruggepensioneerden en invaliden (in het totaal van werkenden, werklozen, bruggepensioneerden en invaliden) in verschillende leeftijdsgroepen (met andere woorden wanneer deze generatie 20-24 jaar, 25-29 jaar, 30-34 jaar, ... was).

e. De minima

Voor de simulatie van het minimumrecht per loopbaanjaar en de minimumpensioenen wordt beroep gedaan op (projectie)resultaten van de microsimulatiemodellen⁷ van het FPB, in het bijzonder met betrekking tot de evolutie van het aandeel gerechtigden (en aandeel loopbaanjaren voor het minimumrecht). De impact van het minimumrecht per loopbaanjaar op het gemiddeld pensioenbedrag wordt in PENSION gesimuleerd aan de hand van een raming van de gemiddelde verhoging van het loon door toepassing van het minimumrecht (voor ieder loopbaanjaar uit het verleden, per geslacht en statuut arbeiders/bedienden). Daar wordt dan vervolgens ook de verhoging of het supplement op het pensioen door het minimumrecht uit afgeleid.

⁷ Zo is bijvoorbeeld het startpunt van het aandeel gerechtigden op het minimumrecht en het aandeel van hun loopbaanjaren dat gewaardeerd wordt aan het minimumrecht afkomstig van het statisch microsimulatiemodel REPlICA en in projectie evolueren deze aandelen conform de evolutie uit het dynamisch microsimulatiemodel MIDAS.

3. Hypothesen

De simulaties die in dit rapport voorgesteld worden zijn gebaseerd op het referentiescenario van het Jaarlijks Verslag 2017 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing.⁸ De hypothesen die hierbij gehanteerd zijn, worden uitgebreid besproken in het Verslag. We lijsten ze hierna kort op in deel 3.1. Voor de simulatie van het systeem met RH hanteren we nog enkele specifieke hypothesen die besproken worden in deel 3.2.

3.1. Algemene hypothesen bij de vooruitzichten van de sociale uitgaven

Vier soorten hypothesen ondersteunen de vooruitzichten van de sociale uitgaven: de demografische, socio-economische, macro-economische hypothesen en hypothesen inzake sociaal beleid.

De vooruitzichten van de SCvV hernemen de **demografische vooruitzichten** die het Federaal Planbureau (FPB) en de Algemene Directie Statistiek (ADS) jaarlijks gezamenlijk opstellen en publiceren. Ze zijn gebaseerd op hypothesen over de vruchtbaarheid, de levensverwachting en de internationale migraties. In de nieuwe 'Demografische vooruitzichten 2016-2060' stijgt de vruchtbaarheidsgraad (of het gemiddelde aantal kinderen per vrouw) per hypothese van 1,7 in 2016 tot 1,85 in 2020 en blijft vervolgens relatief stabiel tot 2060. De recent waargenomen daling van de vruchtbaarheidsgraad zou voortvloeien uit de economische en financiële crisis en zou louter conjunctuurgebonden zijn. Bijgevolg evolueren de vruchtbaarheidsgraden per leeftijd voor de periode 2016-2020, bij hypothese, geleidelijk terug naar het niveau geobserveerd net vóór de crisis van 2009. De projectie van de levensverwachting is gebaseerd op een voortzetting van de waargenomen trends tussen 1991 en 2015 en houdt rekening met een geleidelijke vertraging van het groeiritme van de levensverwachting op lange termijn. De levensverwachting van mannen neemt toe met 7,7 jaar en die van vrouwen met 5 jaar. Tussen 2016 en 2060 is het internationale migratiesaldo (of het verschil tussen de immigraties en de emigraties) constant positief: het evolueert van 52 000 personen in 2016 tot 18 000 personen in 2060. De projectie van dat saldo houdt onder meer rekening met de meest recente gegevens over het aantal vluchtelingen en de hypothesen met betrekking tot drie afzonderlijke groepen (de vroegere EU-lidstaten, de nieuwe EU-lidstaten en de andere landen).

Op basis van **socio-economische hypothesen** wordt de bevolking opgesplitst in socio-economische categorieën, per geslacht en per leeftijdsgroep, en zelfs per leeftijdsjaar, die relevant zijn voor de projectie van de sociale uitgaven. Dat scenario wordt uitgevoerd in een ongewijzigde wettelijke en institutionele context, maar integreert de hervormingen die zijn beslist door de huidige regering, met name de pensioenhervorming van 2015. Zo houdt de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd in dat er een hypothese over het pensioneringsgedrag wordt opgesteld. Het SCvV-referentiescenario is gebaseerd op een verschuivingshypothese die veronderstelt dat een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met één jaar (twee jaar) resulteert in een pensioneringsuitstel van gemiddeld één jaar (twee jaar), waarbij rekening wordt gehouden met toenemende kansen op instroom in invaliditeit met de leeftijd.

⁸ Hoge Raad van Financiën, "Studiecommissie voor de Vergrijzing - Jaarlijks Verslag 2017", juli 2017

De **macro-economische hypothesen** over de evolutie van de arbeidsmarkt en de productiviteitsgroei per hoofd maken het mogelijk de economische groei te bepalen. Op middellange termijn is de macro-economische omgeving overgenomen uit de 'Economische vooruitzichten 2017-2022' van het FPB. De economische groei bedraagt gemiddeld 1,5 % per jaar over de periode 2017-2022 en wordt ondersteund door een gemiddelde jaarlijkse werkgelegenheidsgroei van 0,9 % en een productiviteitsgroei van 0,6 %. Die sterke werkgelegenheidsgroei doet de werkloosheidsgraad dalen met 3,2 procentpunt tussen 2016 en 2022: van 11,2 % tot 8,0 %.

Op lange termijn wordt de structurele werkloosheidsgraad op 7 % vastgesteld en is het referentiescenario van de SCvV gebaseerd op een jaarlijkse productiviteitsgroei die tussen 2023 en 2035 geleidelijk aantrekt tot 1,5 %, en vervolgens constant blijft. Die langetermijngroei kan hoog lijken gezien de recente waarnemingen. Over de volledige projectieperiode bedraagt de gemiddelde jaarlijkse productiviteitsgroei evenwel slechts 1,3 %. Bovendien kiest de Ageing Working Group van het Comité voor Economisch Beleid (CEB) van de ECOFIN-Raad ook een referentiescenario met een productiviteitsgroei van 1,5 % op heel lange termijn in het kader van het volgende 'Ageing Report' dat in het voorjaar van 2018 zal worden gepubliceerd. Het SCvV-verslag presenteert niettemin ook een raming van de gevoeligheid van de budgettaire kosten van de vergrijzing voor een variant in de productiviteitsgroei.

De **sociaal-beleids hypothesen** zijn gebaseerd op de reële herwaarderingen van sociale uitkeringen, bovenop hun automatische aanpassing aan de prijsevolutie. Alle maatregelen inzake welvaartsvastheid die in het interprofessioneel akkoord 2017-2018 zijn vervat, worden geïntegreerd in de projectie. Vanaf 2019 kennen de sociale uitkeringen herwaarderingen volgens de parameters voor de berekening van de in het Generatiepact voorziene welvaartsenveloppen in alle takken van de werknemersregeling, de zelfstandigenregeling en de socialebijstandsregeling. Voor de werknemerspensioenen betekent dit:

- een jaarlijkse welvaartsaanpassing met 1 % van de minimumpensioenen;
- een jaarlijkse verhoging met 1,25 % van het loonplafond en van het minimumrecht per loopbaanjaar;
- een jaarlijkse welvaartsaanpassing met 0,5 % van alle pensioenen, met uitzondering van de hierboven vermelde bedragen.

3.2. Specifieke hypothesen bij de simulatie van het systeem met RH

In de simulatie wordt het systeem met RH onmiddellijk ingevoerd voor de nieuwe gepensioneerden, zonder overgangperiode en voor alle loopbaanjaren uit het verleden. De ingangsdatum van het systeem met RH wordt vastgelegd op 2020⁹ (en in een variant op 2012).

Met betrekking tot de specifieke parameters van het systeem met RH stemt het loon dat de basis vormt voor de reële herwaardering overeen met het gemiddeld brutoloon van de werknemers uit de private sector (hierna wordt verwezen naar dit loon als het macro-economisch loon). Het aangepaste

⁹ Met ingangsdatum 2020 wijken we af van de ingangsdatum 2025 die voorgesteld werd in de Algemene Beleidsnota Pensioenen (cfr Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, "Algemene Beleidsnota Pensioenen", 19 oktober 2017). In de projectie houden we immers rekening met de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar in 2025 waardoor we in dat jaar geen "normale" instroom van nieuwe gepensioneerden zullen kennen. Bovendien is 2020 ook het eerste jaar waarin de gewijzigde voorwaarden voor vervroegde pensionering op kruissnelheid zijn.

berekeningstarief (delta) dat berekend wordt op moment van de invoering van het systeem met RH wordt constant gehouden in projectie. Overige parameters zoals de referentieloopbaan (hier 45 jaar verondersteld), de pensioenleeftijd, de (uitdovende) pensioenbonus blijven behouden volgens de modaliteiten van het referentiescenario van de SCvV 2017. Parameters uit de pensioenberekening waarvan de Academische Raad (Schokkaert e.a. 2017) voorstelt dat ze kunnen wijzigen over de tijd om de financiële houdbaarheid van het puntensysteem te garanderen zoals de referentieloopbaan, welvaartsaanpassingen, ..., blijven in de projectie dus onveranderd ten opzichte van de bestaande pensioenberekening.

De welvaartsaanpassingen van de loonplafonds, minima en pensioenen in uitbetaling volgen in deze simulatie van het systeem met RH de modaliteiten van het Generatiepact in het kader van de berekening van de welvaartsenveloppe. Zij stemmen met andere woorden overeen met de bepalingen in het referentiescenario van de SCvV.

4. Simulatieresultaten van invoering pensioenberekening met reële loonherwaardering

We stellen hierna de simulatieresultaten voor van de invoering van een systeem met RH zoals in deel 1 beschreven met de hypothesen uit deel 3. Er werden twee simulaties van het systeem met RH uitgevoerd die enkel van elkaar verschillen op vlak van de ingangsdatum, enerzijds in 2020 (een projectiejaar zonder hervormingen na een periode van hervormingen zoals het optrekken van de voorwaarden voor vervroegde pensionering of van de wettelijke pensioenleeftijd) en anderzijds in 2012 (het eerste projectiejaar van het model PENSION en een vergelijkbare ingangsdatum van eerder onderzoek rond de invoering van het systeem met RH (Peeters, 2017)).

De bespreking van de resultaten bestaat uit twee delen. Eerst worden de paramaters van de pensioenberekening geanalyseerd waar het systeem met RH een directe impact op heeft: de herwaardering van de lonen en de correctiecoëfficiënt die budgetneutraliteit garandeert bij invoering van dit systeem. Vervolgens wordt de impact van het systeem met RH op het gemiddeld nieuw pensioen, het gemiddeld pensioen en de pensioenuitgaven in kaart gebracht. We maken hierbij telkens een onderscheid tussen de situatie op het moment van invoering van het systeem en na invoering ervan. Op die manier trachten we ook verschillende potentiële “winnaars” en “verliezers” van het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem te identificeren.

In het jaar van invoering van het systeem met RH, dient het gemiddeld nieuw pensioen volgens het systeem met RH in overeenstemming te zijn met dat onder het bestaand systeem. De correctiecoëfficiënt garandeert dit evenwicht. Deze generatie nieuwe gepensioneerden kent dus noch winst, noch verlies door het systeem met RH. Maar er kunnen wel individuele winnaars en verliezers zijn op het moment van invoering ervan t.o.v. de huidige pensioenberekening. Het macromodel PENSION laat toe om enkele algemene conclusies met betrekking tot de intragenerationele winnaars en verliezers van het systeem met RH te maken. Voor een uitgebreide bespreking van deze winnaars en verliezers verwijzen we naar eerder onderzoek van het FPB (Peeters, 2017).

Na invoering van het systeem met RH, zijn er wel generaties nieuwe gepensioneerden die gemiddeld pensioen winnen of verliezen onder het systeem met RH t.o.v. het bestaand pensioensysteem. Aangezien het verminderde berekeningspercentage (delta of percentage voor gezinsdimensie x correctiecoëfficiënt) voor budgetneutraliteit bij invoering van het systeem met RH constant gehouden wordt in de projectie, zullen toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden gemiddeld een hoger of lager pensioen hebben dan onder het bestaande systeem indien in de jaren na het invoeren van het systeem met RH de gemiddelde lonen voor de pensioenberekening een ander groeipatroon kennen dan deze van de nieuwgepensioneerden waarvoor de correctiecoëfficiënt werd berekend.

4.1. Simulatieresultaten bij ingangsdatum 2020

4.1.1. Veranderingen van parameters bij pensioenberekening volgens systeem met RH

a. De correctiecoëfficiënt

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

De correctiecoëfficiënt die berekend wordt bij de invoering van het systeem met RH in 2020 opdat de herwaardering van de lonen met de loonevolutie budgetneutraal is ten opzichte van het huidige pensioensysteem, bedraagt 0,849. De huidige berekeningstarieven voor gezinsbedrag en bedrag alleenstaande zullen dus met 15% verlaagd worden. Hieruit volgt dat de delta (huidig berekeningstarief x correctiecoëfficiënt) voor de berekening in het systeem met RH van pensioenen aan gezinsbedrag 63,9% bedraagt ($75\% \times 0,849$) en aan het bedrag alleenstaande 50,9% ($60\% \times 0,849$).

