

Vijf voor twaalf voor het wettelijke pensioen

Ons pensioensysteem staat duidelijk onder druk. Er zijn echter oplossingen die ervoor kunnen zorgen dat de pensioenen ook in de toekomst kunnen worden uitbetaald.

Ons wettelijke pensioenstelsel wordt geconfronteerd met een hele reeks risico's die een doortastend optreden vergen als we de levensvatbaarheid van het systeem niet op het spel willen zetten. Het grootste risico is uiteraard van demografische aard (met andere woorden: gelinkt aan de vergrijzing van de bevolking).

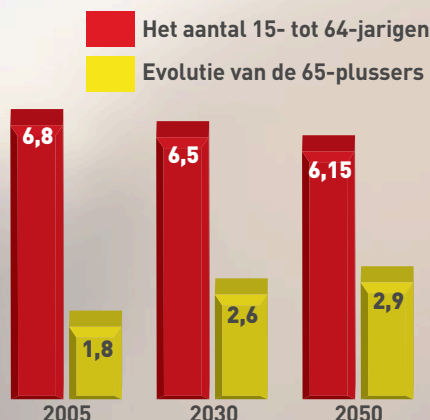
Enkele denkpistes

Tussen 1960 en vandaag is de gemiddelde uitkeringsperiode van de pensioenen in België gestegen van acht jaar naar ruim twintig jaar door het gecombineerde effect van de brugpensioenregeling en de verlenging van de levensverwachting. De levensverwachting zal blijven stijgen aan een gemiddeld ritme van één extra levensjaar om de zes jaar, wat betekent dat mannen en vrouwen tegen 2050 respectievelijk gemiddeld 84 en 89 jaar oud zullen worden.

Daarbij komt ook de massale pensionering van de *babyboomgeneratie*. Indien het beleid niet gewijzigd wordt, zal de actieve bevolking (20 tot 60 jaar) in de komende veertig jaar met 450.000 mensen minder moeten instaan voor 1,15 miljoen meer gepensioneerden (60 jaar en ouder). De vergrijzing zal dus een bijzonder zware last leggen op de schouders van de jonge generaties. Om een idee te geven: het aantal 15- tot 64-jarigen zal dalen van 6,8 miljoen in 2005 tot 6,5 miljoen in 2030 en 6,15 miljoen in 2050. Het aantal 65-plussers zal op zijn beurt stijgen van 1,8 miljoen in 2005 tot 2,6 miljoen in 2030 en 2,9 miljoen in 2050.



Schatting van de evolutie van de pensionering (in miljoenen)



Als we de bedragen van de pensioenuitkeringen constant willen houden, zal de bijdrageheffing (of belastingheffing) met de helft moeten stijgen, wat onhoudbaar lijkt. In dat kader heeft Itinera Institute (een onafhankelijke denktank die het beleid wegen wil aanreiken rond duurzame economische groei en sociale bescherming in België en zijn gewesten) een klein 'rood boekje over pensioenen' gepubliceerd, met een actieplan bestaande uit twaalf denkpluizen. Hieronder vermelden we er enkele van:

■ **Het budget in evenwicht brengen:** de pensioenen financieren, veronderstelt een herstel van het budgettaire evenwicht. Dat is voorzien voor 2015. Het vergt een structurele en recurrente inspanning van 17 miljard euro per jaar.

■ **Arbeid opwaarderen:** de financiering van de wettelijke pensioenen berust op arbeid. Vrijwel nergens wordt er minder gewerkt dan in België. Mensen zullen dus meer en langer moeten werken. Ter informatie: heel wat landen hebben incentives gelanceerd om langer werken te stimuleren en om vervroegd uittreden te ontmoedigen. In de Verenigde Staten ontvangt iemand die na zijn 65ste werkt, per extra jaar dat hij aan de slag blijft een bonus van 8% op zijn jaarlijkse pensioen. Iemand die het vroeger voor bekeken houdt, verliest 6,6% per jaar. Zweden hanteert min of meer dezelfde percentages (8% en 6%) en dezelfde pensioenleeftijd van 65 jaar. Oostenrijk voerde in 2000 een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd door tot 65 jaar (60 jaar voor vrouwen) en combineerde dat met de invoering van een malus van 3% per jaar voortijdig uittreden (met een maximum van 15%) en een bonus van 4% per extra gewerkt jaar. Duitsland hanteert een bonus van 6% en een malus van 3,6% (met een maximum van 10,8%).

