



**Bureau fédéral du Plan**

Analyses et prévisions économiques

**Federaal Planbureau**

Economische analyses en vooruitzichten

**Centre d'Expertise des pensions  
Kenniscentrum pensioenen**

# Évolution de la qualité sociale des pensions du premier pilier au travers d'indicateurs macro-budgétaires

## Evolutie van de sociale kwaliteit van de eerstepijlerpensioenen op basis van macrobudgettaire indicatoren

Mars - Maart 2016

## Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. À cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

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

e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Éditeur responsable : Philippe Donnay

## Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen. Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen 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](mailto:contact@plan.be)

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

**Bureau fédéral du Plan**  
**Centre d'Expertise des pensions**  
Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

**Federaal Planbureau**  
**Kenniscentrum pensioenen**  
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tél. : +32-2-5077311  
fax : +32-2-5077373  
e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)  
<http://www.plan.be>

# Évolution de la qualité sociale des pensions du premier pilier au travers d'indicateurs macro-budgétaires

## Evolutie van de sociale kwaliteit van de eerstepijlerpensioenen op basis van macrobudgettaire indicatoren

Mars - Maart 2016

Greet De Vil, Raphaël Desmet, Nicole Fasquelle, Christophe Joyeux, Guy Van Camp,  
Bertrand Scholtus, Saskia Weemaes

# Table des matières - Inhoudstafel

<b>Synthèse</b> .....	<b>1</b>
<b>Synthese</b> .....	<b>8</b>
<b>1. Introduction</b> .....	<b>15</b>
<b>2. Cadre méthodologique</b> .....	<b>17</b>
2.1. Définitions des indicateurs	17
2.1.1. Le benefit ratio	17
2.1.2. Le taux de remplacement	18
2.1.3. Minimum- en maximumbedragen	19
a. De werknemers- en zelfstandigenregelingen .....	19
b. De overheidssector .....	20
2.2. Évolution des revenus du travail et spécificités des régimes de pension	21
2.2.1. Évolution des revenus du travail par tête entre 1985 et 2060	21
2.2.2. Kenmerken van de pensioenregelingen, inkomensgroei en evolutie van de indicatoren	21
a. In aanmerking te nemen lonen in de pensioenberekening .....	21
b. Welvaartsaanpassingen .....	22
<b>3. Evolutie van de vervangingsratio</b> .....	<b>25</b>
3.1. De werknemersregeling	25
3.2. Le régime des travailleurs indépendants	28
3.3. De overheidssector	33
<b>4. Evolutie van de benefit ratio</b> .....	<b>35</b>
4.1. De werknemersregeling	35
4.2. Le régime des travailleurs indépendants	38
4.3. De overheidssector	41
<b>5. Evolutie van de minimum- en maximumbedragen</b> .....	<b>44</b>
5.1. De werknemersregeling	44
5.2. De zelfstandigenregeling	45
5.3. De overheidssector	47

## Liste des tableaux - Lijst van tabellen

Tableau 1	Évolution entre 2014 et 2060 du taux de remplacement par régime selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique).....	3
Tableau 2	Évolution entre 2014 et 2060 du benefit ratio par régime selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique).....	5
Tableau 3	Évolution entre 2014 et 2060 des minimas et maximas par régime selon les deux scénarios de gains de productivité du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique).....	7
Tabel 4	Evolutie tussen 2014 en 2060 van de vervangingsratio per regeling volgens de verschillende scenario's van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt) .....	11
Tabel 5	Evolutie tussen 2014 en 2060 van de benefit ratio per regeling volgens de verschillende scenario's van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt) .....	12
Tabel 6	Evolutie tussen 2014 en 2060 van minima en maxima per regeling volgens twee scenario's voor de productiviteitsgroei van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt) .....	14
Tableau 7	Taux de croissance annuels moyens des revenus du travail par tête selon le régime en termes réels*.....	21
Tabel 8	Evolutie van de vervangingsratio's in de werknemersregeling, volgens de verschillende scenario's uit het jaarlijks verslag van de SCvV .....	26
Tableau 9	Évolution des taux de remplacement dans le régime des travailleurs indépendants, selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV.....	30
Tabel 10	Evolutie van de vervangingsratio's in de overheidssector (administratie en onderwijs), volgens de verschillende scenario's uit het jaarlijks verslag van de SCvV.....	33
Tabel 11	Evolutie van het gemiddeld pensioen en van de benefit ratio in de werknemersregeling volgens verschillende scenario's uit het rapport 2015 van de SCvV.....	36
Tableau 12	Évolution de la pension moyenne et du benefit ratio dans le régime des travailleurs indépendants selon différents scénarios du rapport 2015 du CEV.....	39
Tabel 13	Evolutie van het gemiddeld pensioen en van de benefit ratio in de overheidssector (administratie en onderwijs) volgens verschillende scenario's uit het rapport 2015 van de SCvV.....	42
Tabel 14	Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de werknemersregeling, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag 2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf 2030).....	44
Tabel 15	Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de zelfstandigenregeling, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag 2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf 2030).....	45
Tabel 16	Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de overheidssector, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag	