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

In projectie wordt de correctiecoëfficiënt en de daaruit volgende delta constant gehouden. Door deze parameter van het systeem met RH constant te houden, wordt de “theoretische” evolutie van dat systeem op de indicatoren weergegeven. In de praktijk kan er uiteraard ingegrepen worden op verschillende parameters van de pensioenberekening zoals loopbaanduren, delta, welvaartsaanpassingen, ... (cfr Schokkaert e.a., 2017).

b. Lonen in de pensioenberekening

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

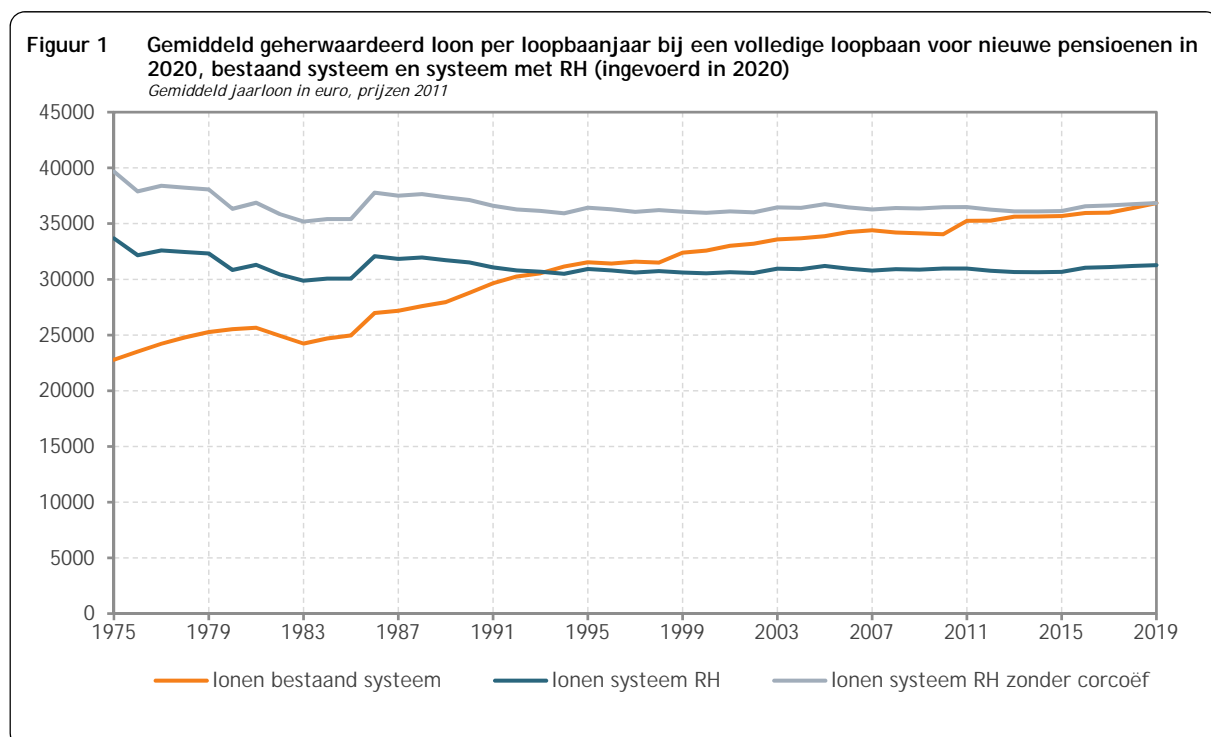
Figuur 1 toont de technische werking van de invoering van een systeem met RH op de lonen voor de pensioenberekening voor een typegeval uit het model PENSION. Dit typegeval stemt overeen met een gepensioneerde die in 2020 met pensioen gaat na een volledige loopbaan (45 jaar) aan het gemiddeld loon. De hier voorgestelde lonen voor de pensioenberekening houden rekening met het loonplafond maar niet met perioden van gelijkstelling of met perioden gewaardeerd aan het minimumrecht. Deze lonen stemmen dus niet overeen met de pensioenrechten of de bedragen die in de pensioenberekening worden gebruikt.

In het *bestaand pensioensysteem* worden de lonen voor de pensioenberekening geherwaardeerd met de prijsevolutie. In Figuur 1 zijn dit de “lonen bestaand systeem”. De “knick” in de lonen begin jaren '80 reflecteert de loonmatiging na een periode van sterke loongroei eind jaren '70. De sterke toename midden jaren '80 is dan weer te wijten aan het feit dat in 1984, 1985 en 1987 het loonplafond geen indexsprong gekend heeft. Aangezien het loonplafond in die jaren sterker groeit dan het gemiddeld loon, vertaalt zich dit in een relatief sterke groei van de lonen voor de pensioenberekening in Figuur 1. Diegene die aan het loonplafond zitten, zullen immers grotendeels de evolutie van het loonplafond volgen.

Het *invoeren van het systeem met RH* herleiden we in Figuur 1 naar 2 stappen. In een eerste stap worden de lonen geherwaardeerd met de loonevolutie. Per loopbaanjaar bestaat deze herwaarderingcoëfficiënt

uit de verhouding tussen het gemiddeld loon op moment van pensionering en het gemiddeld loon van dat loopbaanjaar. In Figuur 1 stemmen deze geherwaardeerde lonen overeen met “lonen systeem RH zonder corcoëf”. Merk op dat we zouden kunnen verwachten dat deze geherwaardeerde lonen een vlak verloop hebben, maar op basis van Figuur 1 blijkt dit niet het geval te zijn, in het bijzonder voor de lonen van de jaren '70 en '80. De lonen in Figuur 1 zijn gemiddelde lonen, na toepassing van het loonplafond. Zij reflecteren dus ook evoluties van het loonplafond dat sneller of trager kan groeien dan het gemiddeld macro-economisch loon waarop de herwaardering is gebaseerd (bijvoorbeeld geen indexsprong van het loonplafond in jaren '80 (zie supra) of het ontbreken van reële herwaarderingen van het loonplafond in de jaren '90 waardoor de lonen voor de pensioenberekening gematigder zullen verlopen dan het gemiddeld loon en het geherwaardeerde loon in die jaren daalt).

Indien het pensioen berekend zou worden op basis van de geherwaardeerde lonen “lonen systeem RH zonder corcoëf”, leidt dit tot merkelijk hogere pensioenen dan in het bestaande systeem en, bijgevolg, hogere uitgaven. In een tweede stap wordt vervolgens een correctiecoëfficiënt berekend zodat de invoering van het systeem met RH budgetneutraal is of de totale uitgaven aan nieuwe pensioenen in het systeem met RH overeenstemt met deze in het bestaande systeem. De correctiecoëfficiënt bedraagt 0,849 (zie deel 4.1.1.a) en is identiek voor alle loopbaanjaren. In Figuur 1 stemt dit overeen met de verschuiving van “lonen systeem RH zonder corcoëf” naar “lonen systeem RH”. Merk op dat de berekening van de correctiecoëfficiënt de berekening van de nieuwe pensioenen vereist. Dit betekent dat er naast de herwaardering van de lonen, ook met andere elementen van de pensioenberekening rekening wordt gehouden zoals loopbaanduren, perioden van gelijkstelling, minima (zie ook deel 1.2).



Aangezien de correctiecoëfficiënt identiek is voor alle loopbaanjaren, maar de hogere herwaardering van de lonen onder het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem niet voor alle loopbaanjaren even groot is, zullen er loopbaanjaren zijn die “winnen” en die “verliezen” in termen van pensioenopbouw ten opzichte van het bestaande systeem. Een vergelijking van de lonen die de basis

vormen voor de pensioenberekening onder het systeem met RH (“lonen systeem RH” in Figuur 1) met deze onder het bestaande systeem (“lonen bestaand systeem” in Figuur 1), tonen duidelijk de loopbaan jaren waarvoor deze lonen meer pensioenrechten opleveren onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem, en omgekeerd. Voor het typegeval in Figuur 1 leidt het systeem met RH tot een hogere waardering van de lonen voor loopbaan jaren vóór 1993 en tot een lagere waardering van de lonen na 1993. Van 1993 tot 1998 is het verschil in lonen tussen beide pensioensystemen wel zeer beperkt. Merk op dat voor een gemiddelde werknemer, met een gemiddeld loon en gemiddelde loopbaanduur, *en in afwezigheid van perioden van gelijkstelling en minima in de pensioenberekening*¹⁰, de “winst” van de hoger gewaardeerde lonen t.o.v. van het bestaande pensioensysteem en het “verlies” van de lager gewaardeerde lonen t.o.v. het bestaande systeem gelijk zou zijn. Of nog, de oppervlakte tussen de “lonen systeem RH zonder corcoëf” en “lonen systeem RH” vóór en na 1993 zou dan gelijk zijn. Het pensioen van deze gemiddelde nieuwgepensioneerde in 2020 op basis van het systeem met RH stemt dan overeen met dat op basis van het bestaand systeem.

Binnen de generatie nieuwe gepensioneerden kunnen er op het moment van de invoering van het systeem met RH wel “verliezers” en “winnaars” ontstaan ten opzichte van het bestaande systeem. Uit bovenstaande figuur blijkt dat dit het geval kan zijn door verschillen in de loopbaanduur en de jaren waarin de loopbaan zich heeft afgespeeld bij niet volledige loopbanen. De jaren in het begin van de loopbaan worden immers hoger gewaardeerd onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem en dit is omgekeerd voor jaren aan het einde van de loopbaan. Bijvoorbeeld, iemand die in 2020 met pensioen gaat na een loopbaan van 30 jaar die zich vooral op het einde van de loopbaan situeert, zal vooral jaren hebben die minder gewaardeerd worden ten opzichte van het bestaande systeem. Indien deze jaren zich echter in het begin van zijn loopbaan situeerden, dan zou hij vooral loopbaan jaren hebben die hoger gewaardeerd worden onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem. De weerslag van de invoering van het systeem met RH op individuele pensioenen wordt, naast de hier aangestipte elementen, ook beïnvloed door perioden van gelijkstelling of toepassing minima in de pensioenberekening. In functie van het belang van deze factoren binnen een generatie nieuwe gepensioneerden zal dit tot een andere impact van het systeem met RH op het individuele (nieuw) pensioen leiden.

Hoewel het macromodel PENSION wel enige informatie kan verstrekken over de intragenerationele impact op de nieuwe gepensioneerden op het moment van invoering van een systeem met RH, laat het model vooral toe een blik te werpen op de impact voor de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden na de invoering.

Voor generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

Voor de simulatie van het gemiddeld nieuw pensioen in de jaren na de invoering van het systeem met RH gebeurt de herwaardering van de lonen in functie van het gemiddeld loon op het moment van

¹⁰ De lonen voorgesteld in Figuur 1 houden immers nog geen rekening met perioden van gelijkstelling, minimumrecht,... waarmee wel rekening is gehouden bij het bepalen van de delta. Indien Figuur 1 het pensioenrecht zou voorstellen dat effectief in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening van de “gemiddelde” nieuwe gepensioneerde (dus het gherwaardeerd loon rekening houdend met correctiecoëfficiënt, de gemiddelde gelijkstelling, gemiddelde verhoging/aandeel met minimumrecht) dan is de oppervlakte van de “winstjaren” bij het puntensysteem ten opzichte van het bestaand systeem en de “verliesjaren” gelijk.

pensionering. De evolutie van de herwaarderingscoëfficiënt voor de nieuwe generaties gepensioneerden is dus afhankelijk van de evolutie van dat gemiddeld macro-economisch loon. De correctiecoëfficiënt, en daaruit volgend de delta, die berekend wordt bij de invoering van het systeem met RH wordt verondersteld constant te blijven in de daaropvolgende jaren.

Indien de correctiecoëfficiënt *bij invoering van het systeem met RH* gebaseerd is op een sterk stijgende loonevolutie in het verleden, dan zal de correctie relatief groot zijn (of een lage correctiecoëfficiënt) in vergelijking met de correctie die bekomen zou worden na een vlakke loonevolutie. Het nieuwe berekeningstarief, of de delta berekend als huidig berekeningstarief (60% of 75%) x correctiecoëfficiënt, zal dan relatief klein zijn¹¹. Indien de lonen in de jaren *na het invoeren van het systeem met RH* een relatief zwakke loonevolutie kennen, dan zal de herwaardering voor de generaties nieuwe gepensioneerden relatief beperkt zijn. De (ongewijzigde) correctiecoëfficiënt kan dan “overcorrigeren” en tot een lager nieuw pensioen leiden dan onder het bestaande pensioensysteem. Het omgekeerde geldt indien de correctiecoëfficiënt bij invoering van het systeem met RH gebaseerd is op een relatief vlakke loonevolutie.

Box 1 en de bijlage beschrijven verder het effect, *ceteris paribus*, van het constant houden van de correctiecoëfficiënt in projectie terwijl de onderliggende lonen voor de pensioenberekening wel evolueren.

¹¹ Immers, hoe groter de groeivoet van de lonen uit het verleden voor nieuwe gepensioneerden op het moment van invoering van het puntenpensioen, hoe groter de uitgaven door herwaardering aan de lonen ten opzichte van het bestaande systeem met herwaardering aan de prijzen. Bijgevolg zal de correctie op de uitgaven om budgetneutraliteit te garanderen ook groter zijn, wat een lager berekeningstarief, of delta, impliceert.