■ **Cumul pensioen/werk toelaten:** als we werken willen aanmoedigen, moet er worden afgestapt van het beginsel dat het

recht op pensioen principieel verbonden is met het stopzetten van alle beroepsactiviteiten. Het moet mogelijk zijn om onbeperkt arbeid en pensioen te cumuleren eenmaal de 65 voorbij. Dat is vandaag niet het geval. De vrijheid om het wettelijke pensioen te cumuleren met een beroepsactiviteit, zou idealiter onbeperkt moeten zijn vanaf de wettelijke pensioenleeftijd.

■ **Overgang naar notionele rekeningen:** het systeem van notionele rekeningen is gebaseerd op een virtueel kapitaal dat evenredig is met ieders bijdrage. Het notionele kapitaal wordt verkregen door alle (effectieve en gelijkgestelde) bijdragen van de aangeslotene samen te nemen en te indexeren volgens de algemene stijging van de lonen. Vervolgens wordt dat notionele kapitaal omgezet in een lijfrente aan een rentevoet die rekening houdt met de effectieve pensioenleeftijd en met de levensverwachting op dat moment. Een dergelijk systeem ontmoedigt het vervroegd met pensioen gaan.

■ **Aanvullend pensioen veralgemenen:** met een deel van de bijdragen van de *babyboomgeneratie* hadden er reserves opgebouwd moeten worden om hun nu nakende pensioen te kunnen bekostigen. Dat is niet gebeurd, waardoor er nu nood is aan een aanvullend pensioen dat voor iedereen toegankelijk is. Het sociaal overleg moet evolueren in de richting van een veralgemening met verplichte

Ambtenaren bevoordeeld

Ondanks de grote inspanningen die de overheid de voorbije jaren geleverd heeft om het pensioen van zelfstandigen ten opzichte van dat van werknemers te verbeteren, bestaat er nog steeds een groot onevenwicht tussen beide. En dan hebben we het nog niet gehad over ambtenaren, die pas echt van een bevoorrecht statuut profiteren!

Ter herinnering: ambtenaren krijgen een wettelijk pensioen van 75% of meer van hun laatste salaris of van hun

deelname aan de tweede pijler. De wettelijke pensioenen zijn voor een groot aantal werknemers geplafonneerd.

Zij worden dus op dit moment niet aangemoedigd om meer te werken en bij te dragen aan hun pensioen. Het sociaal overleg moet het ook mogelijk maken om salarisverhogingen uit te stellen en toe te kennen in de vorm van een aanvullend pensioen.

■ **Bevorderen van rente-uitkeringen in plaats van kapitaaluitkeringen:** in ons land worden de pensioenen meestal in één keer betaald in de vorm van een kapitaal. Het grootste probleem bij een kapitaaluitkering (tegenover een rente-uitkering) is het risico dat het geld opraakt voor de gepensioneerde overlijdt. Daarnaast zijn er ook nog financiële schommelingen (het beursrisico) die het kapitaal ernstig kunnen aantasten.

Voor wie kiest voor een rente-uitkering valt het langlevensrisico weg. De keuze voor een rente-uitkering komt daarmee dicht bij de filosofie van het behoud van de levensstandaard dan een kapitaaluitkering. Lang geleden al werd aangetoond dat rente-uitkeringen in de vorm van annuïteiten een efficiënt instrument vormen om levensstandaardrisico's op te vangen.

Tot zover enkele van de interessante oplossingen aanbevolen door het Itinera Institute. Helaas is de werkelijkheid vandaag heel anders.



GETTY

gemiddelde salaris over de laatste vijf jaar. Ook al is het ambtenarenpensioen in theorie niet te hoog, toch is die situatie op lange termijn niet houdbaar. Om een idee te geven: het wettelijke pensioen van een ambtenaar die een volledige loopbaan van 45 jaar achter de rug heeft, ligt een derde of soms zelfs de helft hoger dan dat van een werknemer. En dan hebben we het nog niet over de situatie van de zelfstandige, die nog een stuk minder gunstig is.