2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf  
2030)..... 47

## Synthèse

En soutien aux travaux du Conseil académique, ce rapport présente une évaluation de l'évolution future de la qualité sociale des pensions du premier pilier au travers de différents indicateurs tels que le taux de remplacement (rapport entre la pension moyenne de retraite des nouveaux pensionnés et le dernier revenu professionnel moyen), le benefit ratio (rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés et le revenu professionnel moyen de l'ensemble des travailleurs) et les minimas et maximas légaux. Ces indicateurs sont présentés pour les trois régimes de pension (salarié, indépendant et fonction publique) et ventilés, le cas échéant, par sexe. Les chiffres présentés dans ce rapport sont relatifs aux pensions exprimées en termes bruts (avant impôts et cotisations sociales) et se limitent au premier pilier. En d'autres termes, les compléments de pension du régime d'assistance sociale, du deuxième ou du troisième pilier ne sont pas pris en compte.

La définition des concepts repris au numérateur et dénominateur du taux de remplacement et du benefit ratio peut s'écarter des définitions retenues dans d'autres études. Dans cette optique, il est important de noter que les résultats présentés dans ce rapport sont établis à partir de modèles dont le but est d'estimer l'évolution à long terme des dépenses sociales dans des scénarios macroéconomique et démographique bien définis. Pour cette raison, ces modèles s'inscrivent dans le cadre de référence que constituent les comptes nationaux. Outre des règles de calcul spécifique, l'utilisation de ce cadre de référence influence le niveau de ces indicateurs, ce qui contribue à rendre délicate une comparaison entre régimes de ces niveaux. Cette étude n'a dès lors pas pour principal objet de comparer la générosité relative des différents régimes, mais tend à mettre en avant certaines évolutions marquantes au sein des régimes, dans différents contextes économiques.

Le cadre macro-budgétaire dans lequel se situe cette étude exclut certaines approches de la notion de qualité sociale, comme celle retenue par les institutions internationales qui, régulièrement, recourent à des taux de remplacement théoriques de cas-types afin d'évaluer l'adéquation des régimes de pension dans une perspective de comparaison internationale. Une approche alternative serait de s'appuyer sur des données individuelles prélevées sur un échantillon représentatif de la population. Une telle analyse microéconomique devrait, d'une manière générale, permettre de dresser le profil d'une distribution des revenus et, en particulier, d'évaluer un taux de risque de pauvreté de la population pensionnée et non pensionnée. Dans le présent rapport, ces approches alternatives de la notion de qualité sociale ne sont pas suivies.

L'évaluation du présent rapport est réalisée selon le scénario de référence et les scénarios alternatifs en matière de comportement de départ à la retraite et de productivité présentés dans le rapport 2015 du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)<sup>1</sup> :

- le scénario de translation en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035 (scénario de référence du CEV).

---

<sup>1</sup> Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015. Ces projections ont toutefois été adaptées pour tenir compte notamment de certaines modalités récentes concernant les mesures en matière de chômage avec complément d'entreprise.

- Le scénario intermédiaire en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035.
- Le scénario de report minimum en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035.
- Le scénario de translation en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,25% par an à partir de 2030.