Box 1 Invloed van een constante correctiecoëfficiënt bij veranderende loonevoluties op de pensioenuitgaven

Na invoering van het systeem met RH kan een (onveranderde) correctiecoëfficiënt enkel tot budgetneutraliteit (gelijke nieuwe pensioenen) leiden ten opzichte van het bestaande pensioen, indien de gemiddelde groeivoet van de lonen identiek is én hetzelfde patroon vertoont, of met andere woorden, identieke jaarlijkse groeivoeten van de lonen over de loopbaan die in aanmerking komt voor de pensioenberekening als deze van de generatie waarvoor de delta berekend is. Dit gaat bovendien enkel op indien de generaties nieuwe gepensioneerden eenzelfde gemiddelde loopbaanduur, perioden van gelijkstelling, minima,... hebben aangezien deze parameters het gemiddeld nieuw pensioen mee bepalen. Het is duidelijk dat deze situatie zelden zal voorkomen.

Alle andere parameters van de pensioenberekening buiten beschouwing gehouden, leidt een ongewijzigde delta (correctiecoëfficiënt) voor de generaties nieuwe gepensioneerden na invoering van het systeem met RH **ten opzichte van het bestaande systeem**:

- Tot meeruitgaven bij
 - o een hogere gemiddelde groei van lonen over de loopbaan jaren in de pensioenberekening ten opzichte van deze van de generatie waarvoor de delta is berekend

Echter, in het eerder specifieke geval wanneer het groeipatroon verandert naar een relatief sterkere jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren in het begin van de loopbaan en een zwakkere jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren op het einde van de loopbaan (basis voor herwaarderingscoëfficiënt); in dat geval kan een hogere gemiddelde groei tot minderuitgaven leiden;
 - o een identieke gemiddelde groei van lonen over de loopbaan jaren in de pensioenberekening maar met een ander groeipatroon, namelijk met een sterkere gemiddelde jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren op het einde van de loopbaan (basis voor herwaarderingscoëfficiënt)
- Tot minderuitgaven bij
 - o een lagere gemiddelde groei van lonen over de loopbaan jaren in de pensioenberekening ten opzichte van deze van de generatie waarvoor de delta is berekend

Echter, in het eerder specifieke geval wanneer het groeipatroon verandert (ten opzichte van deze van de generatie waarvoor de delta is berekend) naar een relatief zwakkere jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren in het begin van de loopbaan en een sterkere jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren op het einde van de loopbaan (basis voor herwaarderingscoëfficiënt); in dat geval kan een lagere gemiddelde groei tot meeruitgaven leiden;
 - o een identieke gemiddelde groei van lonen over de loopbaan jaren in de pensioenberekening maar met een ander groeipatroon, namelijk met een zwakkere gemiddelde jaarlijkse groei voor de loopbaan jaren op het einde van de loopbaan (basis voor herwaarderingscoëfficiënt).

Zie ook de bijlage voor een uitgebreidere toelichting.

Figuur 2 toont de evolutie van het loon dat de basis vormt voor de pensioenberekening (zonder rekening te houden met perioden van gelijkstelling en minima) voor nieuwe gepensioneerden in 2020, 2040 en 2060. Voor het bestaand systeem zijn dit de lonen na herwaardering (lijn “lonen systeem RH zonder corcoëf” in Figuur 2) en voor het systeem met RH de lonen na herwaardering en toepassing van de correctiecoëfficiënt (lijn “lonen systeem RH” in Figuur 2). Zoals ook bij Figuur 1 toegelicht werd, vormt de oppervlakte tussen de lonen voor de pensioenberekening in het bestaand systeem en het systeem met RH een indicatie¹² van de “winst” en het “verlies” in termen van pensioenopbouw door het systeem met RH.

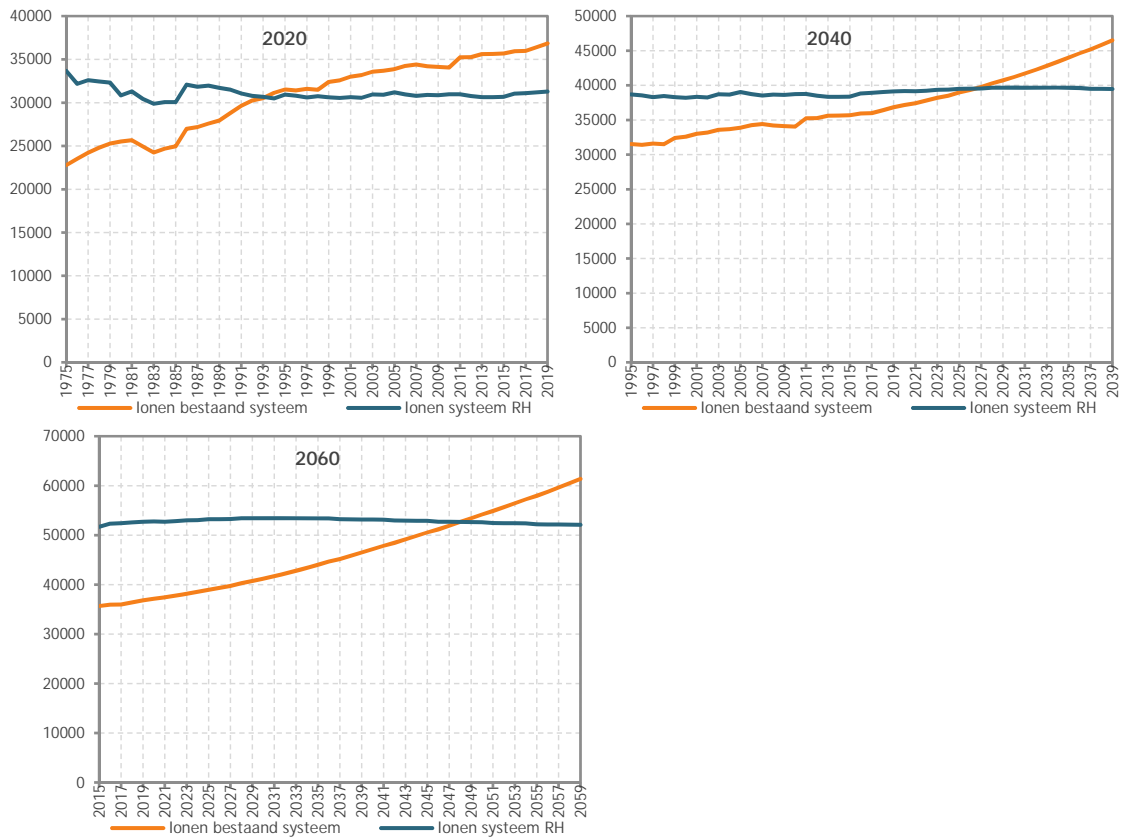
In 2020, of bij de invoering van het systeem met RH, is deze oppervlakte tussen de lonen vóór en na 1994, respectievelijk lonen die “winnen” en “verliezen” in 2020, gelijkaardig. Dit is het gevolg van het opleggen van budgetneutraliteit bij invoering van het systeem met RH.

In 2040 is de “winst” door hoger gewaardeerde lonen in de pensioenberekening bij het systeem met RH groter dan het “verlies” door lager gewaardeerde lonen bij het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem (oppervlakte tussen “lonen systeem RH” en “lonen bestaand systeem” vóór 2027 (winst) en na 2027 (verlies) in Figuur 2). Aangezien de globale gemiddelde groei van de lonen die de basis vormen voor de pensioenberekening in 2040 ten opzichte van 2020 gelijkaardig is, is dit te wijten aan een ander groeiprofiel van deze lonen. In de pensioenberekening in 2040 kennen de lonen op het einde van de loopbaan een sterkere evolutie dan deze bij nieuwe gepensioneerden in 2020 en de lonen in het begin van de loopbaan een zwakkere evolutie. Door het hier geïmplementeerde systeem met RH zal de herwaardering van de generatie die met pensioen gaat in 2040 relatief groot zijn (ten opzichte van de generatie nieuwe gepensioneerden in 2020). De delta in de pensioenberekening is echter identiek. Hierdoor zal de generatie nieuwe gepensioneerden in 2040 meer jaren kennen die beter gewaardeerd zijn (ten opzichte van het bestaande systeem) dan jaren die minder gewaardeerd zijn (ten opzichte van het bestaande systeem) dan de generatie nieuwe gepensioneerden in 2020 (voor wie de invoering per definitie neutraal is) (zie Figuur 2). Merk op dat, indien budgetneutraliteit in 2040 opgelegd zou worden, waardoor het gemiddeld nieuw pensioen onder het systeem met RH gelijk is aan dat van onder het bestaand systeem, dan zou de correctie groter moeten zijn (met een lager berekeningstarief (delta) tot gevolg) dan deze berekend in 2020.

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden in 2060 zien we dat het aandeel “winnende” lonen bij het systeem met RH nog verder toegenomen is. De zwakkere loonevolutie tijdens de crisisjaren na 2007 zijn op dat moment verdwenen in de pensioenberekening en hebben plaats gemaakt voor meer loopbaanjaren met een gemiddelde jaarlijkse loongroei van 1,5%.

¹² Een indicatie aangezien het hier niet gaat over de pensioenrechten die in aanmerking komen voor de gemiddelde nieuwe gepensioneerden maar wel over de lonen voor het typegeval met een loopbaan van 45 jaar zonder rekening te houden met perioden van gelijkstelling en minima.

Figuur 2 Gemiddeld geherveerde loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2020, 2040 en 2060, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2020)
Jaarloon in euro, in prijzen van 2011



4.1.2. Veranderingen in pensioenbedragen

In deze sectie vergelijken we de pensioenbedragen op basis van het systeem met RH met deze op basis van de bestaande berekening.

a. Nieuw pensioen

Figuur 3 geeft de evolutie van het procentueel verschil van het gemiddeld nieuw pensioen op basis van het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem. Naast het in aanmerking te nemen loon (zie deel 4.1.1.b), wordt de berekening van het nieuw pensioen beïnvloed door loopbaanduren, perioden van gelijkstelling en minima.

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

Op moment van invoering van het systeem met RH stemt het gemiddeld nieuw pensioen op basis van het systeem met RH overeen met dat van het bestaand systeem. Dit is te wijten aan de conditie van budgetneutraliteit die dan opgelegd wordt.

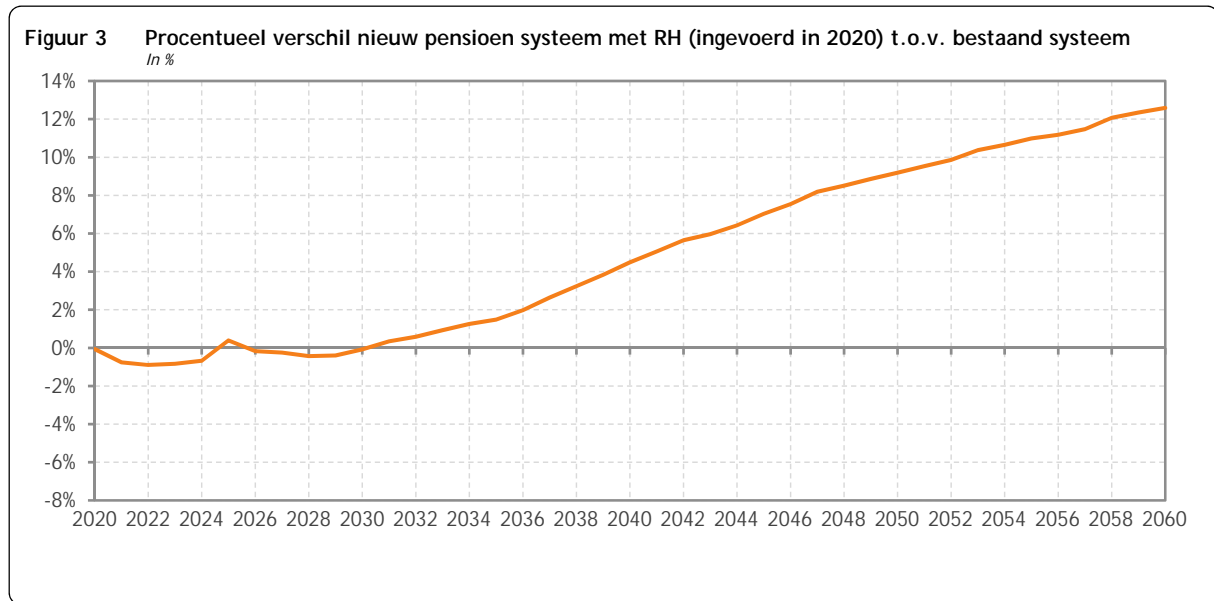
Binnen de generatie nieuwe gepensioneerden zullen er zowel gepensioneerden zijn die een hoger pensioen hebben onder het systeem met RH dan onder het bestaand systeem als gepensioneerden die

een lager pensioen hebben. Een determinerende factor hierbij is de loopbaanduur en de positie van de jaren die in aanmerking komen voor de pensioenberekening in de loopbaan. Uit Figuur 1 blijkt dat de loopbaanjaren die zich het dichtst bij de pensioneringsdatum bevinden “verliezende” jaren zijn van het systeem met RH, terwijl de eerste jaren van de loopbaan “winnende” jaren zijn. Bijvoorbeeld een loopbaan van 35 jaar die vooral bestaat uit jaren die gepresteerd werden op jonge leeftijd, zal winnen onder het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem. Terwijl een loopbaan van dezelfde duur maar waarbij de loopbaanjaren zich situeren tot aan de vooravond van pensionering zal verliezen onder het systeem met RH. Merk op dat in PENSION de technische hypothese gehanteerd wordt dat onvolledige loopbanen zich op het einde van de loopbaan situeren.