In het verleden was een dergelijke situatie nog te rechtvaardigen, aangezien werknemers vaak heel wat extralegale voordelen kregen (dertiende maand, bedrijfswagen enzovoort). Maar vandaag hebben ook ambtenaren veel extralegale voordelen.

De vraag die zich opdringt, is dus: kunnen we het ons veroorloven om in onze huidige maatschappij rijke gepensioneerden (ambtenaren) en arme gepensioneerden (werknemers en zelfstandigen) te hebben? De vraag stellen, is ze beantwoorden, zonder te vergeten dat het overheidsbudget niet onuitputtelijk is. Een mogelijk



Met een deel van de bijdragen van de BABYBOOMGENERATIE hadden er reserves aangelegd moeten worden om hun nu nakende pensioen te bekostigen. Dat is niet gebeurd.

ke oplossing: het wettelijke pensioen van werknemers en zelfstandigen afstemmen op dat van ambtenaren.

Andere aanpak noodzakelijk

Lut Sommerijns, advocate gespecialiseerd in aanvullende pensioenen en discriminatierecht en werkzaam bij Loyens & Loeff, vindt er geen doekjes om: ook al staat het huidige systeem garant voor een ware solidariteit tussen generaties (de huidige pensioenen worden betaald met de bijdragen van de actieve bevolking van vandaag), toch pleit ze voor een volledige hervorming ►►►

van ons wettelijke pensioensysteem (de eerste pijler), met weliswaar een overgangperiode (om pragmatische en haalbaarheidsredenen).

“Ik pleit voor een uniek wettelijk pensioensysteem, ongeacht het stelsel van de werknemer (ambtenaar, werknemer of zelfstandige). Het statuut van de werknemer mag geen criterium van onderscheid zijn bij de berekening van de pensioenuitkering. Het wettelijke pensioen moet echter op een uniforme manier berekend op basis van twee grote pijlers”. Die twee grote pijlers zijn dan:

→ **Een berekeningsformule** gebaseerd op de klassieke parameter van de loopbaan. Voor elk gewerkt jaar zal een deel van het wettelijke pensioen worden opgebouwd. Een loopbaan van 45 jaar kan vandaag de doelstelling zijn, maar mag niet de absolute limiet zijn. Lut Sommerijns pleit voor een beperking van de gelijkgestelde periodes en voor een meer restrictieve toekenning van dergelijke periodes. Behalve in het geval van invaliditeit dient er een plafond te worden bepaald. De boodschap moet voor iedereen duidelijk zijn: hoe langer men werkt, hoe hoger het bedrag van het wettelijke pensioen. In het huidige pensioenstelsel voor werknemers (RNP) wordt bij het bepalen van het bedrag van het wettelijke pensioen rekening gehouden met elk gewerkt jaar (gepresteerd of gelijkgesteld), dat wordt geplafonneerd (en vervolgens geherwaardeerd). Bovendien varieert het bedrag afhankelijk van de gezinssituatie van de gepensioneerde (gezinspensioen, pensioen voor alleenstaande).

- Een volledige loopbaan telt 45 jaar, zowel voor mannen als voor vrouwen. Maar op dit moment wordt een derde van het wettelijke pensioen opgebouwd dankzij



Het sociaal overleg moet evolueren in de richting van een veralgemening van de tweede pijler.

de solidariteit van alle werknemers. Met andere woorden: 15 van de 45 jaar van de volledige loopbaan zijn gelijkgestelde jaren. Voor die gelijkgestelde jaren dragen we niet bij tot de opbouw van het pensioen, terwijl bij de berekening van het pensioen wel rekening wordt gehouden met die gelijkgestelde jaren. Als we bovendien weten dat een gemiddelde loopbaan 37 à 38 jaar duurt, dan lijken die 15 jaar nog zwaarder door te wegen. Het huidige pensioenstelsel voor ambtenaren is niet gebaseerd op een loopbaan van 45 jaar, maar berekent het pensioen op basis van tantièmes (in principe gelijk aan 60: een loopbaan van 45 jaar geeft recht op een pensioen gelijk aan 75% van het laatste salaris (gemiddelde van de laatste 5 jaar)). Niettemin bestaan er talrijke afwijkende systemen met tantièmes die een stuk lager liggen dan 60. Voor sommige ambtenaren geeft een loopbaan van bijvoorbeeld 30 jaar (of zelfs nog minder) recht op 75% van het salaris (parlementsleden, professoren enzovoort).