L'ensemble des scénarios intègrent les mesures suivantes en matière de réforme des pensions<sup>2</sup> : le relèvement progressif des conditions d'accès à la pension anticipée, le relèvement de l'âge légal de la retraite, le relèvement progressif de l'âge minimum pour bénéficier d'une pension de survie, la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite dans le régime de la fonction publique et la suppression du bonus de pension.

De profondes différences existent entre les régimes de pension, aussi bien en termes de modalités de calcul de la pension qu'en termes d'adaptation des prestations et paramètres de ces régimes au bien-être. De ce point de vue, une distinction doit être faite entre les régimes salarié et indépendant d'une part, le régime de la fonction publique de l'autre.

Dans le régime salarié et le régime indépendant, la pension est calculée sur les rémunérations (non revalorisées en termes réels) de l'ensemble de la carrière. Par contre, dans le régime de la fonction publique, ce sont les traitements des dix ou cinq dernières années de carrière qui sont pris en considération dans le calcul de la pension. Ces traitements sont en outre adaptés pour tenir compte des revalorisations barémiques intervenues entre le paiement des traitements et la date de départ à la retraite. Dans ce cadre, l'évolution des pensions dans le régime de la fonction publique est fortement liée à l'évolution contemporaine ou récente des salaires. Dans les régimes salarié et indépendant, cette liaison est nettement moins forte, les nouvelles pensions s'inscrivant dans la perspective de la croissance des revenus professionnels sur plus de 4 décennies. Dans cette optique, une faible progression des revenus du travail par tête, comme celle observée ces dernières années ou comme celle qui devrait caractériser le début de la période de projection, aura tendance à accroître le taux de remplacement dans les régimes salarié et indépendant. À l'inverse, lorsque la croissance de la productivité par tête reprend, comme c'est le cas à plus long terme sur la période de projection, le taux de remplacement aura tendance à décroître. Un relèvement (une baisse) tendanciel(le) du taux de remplacement se répercute par la suite progressivement sur le benefit ratio à mesure que davantage de générations de pensionnés ont bénéficié d'un taux de remplacement accru (réduit).

Les régimes de pension se distinguent également par la manière dont sont adaptées les prestations des bénéficiaires tout au long de leur séjour dans le régime. Dans le régime salarié et indépendant, cette adaptation se fait indépendamment de l'évolution des salaires<sup>3</sup>. En particulier, les prestations non for-

---

<sup>2</sup> Op.cit., chapitre 3, pp. 60-63

<sup>3</sup> La loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations instaure un mécanisme structurel d'adaptation au bien-être des allocations sociales dans le régime des travailleurs salariés, le régime des travailleurs indépendants et les régimes d'assistance sociale. Les décisions relatives aux revalorisations des allocations sociales ont lieu de manière bismensuelle. La dernière décision quant à l'allocation de l'enveloppe disponible est relative aux années 2015 et 2016 et sont prises en compte dans la projection. À partir de 2017, la revalorisation des prestations sociales s'effectue, par hypothèse, selon les



faitaires sont adaptées, par hypothèse, à un rythme de 0,5% par an. Dans le régime de la fonction publique, le mécanisme de la péréquation est tel que les prestations sociales connaissent une revalorisation liée à l'évolution des salaires. Dans ce régime, l'adaptation au bien-être (en d'autres termes la péréquation) est supposée présenter en projection un découplage de 0,4% par rapport à la hausse salariale (sur la base d'un écart observé historiquement). Dans ce cadre, la dépréciation des prestations comparativement aux traitements se produit à un rythme constant tout au long du séjour des bénéficiaires dans le régime de pension de la fonction publique. À l'inverse, cette dépréciation se fera à un rythme plus ou moins rapide en fonction de la croissance des revenus par tête dans les régimes salarié et indépendant. Dans un contexte de faible croissance des revenus, l'érosion de la pension est lente. Par contre, en cas de reprise de la croissance salariale, cette érosion sera rapide et le benefit ratio aura tendance à se réduire.