Andere, maar minder essentiële, factoren die ertoe kunnen leiden dat er individuen zijn die een hoger of lager pensioen hebben op het moment van de invoering van het pensioen, zijn de individuele loonevolutie, het aandeel van perioden van gelijkstelling of de invloed van het minimumrecht en minimumpensioen. Deze effecten zijn niet altijd eenvoudig af te leiden, zo genereert de invoering van het systeem met RH bijvoorbeeld tegengestelde effecten op het “surplus” van het minimumrecht op het gemiddeld pensioen. Enerzijds vermindert het surplus voor de lonen in het begin van de loopbaan (de loopbaanjaren die hoger gewaardeerd worden onder het systeem met RH dan onder het bestaande) maar anderzijds verhoogt het voor de recentere lonen (de minder gewaardeerde loopbaanjaren onder het systeem met RH). Het effect van het minimumrecht op het aantal loopbaanjaren die aan het minimumrecht gewaardeerd worden en het aantal gepensioneerden dat hiervan geniet, is afkomstig van andere modellen (REPLICA en MIDAS). De impact van de invoering van het systeem met RH op deze aantallen in het jaar van invoering blijkt vrij beperkt te zijn.

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden *na de invoering van het systeem met RH*, of na 2020, is het gemiddeld nieuw pensioen vanaf 2030 hoger onder het systeem met RH dan onder het huidige systeem en dit tot het einde van de projectieperiode (2060) (zie Figuur 3). De “knik” in Figuur 3 voor de jaren 2025 en 2030 zijn te wijten aan het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd in deze jaren waardoor er weinig nieuwe gepensioneerden zijn.



Deze evolutie is in de eerste plaats een reflectie van de lonen die in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening en het berekeningspercentage (delta) dat constant gehouden wordt op dat van het moment van invoering van het systeem met RH (2020). Zoals uit deel 4.1.1.b bleek, speelt in een eerste periode het profiel van de lonen (cfr lonen in de pensioenberekening van de generatie nieuwe gepensioneerden in 2040), op lange termijn is het vooral de gemiddelde loongroei over de hele loopbaan die verklaart dat het systeem met RH voordeliger is (cfr lonen voor generaties nieuwe gepensioneerden in 2060).

Andere, maar minder belangrijke en voor de hand liggende verklarende elementen voor het verschil in evolutie van het gemiddeld nieuw pensioen tussen de huidige pensioenberekening en de berekening volgens het systeem met RH, zijn de evolutie van de gemiddelde loopbaanduren, het aandeel gelijkgestelde perioden en de minima.

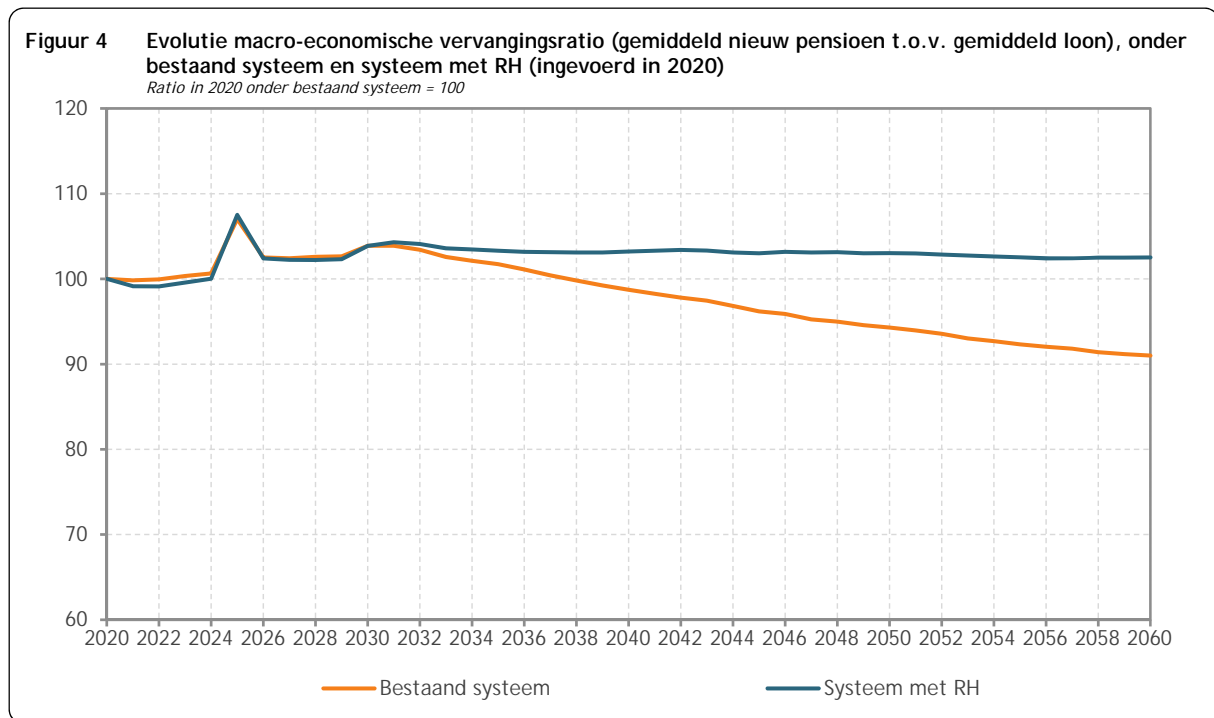
- Wanneer de loopbaanduur stijgt, betekent dit in beide pensioensystemen een verbetering van het nieuw pensioen. Gegeven de technische hypothese in PENSION waarbij de lonen zich op het einde van de loopbaan situeren, zal een verlenging van de loopbaan resulteren in meer jaren die "winnen" onder het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem. Het positieve effect van de verlenging van de loopbaanduur op het nieuwe pensioen zal hierdoor dus sterker zijn onder het systeem met RH dan onder de bestaande pensioenberekening (gegeven de technische hypothese in PENSION).
- Een vermindering van de gelijkgestelde perioden betekent in beide pensioensystemen een verbetering van het nieuwe pensioen. Maar ook hier zal vooral de plaats van de jaren van gelijkstelling in de loopbaan een rol spelen om de impact op het nieuw pensioen onder het systeem met RH en onder de bestaande berekening te verklaren.
- In projectie wordt de evolutie van de aandelen met minimumpensioen en minimumrecht constant gehouden ten opzichte van het bestaande pensioensysteem. Deze evolutie is immers afkomstig van externe informatie (microsimulatiemodel MIDAS) die niet beschikbaar is voor deze simulatie van het systeem met RH. Dit kan leiden tot een lichte

overschatting van het aandeel met een minimum aangezien het gemiddeld nieuw pensioen hoger ligt bij het systeem met RH dan bij het huidige systeem als het ingevoerd wordt in 2020. Daarnaast zal de evolutie van het “surplus” door het minimumrecht op het gemiddeld pensioenbedrag onder het systeem van RH t.o.v. het bestaande pensioen in projectie vooral beïnvloed worden door de plaats van de loopbaan jaren die gewaardeerd worden aan het minimumrecht in de loopbaan. Zoals hierboven gesteld zal dit surplus doorgaans verminderen voor de lonen in het begin van de loopbaan (de loopbaan jaren die hoger gewaardeerd worden onder het systeem met RH dan onder het bestaande) maar anderzijds verhoogt het voor de recentere lonen (de minder gewaardeerde loopbaan jaren onder het systeem met RH).

Figuur 4 stelt de evolutie van de “macro-economische vervangingsratio” voor, hier bepaald als de verhouding voor een gegeven jaar van het gemiddeld nieuw brutopensioen ten opzichte van het gemiddeld bruto loon, in het bestaand pensioensysteem en in het systeem met RH.

In het bestaand systeem neemt de vervangingsratio toe tot begin 2030 waarna hij een dalend verloop kent. Een uitgebreide bespreking van deze evolutie komt aan bod in andere studies van het FPB (2016)¹³, we stippen hier nog eens de belangrijkste verklaringen kort aan. De stijging van de vervangingsratio is vooral te wijten aan de toename van de loopbaanduur die het gevolg is van, enerzijds, de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en, anderzijds, langere loopbanen door de pensioenhervorming (verstrenging van de voorwaarden voor vervroegd pensioen en verhoging van de wettelijke leeftijd). De volgende factoren laten de vervangingsratio dalen: het geleidelijk herstel van de loonstijging (naar 1,5% per jaar vanaf 2035), de afschaffing van de pensioenbonus en de daling van het aandeel gepensioneerden met een gezinspensioen door de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de daling van het aantal gehuwde personen.

¹³ Merk op dat in dat rapport de vervangingsratio gedefinieerd werd als de verhouding tussen het gemiddeld rustpensioen van de nieuwe gepensioneerden en het laatste gemiddelde beroepsinkomen. Maar de belangrijkste conclusies op basis van deze indicator gelden eveneens voor de hier gehanteerde definitie van de vervangingsratio.

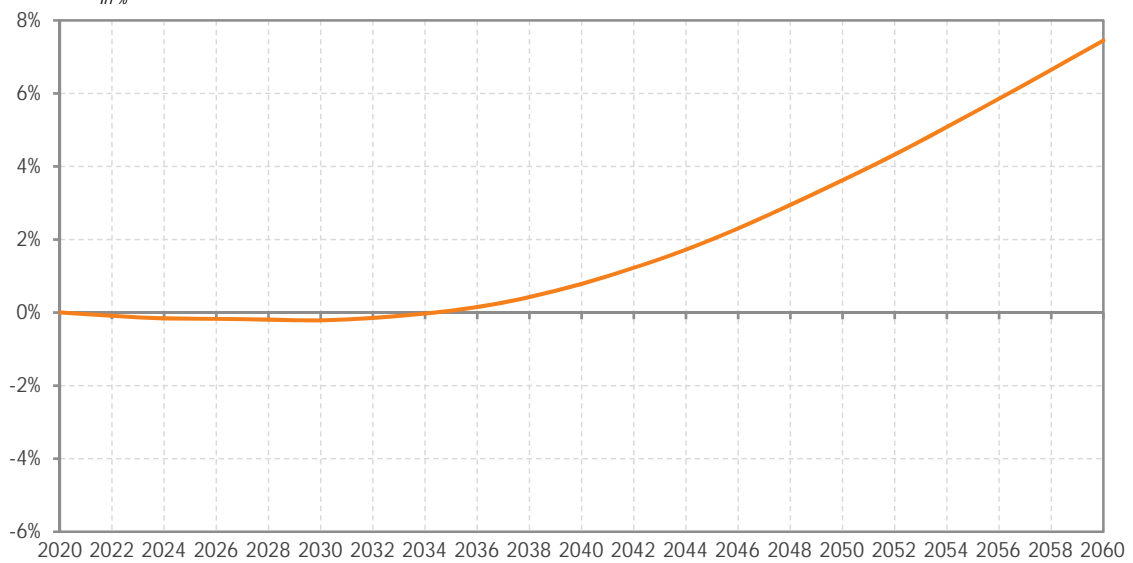


De vervangingsratio onder het systeem met RH dat ingevoerd wordt in 2020 is in projectie hoger dan onder het bestaande systeem en verloopt stabiel na 2030. Aangezien het gemiddeld loon, de noemer van de vervangingsratio, identiek is in de simulatie van het bestaand systeem als in het systeem met RH, worden verschillen in de evolutie verklaard door verschillen in het nieuwe pensioen. Deze werden hierboven al toegelicht. Het stabielere verloop van de vervangingsratio onder het systeem met RH is te wijten aan de herwaardering van de lonen met de loonevolutie tot op het moment van pensionering. Dit zorgt ervoor dat de nieuwe pensioenen gelijkere tred houden met de loonevolutie dan bij een herwaardering met de prijzevolutie zoals in het bestaand pensioensysteem.

b. Gemiddelde pensioenen

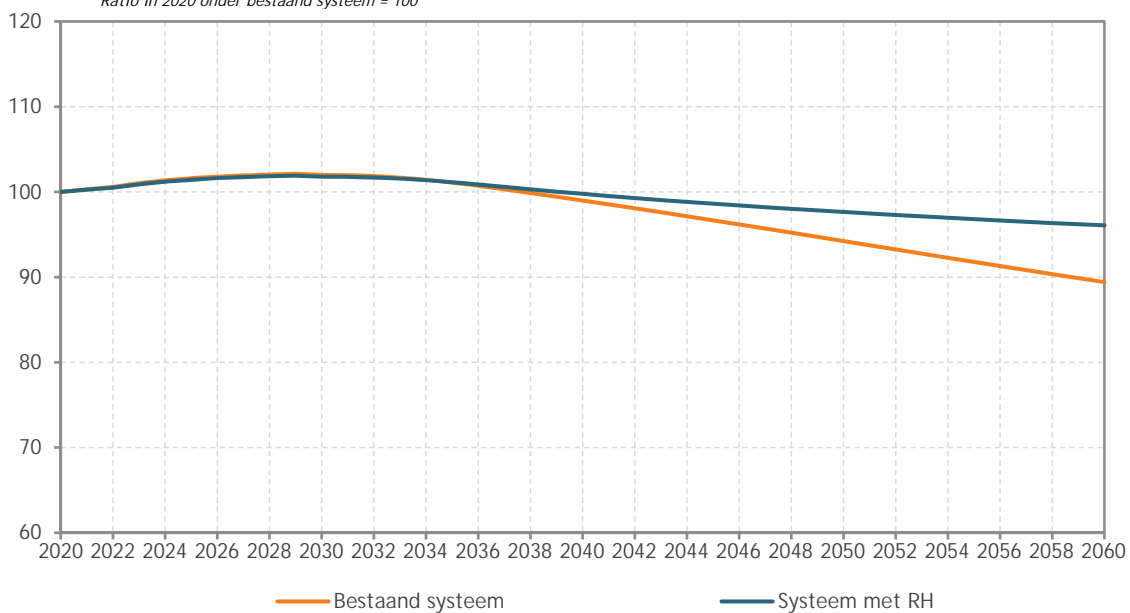
Figuur 5 geeft het procentueel verschil in het gemiddeld pensioen (over alle gepensioneerden) bij het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem, op basis van de parameters bij invoering van het systeem met RH in 2020. Na de invoering van het systeem met RH zal het gemiddeld pensioen na 2035 groter zijn dan onder het bestaande systeem. Deze evolutie wordt vooral gedreven door het gemiddeld nieuw pensioen dat geleidelijk aan een invloed heeft op het gemiddeld pensioen, naarmate er meer en meer generaties nieuwe gepensioneerden met een pensioen berekend volgens het systeem met RH tot de populatie gepensioneerden behoren.