- Wat betreft het loonplafond dat gebruikt wordt in het huidige wettelijke pensioenstelsel van werknemers: voor elk jaar van de loopbaan van een werknemer wordt een gedeelte van het pensioen opgebouwd. Het loon dat in rekening wordt gebracht voor de berekening van het pensioen is echter geplafonneerd. Elk jaarlijks bedrag wordt gedeeld door 45 voor zowel mannen als vrouwen. Hetzelfde principe wordt gebruikt voor zelfstandigen, maar in de jaren vóór 1984 werd gebruikgemaakt van een jaarlijks forfaitair bedrag dat voor iedereen hetzelfde was.

Gezien de huidige budgettaire toestand van ons land acht Lut Sommerijns het weinig waarschijnlijk dat een nieuw wettelijk pensioenstelsel kan worden aangenomen.

Tweede en derde pijler houden

→ De wet-Vandenbroucke (van 28 april 2003) heeft de enorme verdienste gehad dat ze de aanvullende pensioenen in samenwerking met de sociale partners heeft gedemocratiseerd. De groepsverzekering en het reglement van het pensioenfondsen, ontwikkeld in het kader van de tweede pijler (pensioenen gefinancierd door werkgevers en eventueel door werknemers) garanderen een gezamenlijk engagement voor het aanvullend pensioen ten gunste van al het personeel van

een werkgever of een sector, of ten gunste van een welbepaalde personeelscategorie. Voor die wet had slechts 40% van de loontrekken- de werknemers in de privésector een aanvullend pensioen van de tweede pijler. Vandaag is dat al 60%. En dat percentage kan nog stijgen! Hoe? Lut Sommerijns pleit ervoor dat de sociale partners aandacht hebben voor de pensioenproblematiek en dat ze op het niveau van hun salarisonder-



handelingen een deel van de loonmarge toewijzen aan het aanvullend pensioen. Het extralegaal aanvullend pensioen toegekend in het kader van de tweede pijler is een veel interessanter alter-

natief dan een gewone loonsverhoging. Maar om de tweede pijler te verbeteren, moet ook een aantrekkelijker fiscaliteit worden toegepast (talrijke inhoudingen, te zware belastingheffing...).

men waarin het inkomen dat dient als basis van de berekening niet geplafonneerd is. Het systeem van de eerste pijler dat zij voorstelt, zal onrechtstreeks rekening houden met het inkomen, aangezien dat laatste geplafonneerd is. Het zal alle gepensioneerden die gewerkt hebben een wettelijk basispensioen aanbieden.

Daarnaast pleit ze voor een aanvullend pensioen voor alle werknemers, ongeacht hun statuut, en het reële inkomen zal een belangrijk element vormen in de berekening ervan. In een dergelijk systeem kan volgens haar het verschil tussen het gezinspensioen en het pensioen voor alleenstaanden worden afgeschaft.

Het opbouwen van het wettelijke pensioen zal gerealiseerd worden op individuele basis, onafhankelijk van de gezinssituatie. Het kan echter nuttig zijn om enkele overgangsregelingen te voorzien ten gunste van het huidige systeem (gezinspensioen en overlevingspensioen) teneinde een stijging van het risico op armoede bij bejaarden te voorkomen.

→ **Een evolutieve som** gebaseerd op een minimale loopbaan van 20 jaar ten bedrage van bijvoorbeeld 110 à 115% van de armoededrempel vastgesteld volgens internationale normen. Per extra gewerkt jaar stijgt vervolgens het bedrag van het wettelijke pensioen met 1/20e of 1/25e (geleidelijke verhoging met 1/Xe deel op basis van de levensverwachting) van het (evolutieve) bedrag van de armoededrempel. Met andere woorden: het wettelijke pensioen voor een loopbaan van 40 jaar zou in dat nieuw voorgestelde systeem zo'n 1850 euro per maand bedragen.