Figuur 5 Procentueel verschil gemiddeld pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2020) t.o.v. bestaand systeem
in %



De evolutie van de benefit ratio, of de verhouding van het gemiddeld pensioen ten opzichte van het gemiddeld loon, verloopt vlakker bij het systeem met RH dan onder het bestaand systeem (zie Figuur 6). De evolutie van de benefit ratio is geleidelijk aan een reflectie van de evolutie van de vervangingsratio. Naast de evolutie van de vervangingsratio wordt de benefit ratio ook beïnvloed door welvaartsaanpassingen van de bestaande pensioenen en demografische effecten. Deze laatste twee parameters, alsook de gemiddelde loonevolutie, zijn ongewijzigd in de simulatie van het systeem met RH ten opzichte van de simulatie van het bestaand systeem. Een bespreking van de evolutie van de benefit ratio in het bestaand systeem is terug te vinden in eerder werk van het FPB (2016).

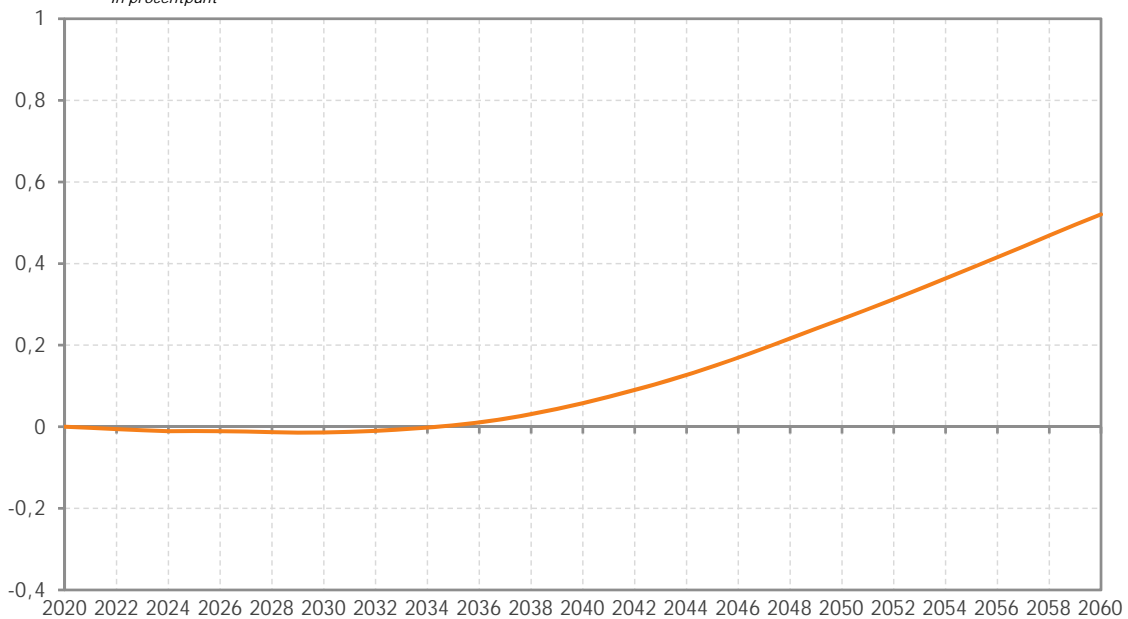
Figuur 6 Evolutie benefit ratio (gemiddeld pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en onder systeem met RH (ingevoerd in 2020)
Ratio in 2020 onder bestaand systeem = 100



c. Pensioenuitgaven

Een systeem met RH ingevoerd in 2020 en met een correctiecoëfficiënt die budgetneutraliteit op moment van invoering garandeert, genereert in projectie meer pensioenuitgaven dan het bestaand systeem (zie Figuur 7). Het verschil van de uitgaven in % van het bbp bedraagt 0,5 procentpunt in 2060. Dit verschil in evolutie is de reflectie van het gemiddeld pensioen dat op zijn beurt gedreven wordt door het nieuw pensioen (zie deel 4.1.2.a en 4.1.2.b).

Figuur 7 Pensioenuitgaven in % van het bbp - verschil simulatie systeem met RH (ingevoerd in 2020) t.o.v. bestaand systeem
In procentpunt



4.2. Simulatieresultaten bij ingangsdatum 2012

Hierna stellen we de projectieresultaten voor van de invoering van het systeem met RH in 2012. Dit deel is volgens dezelfde structuur opgebouwd als de simulatie met ingangsdatum 2020 (zie 4.1) en de bespreking van de resultaten gebeurt beknopter.

4.2.1. Veranderingen van parameters bij pensioenberekening volgens systeem met RH

a. De correctiecoëfficiënt

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

De correctiecoëfficiënt die berekend wordt bij de invoering van het nieuwe systeem in 2012 opdat de herwaardering van de lonen met de loonevolutie budgetneutraal is ten opzichte van het huidige pensioensysteem, bedraagt 0,799 (deze correctiecoëfficiënt bedraagt 0,849 bij invoering in 2020). De huidige berekeningstarieven voor gezinsbedrag en bedrag alleenstaande zullen dus met 20% verlaagd worden. Hieruit volgt dat de delta (huidig berekeningstarief x correctiecoëfficiënt) voor de berekening van de pensioenen aan gezinsbedrag 59,9% bedraagt ($75\% \times 0,799$) en aan het bedrag alleenstaande 47,9% ($60\% \times 0,799$).

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

Zoals in deel 4.1.1.a werd toegelicht, wordt de correctiecoëfficiënt en de daaruit volgende delta constant gehouden in projectie.

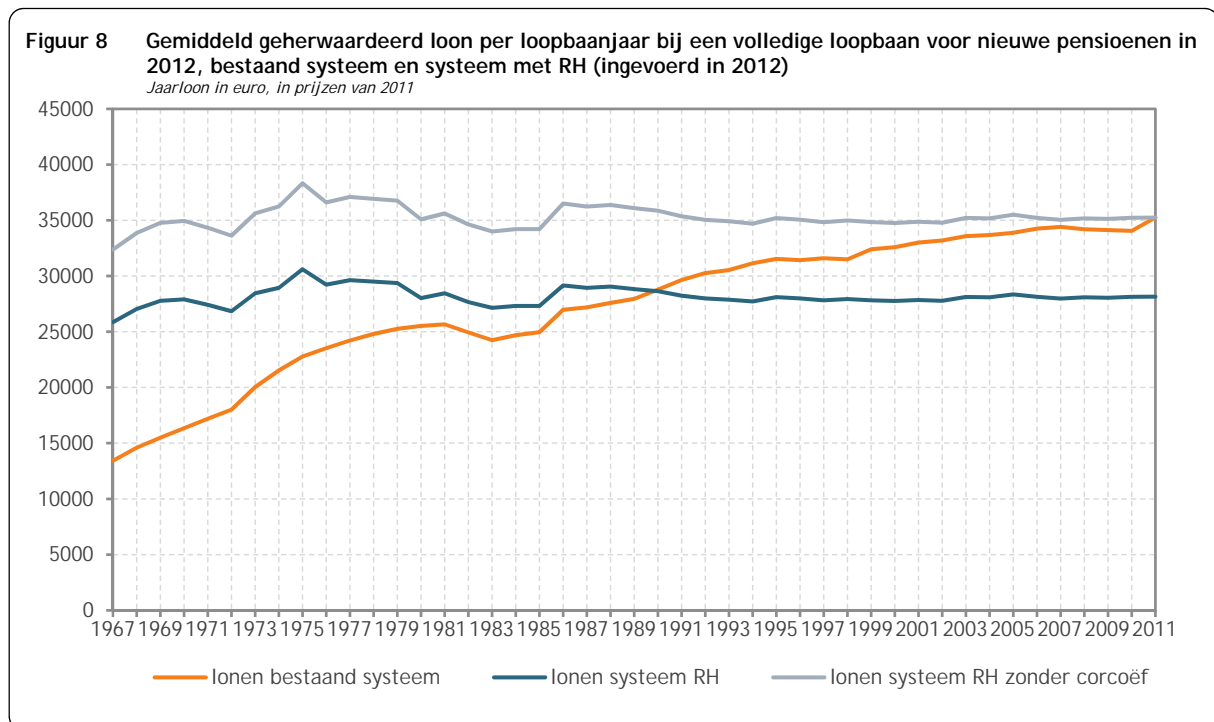
b. Lonen in de pensioenberekening

Voor de generatie nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

Figuur 8 toont de technische werking van de invoering van een systeem met RH op de lonen voor de pensioenberekening voor een typegeval uit het model PENSION. Dit typegeval stemt overeen met een gepensioneerde die in 2012 met pensioen gaat na een volledige loopbaan (45 jaar) aan het gemiddeld loon. De hier voorgestelde lonen voor de pensioenberekening houden rekening met het loonplafond maar niet met perioden van gelijkstelling of met perioden gewaardeerd aan het minimumrecht. Deze lonen stemmen dus niet overeen met de pensioenrechten of het bedrag voor dat loopbaanjaar dat effectief voor de pensioenberekening wordt gebruikt.

In het *bestaand pensioensysteem* worden de lonen voor de pensioenberekening geherwaardeerd met de prijzevolutie. In Figuur 8 is dit de lijn “lonen bestaand systeem”.

Het *invoeren van het systeem met RH* wordt in onderstaande figuur herleid naar 2 stappen (cfr 4.1.1.b). In een eerste stap worden de lonen geherwaardeerd met de loonevolutie. In Figuur 8 stemt dit overeen met de lijn “lonen systeem RH zonder corcoëf”. In een tweede stap wordt vervolgens een correctiecoëfficiënt berekend zodat de invoering van het systeem met RH budgetneutraal is. De correctiecoëfficiënt bedraagt 0,799 (zie deel 4.1.1.a) en is identiek voor alle loopbaan jaren. In Figuur 8 stemt dit overeen met de verschuiving van “lonen systeem RH zonder corcoëf” naar “lonen systeem RH”. Merk op dat de berekening van de correctiecoëfficiënt de berekening van de nieuwe pensioenen vereist. Dit betekent dat er naast de herwaardering van de lonen, ook met andere parameters van de pensioenberekening rekening wordt gehouden zoals loopbaanduren, perioden van gelijkstelling, minima (zie ook deel 1.2).



Een vergelijking van de lonen die de basis vormen voor de pensioenberekening onder het systeem met RH (“lonen systeem RH” in Figuur 8) met deze onder het bestaande systeem (“lonen bestaand systeem” in Figuur 8), tonen duidelijk de loopbaanjaren waarvoor deze lonen meer pensioenrechten opleveren onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem, en omgekeerd. Voor het typegeval in Figuur 8 leidt het systeem met RH tot een hogere waardering van de lonen voor loopbaanjaren vóór 1990 en tot een lagere waardering van de lonen na 1990. Merk op dat voor een gemiddelde werknemer, met een gemiddeld loon en gemiddelde loopbaanduur, *en in afwezigheid van perioden van gelijkstelling en minima in de pensioenberekening*¹⁴, de “winst” van de hoger gewaardeerde lonen t.o.v. van het bestaande pensioensysteem en het “verlies” van de lager gewaardeerde lonen t.o.v. het bestaande systeem gelijk zou zijn.

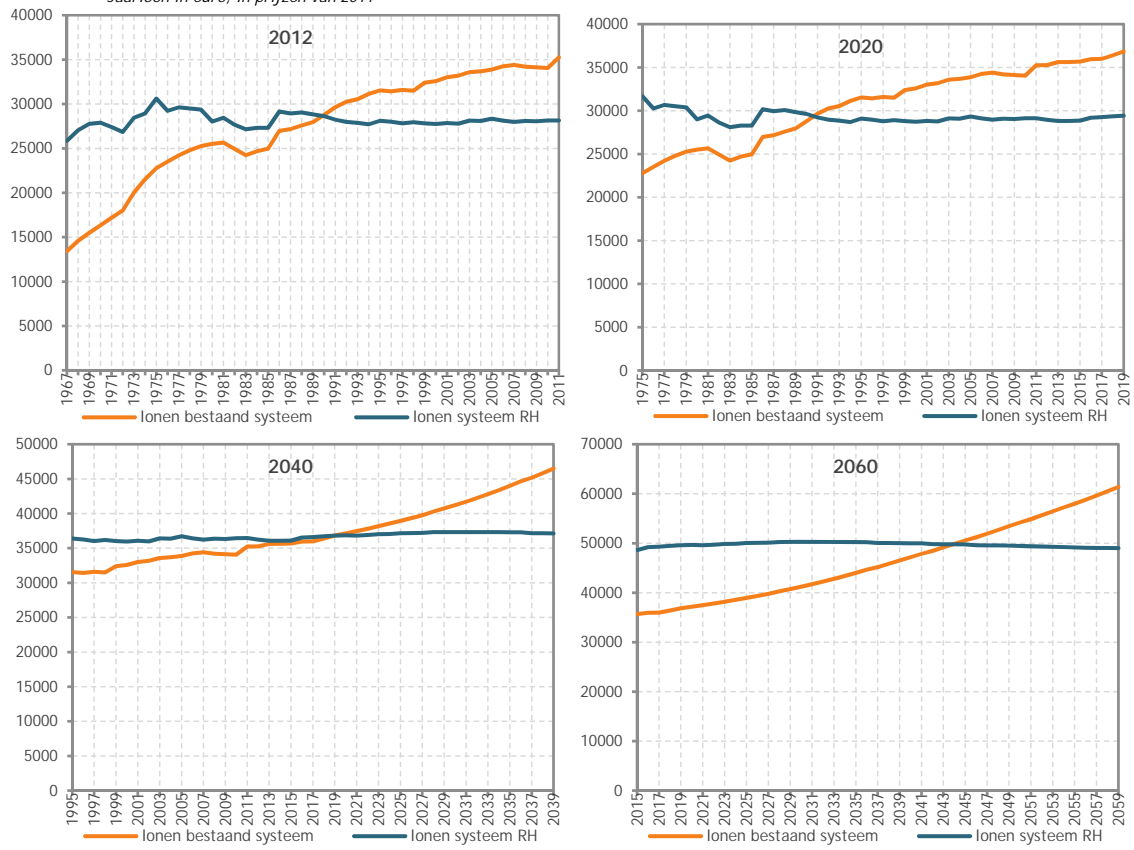
Voor generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

Voor de simulatie van het gemiddeld pensioen van nieuwe gepensioneerden in de jaren na de invoering van het systeem met RH wordt de correctiecoëfficiënt, en daaruit volgend de delta, constant gehouden (nl. deze bij de invoering van het nieuwe systeem in 2012). De lonen die in aanmerking komen voor hun pensioenberekening kennen doorgaans een ander groeipatroon dan deze voor de nieuwe gepensioneerden bij invoering van het systeem met RH in 2012. De herwaarderingscoëfficiënt van de lonen gebeurt telkens op basis van het gemiddeld loon op het moment van pensionering en evolueert dus ook. Voor de impact van een constante correctiecoëfficiënt en lonen die evolueren in projectie op pensioenen verwijzen we naar Box 1 en de bijlage.

Figuur 9 toont de evolutie van het loon dat de basis vormt voor de pensioenberekening (zonder rekening te houden met perioden van gelijkstelling en minima) voor nieuwe gepensioneerden in 2012, 2020, 2040 en 2060. Voor het bestaand systeem zijn dit de lonen na herwaardering (lijn “lonen bestaand systeem” in Figuur 9) en voor het systeem met RH de lonen na herwaardering en toepassing van de correctiecoëfficiënt (lijn “lonen systeem RH” in Figuur 9).

¹⁴ De lonen voorgesteld in Figuur 8 houden immers nog geen rekening met perioden van gelijkstelling, minimumrecht,... waarmee wel rekening is gehouden bij het bepalen van de delta. Indien Figuur 8 het pensioenrecht zou voorstellen dat effectief in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening van de “gemiddelde” nieuwe gepensioneerde (dus het geherwaardeerd loon rekening houdend met correctiecoëfficiënt, de gemiddelde gelijkstelling, gemiddelde verhoging/aandeel met minimumrecht) dan is de oppervlakte van de “winstjaren” bij het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem en de “verliesjaren” gelijk.

Figuur 9 Gemiddeld geherwaardeerd loon per loopbaanjaar bij een volledige loopbaan voor nieuwe pensioenen in 2012, 2020, 2040 en 2060, bestaand systeem en systeem met RH (ingevoerd in 2012)
Jaarloon in euro, in prijzen van 2011



Bij de invoering van het systeem met RH in 2012 is de oppervlakte tussen de lonen vóór en na 1990, respectievelijk lonen die “winnen” en “verliezen” op dat moment, gelijkaardig. In 2020 is de “winst” door hoger gewaardeerde lonen in de pensioenberekening bij het systeem met RH kleiner dan het “verlies” door lager gewaardeerde lonen bij het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem (oppervlakte tussen “lonen systeem RH” en “lonen bestaand systeem” vóór 1991 (winst) en na 1991 (verlies)). Dit is te wijten aan het feit dat de lonen die de basis vormen voor de pensioenberekening in 2020 een ander groeiprofiel hebben dan de lonen voor de pensioenberekening in 2012. Voor de generaties nieuwe gepensioneerden na 2012 daalt het aandeel lonen van eind jaren ‘60 en ‘70 geleidelijk aan. Dit zijn loopbaan jaren die sterk winnen bij de loonherwaardering ten opzichte van de prijsherwaardering. Tegelijkertijd verloopt de evolutie van de lonen na 2012 relatief gematigd tot 2020 wat een gematigde evolutie van de herwaarderingscoëfficiënt voor deze jaren impliceert. De correctiecoëfficiënt daarentegen blijft onveranderd wat in 2020 leidt tot een groter aandeel van lonen die “verliezen” bij het systeem met RH dan lonen die “winnen” ten opzichte van het bestaande systeem. Immers, indien budgetneutraliteit in 2020 opgelegd zou worden, dan zou de correctie kleiner zijn (met een hoger berekeningstarief (delta) tot gevolg) dan deze berekend voor 2012.

Voor de nieuwe gepensioneerden in 2040 zien we dat het aandeel verliezende en winnende lonen opnieuw naar een evenwicht gaat. In projectie evolueren de lonen geleidelijk aan (tegen 2035) naar een

loonevolutie van 1,5% per jaar. De herwaardering neemt dus toe, maar de correctiecoëfficiënt weegt nog relatief zwaar door voor de lonen die een gematigde loongroei gekend hebben (vooral 2008-2020).

In 2060 ten slotte, stellen we vast dat er meer loopbaan jaren hoger gewaardeerd zullen worden in de pensioenberekening onder het systeem met RH dan onder het bestaand systeem. De zwakkere loonevoluties tijdens de crisisjaren na 2007 zijn op dat moment verdwenen in de pensioenberekening en hebben plaats gemaakt voor meer loopbaan jaren met een gemiddelde jaarlijkse loongroei van 1,5%.

4.2.2. Veranderingen in pensioenbedragen

In deze sectie vergelijken we de pensioenbedragen op basis van het systeem met RH met deze op basis van de bestaande berekening.

a. Nieuw pensioen

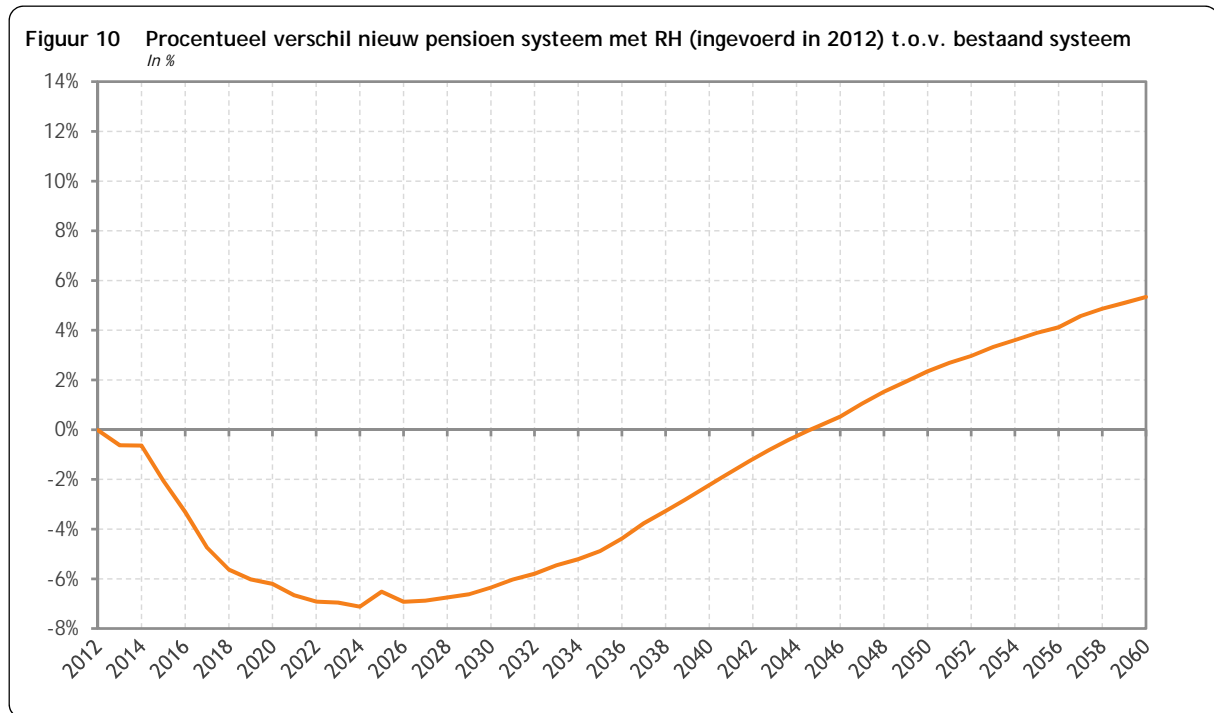
Figuur 10 geeft de evolutie van het procentueel verschil van het gemiddeld nieuw pensioen op basis van het systeem met RH ten opzichte van het bestaand systeem. Naast het in aanmerking te nemen loon (zie deel 4.2.1.b), wordt de berekening van het nieuw pensioen vooral beïnvloed door loopbaanduren, perioden van gelijkstelling en minima.

Voor generaties nieuwe gepensioneerden op moment van invoering systeem met RH

Op moment van invoering van het systeem met RH stemt het gemiddeld nieuw pensioen op basis van het systeem met RH overeen met dat van het bestaand systeem, gegeven de conditie van budgetneutraliteit voor de nieuwe pensioenen op moment van invoering van het systeem met RH.

Voor de generaties nieuwe gepensioneerden na invoering systeem met RH

Tot begin 2040 zal voor de generaties nieuwe gepensioneerden het gemiddeld nieuw pensioen lager zijn onder het systeem met RH dan onder het huidige systeem, op basis van een invoering van het systeem met RH in 2012. Vanaf 2045 leidt het systeem met RH tot een hoger gemiddeld nieuw pensioen onder het systeem met RH.

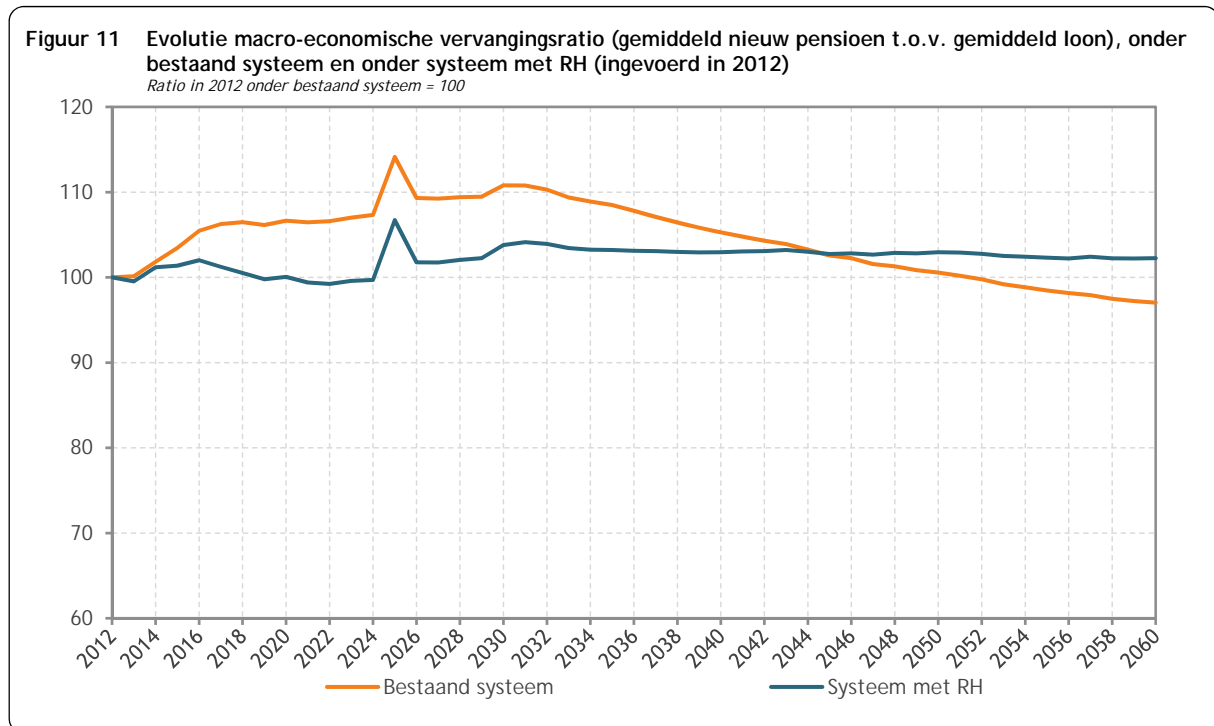


Deze evolutie is in de eerste plaats een reflectie van de lonen die in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening. Zoals uit deel 4.2.1.b bleek, is de evolutie van de lonen na 2012 relatief gematigd terwijl de correctiecoëfficiënt constant blijft waardoor deze sterker is dan diegene die in die jaren zou toegepast moeten worden opdat het systeem met RH budgetneutraal is. De gemiddelde nieuwe pensioenen zijn hierdoor minder hoog bij het systeem met RH dan bij de bestaande pensioenberekening. Na 2020 neemt de gemiddelde jaarlijkse groeivoet van de lonen geleidelijk aan toe naar een langetermijnevolutie van 1,5% per jaar vanaf 2035. Deze verbetering van de gemiddelde jaarlijkse groei en de wijziging van het onderliggend groeipatroon van de lonen voor de pensioenberekening van nieuwe gepensioneerden bij een constante correctiecoëfficiënt, leidt ertoe dat vanaf 2040 het nieuw pensioen op basis van het systeem met RH hoger is dan op basis van het bestaand systeem.