Diverse onderzoeken wijzen uit dat mensen verwachten dat ze recht hebben op een wettelijk pensioen van zo'n 2000 euro per maand (24.000 euro op jaarbasis). De

werkelijke cijfers liggen echter een stuk lager. Rekening houdend met een volledige loopbaan (die eerder zeldzaam is), bedraagt het minimale jaarlijkse pensioen van een zelfstandige 14.801,24 euro voor een gezinspensioen en 11.347,46 euro voor het pensioen van een alleenstaande (respectievelijk 1233,44 euro en 945,62 euro per maand). Voor een werknemer met een volledige loopbaan stijgen die bedragen tot 15.068,27 euro per jaar voor een gezinspensioen en 12.058,41 euro per jaar voor het pensioen van een alleenstaande (respectievelijk 1255,69 euro en 1004,87 euro per maand).

* **Een fundamenteel element** in het nieuwe systeem voorgesteld door Lut Sommerijns is de voorziening van een automatische aanpassingsfactor voor wettelijke pensioenen: het betreft een indexering van de welvaart om te zorgen voor een aanpassing aan de reële kost van het levensonderhoud. De filosofie erachter is om gepensioneerden een automatische stijging van hun wettelijke pensioen te garanderen, gelinkt aan de kosten van het levensonderhoud.

In dit systeem wordt het perequatiemechanisme van ambtenarenpensioenen afgeschaft en vervangen door een systeem van welvaartaanpassing, dat van toepassing is op alle gepensioneerden, onafhankelijk van het statuut dat ze hadden tijdens hun actieve loopbaan. In het huidige perequatiesysteem is het rust- of overlevingspensioen gekoppeld aan een bepaalde korf. Sinds 1 januari 2009 worden alle pensioenen van eenzelfde korf na elke referentieperiode van twee jaar automatisch geperequateerd ten belope van een bepaald percentage. Dat percentage wordt per korf vastgesteld op basis van de evolutie van weddenshaken, bepaalde weddenbijlagen, het vakantiegeld en de eindejaarspremie.

→ De derde pijler, die bestaat uit individuele pensioenvoorzieningen, moet uiteraard ook worden behouden. Maar kunnen we nog wel spreken over sparen met het oog op het opbouwen van een pensioen, vraagt Lut Sommerijns zich af. Het gaat inderdaad niet meer om sparen met het oog op het pensioen, maar om sparen zonder meer. Kijk bijvoorbeeld naar pensioensparen, waarvan het doel was de aandelen van bedrijven te ondersteunen. Hoe ook de vaste stortingslimiet verklaren bij

pensioensparen? Dat raakt kant noch wal. We moeten de fiscale incentives volhouden opdat mensen die pijler blijven ondersteunen. Lut Sommerijns denkt echter niet dat de fiscale incentives verbeterd moeten worden, gezien de huidige budgettaire toestand. "Als we de fiscale incentives willen verbeteren, is het beter om te reageren op het niveau van de tweede pijler! De eerste en tweede pijler moeten worden versterkt ten opzichte van de derde pijler. Maar de derde

pijler moet blijven bestaan omdat heel wat particulieren geen toegang hebben tot de tweede pijler. " Het onbetwistbare doel van het pensioensysteem is de huidige en toekomstige gepensioneerden een bevredigende levensstandaard te kunnen geven die voorspelbaar en gegarandeerd is en die geen al te grote last op de schouders van de jongere generaties legt. Het sociaal overleg dient te evolueren in de richting van een veralgemening van de

tweede pijler en een diversificatie van de risico's. Want de uitdaging is groot: het is namelijk onaanvaardbaar om naast de kosten van de vergrijzing ook het budgettaire gewicht van de financiële crisis over te dragen naar de volgende generatie. Volgens Itinera Institute zullen de effecten van de vergrijzing (gedeeltelijk) kunnen worden afgezwakt als de juiste keuzes worden gemaakt. Het is nog niet te laat... maar wel bijna! ■

Laurent Feiner