Zoals in deel 4.2.1.b toegelicht, verklaren ook andere elementen het verschil in evolutie van het gemiddeld nieuw pensioen tussen de huidige pensioenberekening en de nieuwe berekening zoals de evolutie van de gemiddelde loopbaanduren, het aandeel gelijkgestelde perioden en de minima. Met betrekking tot dit laatste stippen we nogmaals aan dat in deze versie van het model, de projectie van de evolutie van het aandeel gerechtigden op het minimumpensioen en minimumrecht dezelfde evolutie kent als het bestaande systeem. Aangezien het gemiddeld nieuw pensioen tot 2045 onder de nieuwe berekening lager zal liggen dan onder het bestaande systeem, is het mogelijk dat er meer beroep zal gedaan worden op de minima. Dit effect is niet opgenomen in de huidige simulatie waardoor het gemiddeld nieuw pensioen onderschat kan zijn.

Figuur 11 stelt de evolutie van de “macro-economische vervangingsratio” voor, hier bepaald als de verhouding, voor een gegeven jaar, van het gemiddeld nieuw brutopensioen ten opzichte van het gemiddeld brutoloon, in het bestaand pensioensysteem en in het systeem met RH. De bespreking van de vervangingsratio in het bestaand systeem kwam al aan bod in deel 4.1.2.a. Voor de stijging van de

vervangingsratio van 2012 tot 2020 kunnen we de zwakke groei van de lonen in deze periode toevoegen, naast de toename van de loopbaanduur.



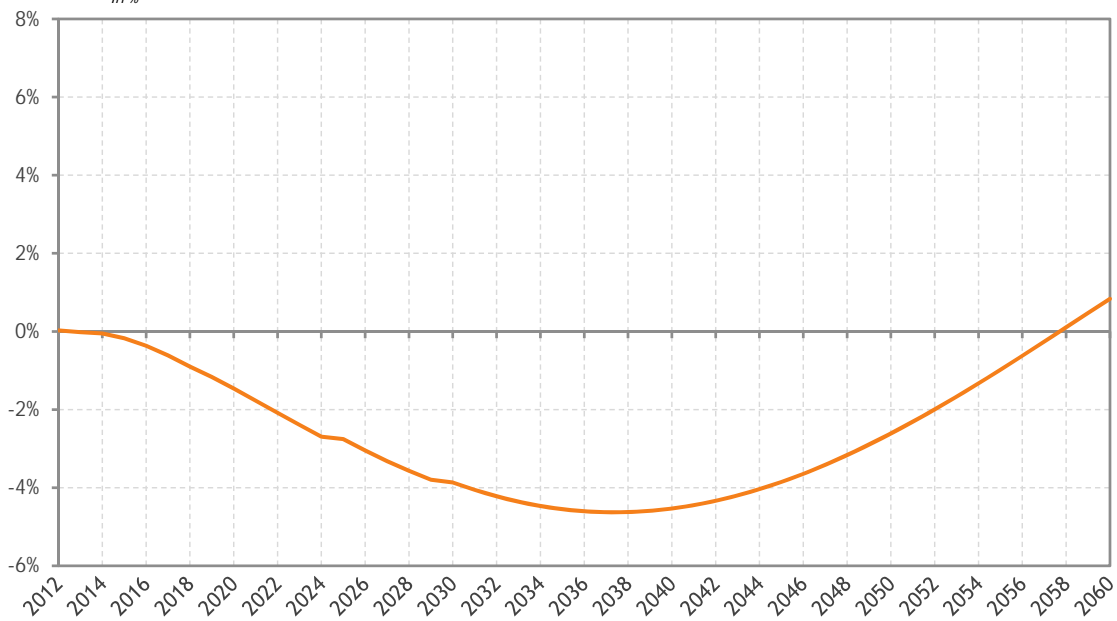
Tot begin jaren 2040 is de macro-economische vervangingsratio onder het systeem met RH lager dan onder het bestaande systeem, gevolgd door een hogere vervangingsratio tot het einde van de projectieperiode. Aangezien het gemiddeld loon, de noemer van de vervangingsratio, identiek is in de simulatie van het bestaand systeem als in het systeem met RH, worden verschillen in de evolutie verklaard door verschillen in het nieuwe pensioen. Deze werden hierboven al toegelicht. Tot 2040 is het lager gemiddeld nieuw pensioen een reflectie van het gecorrigeerde (verminderde) berekeningspercentage (delta) dat bepaald wordt bij invoering van het nieuwe systeem in 2012 en nadien constant blijft terwijl de lonen na 2012 een zwakkere loongroei kennen dan deze in het verleden. De herwaarderingscoëfficiënten voor de nieuwe gepensioneerden na 2012 zullen dus relatief beperkt zijn terwijl de correctie op het berekeningspercentage relatief belangrijk is.

De vervangingsratio kent een stabiel verloop onder het systeem met RH dan onder het bestaand systeem. De herwaardering van de lonen met de loonevolutie tot op het moment van pensionering zorgt ervoor dat de nieuwe pensioenen gelijkere tred houden met de loonevolutie dan bij een herwaardering met de prijsevolutie zoals in het bestaand pensioensysteem.

b. Gemiddelde pensioenen

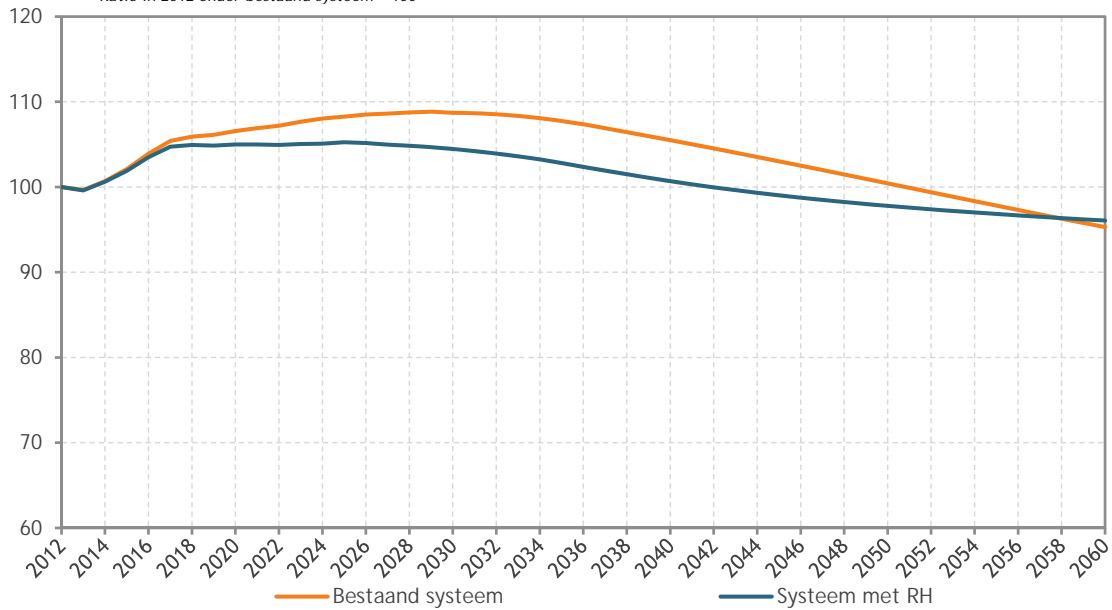
Figuur 12 geeft het procentueel verschil in het gemiddeld pensioen (over alle gepensioneerden) bij het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem, op basis van de parameters bij invoering van het systeem met RH in 2012. Tot midden 2050 zal het gemiddeld pensioen lager zijn onder het nieuwe systeem dan onder het bestaande systeem. Deze evolutie wordt vooral gedreven door het gemiddeld nieuw pensioen dat geleidelijk aan een invloed heeft op het gemiddeld pensioen.

Figuur 12 Procentueel verschil gemiddeld pensioen systeem met RH (ingevoerd in 2012) t.o.v. bestaand systeem
in %



De evolutie van de benefit ratio in Figuur 13, of de verhouding van het gemiddeld pensioen ten opzichte van het gemiddeld loon, verloopt vlakker bij het systeem met RH dan onder het bestaand systeem. De evolutie van de benefit ratio is geleidelijk aan een reflectie van de evolutie van de vervangingsratio. Naast de evolutie van de vervangingsratio wordt de benefit ratio ook beïnvloed door welvaartsaanpassingen van de bestaande pensioenen en demografische effecten. Deze laatste twee parameters, alsook de gemiddelde loonevolutie, zijn ongewijzigd in de simulatie van het systeem met RH ten opzichte van de simulatie van het bestaand systeem. Een bespreking van de evolutie van de benefit ratio in het bestaand systeem is terug te vinden in eerder werk van het FPB (2016).

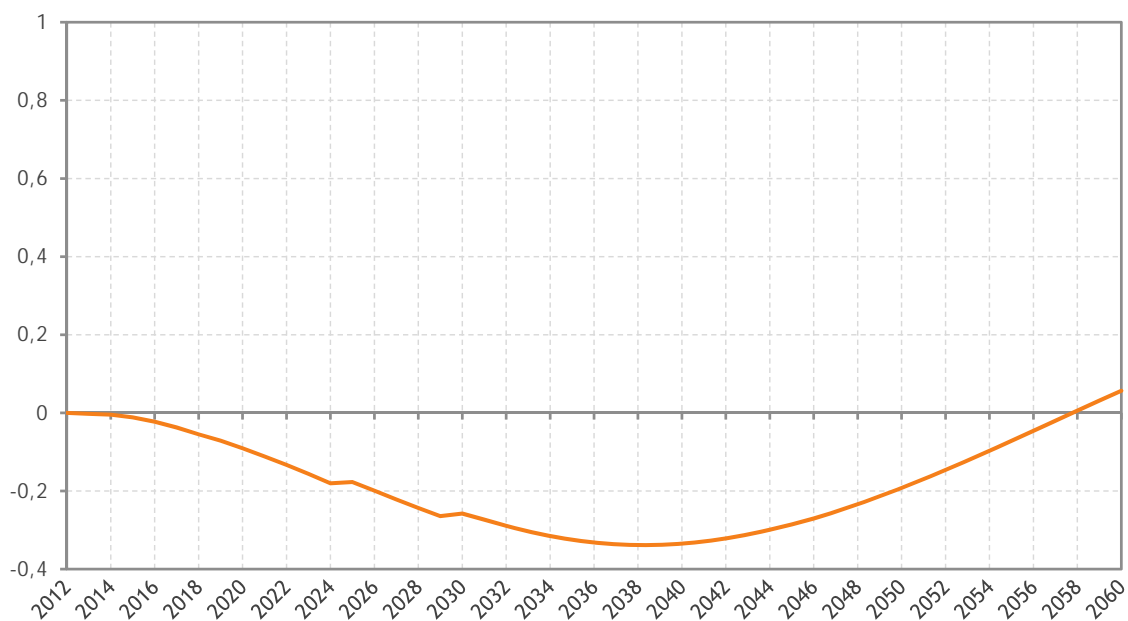
Figuur 13 Evolutie benefit ratio (gemiddeld pensioen t.o.v. gemiddeld loon), onder bestaand systeem en onder systeem met RH (ingevoerd in 2012)
Ratio in 2012 onder bestaand systeem = 100



c. Pensioenuitgaven

Een systeem met RH ingevoerd in 2012 met een reële herwaardering van de lonen en budgetneutraliteit op moment van invoering, genereert minder pensioenuitgaven dan het bestaand systeem tot midden 2050. Nadien overstijgen ze de pensioenuitgaven in procent van het bbp van het bestaand systeem (zie Figuur 14) met 0,1 procentpunt. Dit verschil in evolutie is de reflectie van het gemiddeld pensioen dat op zijn beurt gedreven wordt door het nieuw pensioen (zie deel 4.2.2.a en deel 4.2.2.b).

Figuur 14 Pensioenuitgaven in % van het bbp, verschil simulatie systeem met RH (ingevoerd in 2012) t.o.v. bestaand systeem
In procentpunt



Bijlage 1. Interactie tussen (constante) correctiefactor en (veranderende) loonevoluties

Het systeem met RH zoals het in dit rapport geïmplementeerd wordt, betekent enerzijds een andere herwaardering van de lonen in de pensioenberekening, namelijk met de loonevolutie tussen het moment dat de lonen verdiend zijn en het moment van pensionering in plaats van met de prijsevolutie zoals in het bestaande systeem. Anderzijds dient, op het moment dat het systeem met RH ingevoerd wordt, budgetneutraliteit gegarandeerd te worden ten opzichte van de bestaande pensioenberekening. Hiertoe wordt een correctiefactor ingevoerd bij de pensioenberekening die dan samen met het huidige berekeningstarief van 0,6 (alleenstaandetarief) en 0,75 (gezinstarief), het nieuwe berekeningstarief (ook wel delta genoemd) onder het systeem met RH vormt. Voor de jaren na invoering van het nieuwe systeem wordt deze delta constant gehouden.

Dit rapport tracht inzichten te bieden inzake de evolutie van het gemiddeld (nieuw) pensioen en pensioenuitgaven na invoering van het systeem met RH ten opzichte van het bestaande systeem. Een essentiële component in deze analyse is de onderliggende evolutie van de lonen tijdens de loopbaan, op het moment dat het systeem met RH wordt ingevoerd en in de projectieperiode. In deze bijlage trachten we hier, op basis van een vereenvoudigde, beschrijvende en theoretische voorstellingswijze, algemene inzichten in te verwerven, zonder exhaustief te willen zijn en zonder rekening te houden met de andere specificiteiten van de pensioenberekening (gelijkstelling, minima,...) . Het gemiddeld loon dat gebruikt wordt als herwaarderingsmaatstaf benoemen we hierna als het macro-economisch loon. De lonen van de pensioenberekening worden verondersteld een gelijkaardig groeipatroon te hebben als het macro-economisch loon. Ten slotte gaan we hierna uit van reële loonevoluties.

1. Loonevolutie bij het bepalen van de delta

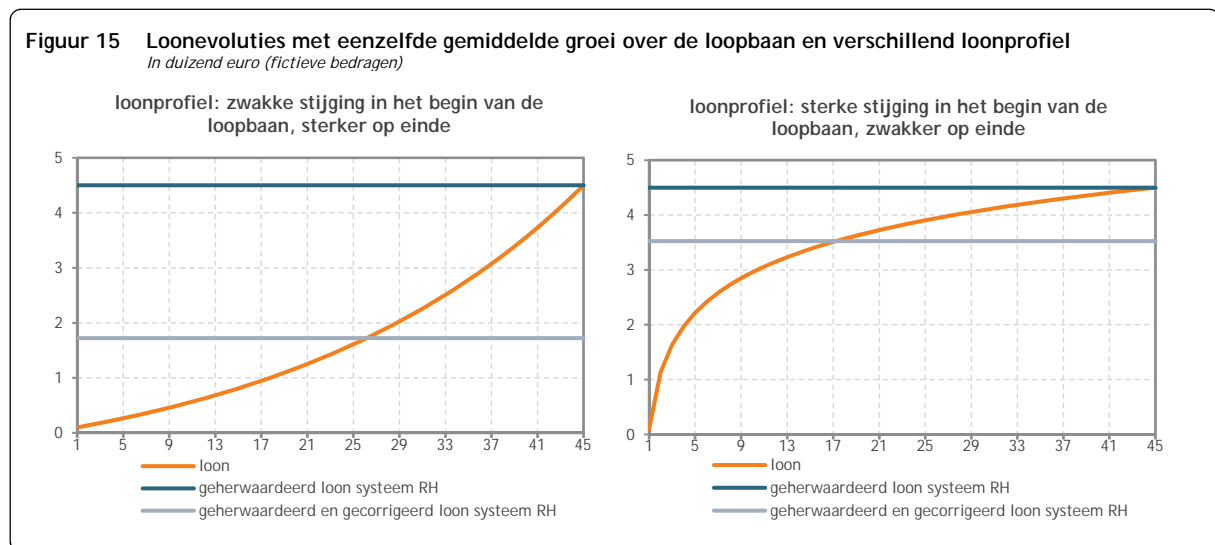
Gemiddelde loonevolutie

In het algemeen kunnen we stellen dat hoe groter de groeivoet van de gemiddelde lonen over de loopbaan van de generatie nieuwe gepensioneerden op het moment van invoering van het systeem met RH, hoe groter de uitgaven door herwaardering aan de lonen ten opzichte van het bestaande systeem met herwaardering aan de prijzen zal zijn. Bijgevolg zal de correctie op de uitgaven om budgetneutraliteit te garanderen ook groter zijn, wat een lager berekeningstarief, of delta, impliceert.

Omgekeerd, indien voor de generatie nieuwe gepensioneerden bij invoering van het systeem met RH de loonevolutie in het verleden gematigder verliep, dan zal de correctie om budgetneutraliteit te garanderen relatief klein zijn in vergelijking met de correctie die bekomen zou worden na een sterk stijgende loonevolutie. Het nieuwe berekeningstarief, of de delta, zal dan relatief groot zijn.

Loonprofiel

In het eerder specifieke geval van eenzelfde gemiddelde loonevolutie over de hele loopbaan maar een verschillend loonprofiel, kan dat in het bestaande systeem tot een verschillend pensioen leiden. Immers, een loonprofiel met een zwakkere loongroei in het begin van de loopbaan en een sterkere loongroei op het einde van de loopbaan (zie lijn “loon” in de linkergrafiek van Figuur 15) zal een gemiddeld loon over de hele loopbaan hebben dat lager ligt dan in het geval van een loonevolutie die in het begin sterker is en op het einde zwakker (zie lijn “loon” in de rechtergrafiek van Figuur 15). Gegeven dat er enkel prijsherwaardering is van de lonen, zal in het bestaande systeem het pensioen lager liggen in het eerste geval dan in het tweede geval.



Een herwaardering van de lonen volgens de macro-economische loonevolutie, zal een grotere herwaardering betekenen voor de lonen met een zwakke loongroei in het begin van de loopbaan dan bij een sterke loongroei in het begin van de periode (zie bovenstaande figuur, de zone tussen lijn “loon” en “geherwaardeerd loon systeem RH”, waarbij de groei over de hele loopbaan gelijk is aan de macro-economische loongroei). Om de conditie van budgetneutraliteit bij het invoeren van het systeem met RH te garanderen, zal dit leiden tot een grotere correctie in het geval van een loonprofiel met een zwakkere loongroei in het begin van de loopbaan. (zie bovenstaande figuur, de verschuiving van “geherwaardeerd loon systeem RH” naar “geherwaardeerd en gecorrigeerd loon systeem RH”). Het nieuwe berekeningstarief onder het systeem met RH zal in dat geval dus lager zijn dan bij een zwakker loonprofiel in het begin van de loopbaan.

2. Loonevolutie na invoering systeem met RH

Gemiddelde loonevolutie (en eenzelfde loonprofiel)

In het algemeen kunnen we stellen dat:

- als een generatie nieuwe gepensioneerden na invoering van het systeem met RH een identieke loongroei over de loopbaanduur kent als de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd (en ook het loonprofiel gelijkaardig is), dan zal deze generatie hetzelfde

gemiddelde pensioen hebben onder het systeem met RH als onder het bestaande systeem. De delta die budgetneutraliteit garandeert voor de herwaardering bij het invoeren van het systeem met RH is immers gebaseerd op eenzelfde loonevolutie en loonprofiel en zal dan ook voor de nieuwe generatie gepensioneerden tot budgetneutraliteit leiden, en dus tot gelijke nieuwe pensioenen onder het systeem met RH als onder het bestaand systeem;

- als een generatie nieuwe gepensioneerden na invoering van het systeem met RH een hogere gemiddelde loongroei over de loopbaanduur kent dan de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd (en ook het loonprofiel gelijkaardig is), dan zal deze generatie nieuwe gepensioneerden een hoger pensioen hebben onder het systeem met RH dan onder het bestaande systeem. Deze generatie geniet immers van een grotere herwaardering van de lonen in een systeem waarin de delta constant gehouden wordt en berekend werd opdat de budgettaire neutraliteit gegarandeerd was in een context van een lagere loongroei;
- als een generatie nieuwe gepensioneerden na invoering van het systeem met RH een lagere gemiddelde loongroei over de loopbaanduur kent dan de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd (en ook het loonprofiel gelijkaardig is), dan zal deze generatie nieuwe gepensioneerden een lager pensioen hebben onder het systeem met RH dan onder het bestaand systeem.

Loonprofiel

Bovenstaande bevindingen kunnen echter genuanceerd worden naargelang het profiel van de loongroei bij de betrokken generaties.

Met name, in het geval dat de gemiddelde loonevolutie over de loopbaan van de toekomstige generatie nieuwe gepensioneerden identiek is t.o.v. deze van de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd, dan is vooral het onderliggend loonprofiel bepalend of de pensioenen hoger of lager zijn t.o.v. het bestaande systeem. Indien een generatie nieuwe gepenseerde eenzelfde gemiddelde loongroei heeft gekend dan de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd maar met

- een sterker stijgend loonprofiel in het begin van de loopbaan (en zwakker op het einde van de loopbaan), dan zal de relatieve verhoging van de lonen door hun reële herwaardering i.p.v. enkel prijsherwaardering, beperkter zijn dan voor de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd. Het (onveranderd) berekeningstarief is dan echter relatief klein waardoor hun pensioen lager zal zijn dan in het huidige systeem;
- een zwakkere loongroei in het begin van de loopbaan en een sterkere loongroei op het einde van de loopbaan, dan zal de verhoging van de lonen door hun reële herwaardering i.p.v. enkel prijsherwaardering, relatief omvangrijk zijn i.v.m. de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd. Het berekeningstarief, dat constant blijft, is dan echter relatief groot waardoor hun pensioen hoger is dan in het huidige systeem.

Ook indien de groei van het gemiddeld loon over de loopbaan van de toekomstige generaties nieuwe gepensioneerden hoger of lager is dan deze van de generatie waarvoor het systeem met RH werd ingevoerd, en we dus hogere, respectievelijk lagere, pensioenen verwachten onder het nieuwe dan onder het bestaande systeem (zie supra), kan een totaal verschillend loonprofiel dit vertekenen.

Bijvoorbeeld, in het eerder specifieke geval wanneer een hogere gemiddelde groei gepaard gaat met een verandering van het loonprofiel, namelijk een sterke jaarlijkse groei in het begin van de loopbaan en een zwakkere jaarlijkse groei op het einde van de loopbaan dan de lonen voor de generatie waarvoor het systeem met RH berekend werd, dan kan het nieuw pensioen onder het systeem met RH toch lager liggen dan onder het bestaande systeem. De herwaardering van de lonen is in dat geval eerder beperkt terwijl het berekeningstarief onder het systeem met RH (delta) onveranderd is en relatief klein is.

Of nog, in het eerder specifieke geval van een lagere gemiddelde loonevolutie over de loopbaan van de toekomstige generatie nieuwe gepensioneerden t.o.v. de generatie waarvoor de delta is berekend en waarbij het loonprofiel verandert naar een zwakkere jaarlijkse groei van de lonen in het begin van de loopbaan en een sterkere jaarlijkse groei voor de loopbanen op het einde van de loopbaan, zal leiden tot hogere pensioenen onder het systeem met RH t.o.v. het bestaande systeem.

Bibliografie

Belgische Kamer van Volksvertegenwoordigers, *“Algemene Beleidsnota Pensioenen”*, 19 oktober 2017

Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract*, 2014

Dekkers G., Desmet, R., Van den Bosch, K., *“Revalorisation réelle des salaires dans le calcul des pensions des travailleurs salariés. Modélisation d’une composante importante du système de pensions à points au sein du modèle MIDAS”*, Federaal Planbureau, Mei 2018.

Federaal Planbureau - Kenniscentrum Pensioenen, *“Evolutie van de sociale kwaliteit van de eerstepijlerpensioenen op basis van macrobudgettaire indicatoren”*, Maart 2016

Hoge Raad van Financiën, *“Studiecommissie voor de Vergrijzing - Jaarlijks Verslag 2017”*, juli 2017

Fasquelle, N., Hendrickx, K., Joyeux, C., Lebrun, I., *“The methodology developed by the Federal Planning Bureau to produce long-term scenarios”*, Federaal Planbureau, WP 5-12, February 2012

Peeters, H., *“Reële herwaardering van de lonen via een puntenstelsel. Winnaars en verliezers bij recent gepensioneerden met een werknemerspensioen”*, Federaal Planbureau, WP 9-17, September 2017

Schokkaert, E., Devolder, P., Hindriks, J. en Vandenbroucke, F., *“Towards an equitable and sustainable points system. A proposal for pension reform in Belgium”*, Discussion Paper Series KULeuven, Department of Economics, February 2017