Les montants minimums et maximums de pension dans les régimes salarié et indépendant évoluent, par hypothèse à partir de 2017, en fonction du paramètre d'adaptation au bien-être utilisé pour le calcul des enveloppes disponibles prévues par le pacte de solidarité entre les générations, à savoir 1% par an pour les minimas et 1,25% pour le plafond salarial. Ces mêmes paramètres servent, à partir de 2021, à revaloriser les minima et maximum absolu du régime de la fonction publique<sup>4</sup>. Ces paramètres sont fixés indépendamment de la croissance des revenus par tête. Dès lors, plafonds, minima et maximum absolu se déprécieront en cas de croissances salariales supérieures à ces paramètres. Remarquons toutefois que, dans le régime salarié et indépendant, la pension maximum est définie pour une carrière complète dont l'ensemble des rémunérations ont été plafonnées. Dès lors, le lien entre pension maximum et croissance contemporaine des revenus par tête est moins immédiat, la pension maximum reflétant l'évolution historique des plafonds.

### a. Évolution du taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini comme le rapport entre la pension de retraite moyenne (y compris le bonus de pension) des nouveaux pensionnés et le dernier revenu professionnel moyen.

**Tableau 1 Évolution entre 2014 et 2060 du taux de remplacement par régime selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique)**  
En % du dernier revenu du travail par tête

	2014	2060			
		Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,5% (scénario de référence du CEV)	Hypothèse intermédiaire et gains de productivité de 1,5%	Hypothèse de report minimum et gains de productivité de 1,5%	Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,25%
<b>Taux de remplacement</b>					
Régime salarié	32,6	31,1 (-1,5)	30,8 (-1,8)	30,3 (-2,3)	33,0 (+0,4)
Régime indépendant	29,3	30,2 (+0,9)	29,8 (+0,5)	29,2 (-0,1)	32,4 (+3,0)
Secteur public	69,3	71,1 (+1,8)	70,8 (+1,5)	69,8 (+0,5)	71,1 (+1,8)

Le taux de remplacement est défini comme le rapport (exprimé en %) entre la pension de retraite moyenne (y compris le bonus de pension) des nouveaux pensionnés et le dernier revenu professionnel moyen (à savoir, le revenu moyen estimé des 60-64 ans dans le régime salarié et le régime indépendant, le traitement de référence dans le régime de la fonction publique) de la même année.

paramètres utilisés pour le calcul de l'enveloppe disponible, à savoir une revalorisation annuelle de 1,25% des plafonds, de 1% des allocations forfaitaires et de 0,5% des prestations non forfaitaires.

<sup>4</sup> Peu de pensionnés de la fonction publique sont concernés par ce maximum absolu vu son niveau et dans la mesure où il existe un maximum relatif qui correspond à 75% du traitement de référence (traitement pris en compte dans le calcul de la pension).

Dans le régime salarié, le taux de remplacement suit globalement un profil décroissant sur l'ensemble de la période de projection dans les scénarios où les gains de productivité s'établissent à long terme à 1,5% par an (à savoir le scénario de référence du CEV et les scénarios alternatifs de comportement de départ à la retraite, voir Tableau 1). Par contre, dans le scénario de moindre croissance de la productivité, le taux de remplacement s'accroît sur cette période (la nouvelle pension reflétant l'évolution salariale connue au cours des 45 dernières années). Dans le régime indépendant, le taux de remplacement augmente globalement entre 2014 et 2060, sauf dans le scénario de report minimum. Dans le régime de la fonction publique, ce taux est relativement stable, quel que soit le scénario retenu.

Dans le régime salarié, ces évolutions sont le résultat de l'interaction d'un certain nombre de facteurs, certains tendant à accroître le taux de remplacement, d'autres à le réduire. Outre le contexte de faible croissance des salaires en début de période de projection (voir ci-dessus), l'augmentation des durées de carrière tend à accroître le taux de remplacement. Cette augmentation des durées de carrière est la conséquence, d'une part, de la participation accrue des femmes au marché du travail et, d'autre part, de la prolongation des carrières induite par la réforme des pensions (relèvement des conditions d'accès pour un départ anticipé à la retraite et relèvement de l'âge légal). Notons que ce relèvement de l'âge légal a des conséquences plus ou moins importantes sur la prolongation des carrières en fonction du scénario retenu en matière de comportement de départ à la retraite et influence dès lors de manière différenciée l'évolution à plus long terme du taux de remplacement. Les facteurs tendant à réduire le taux de remplacement sont, outre la reprise progressive de la croissance des salaires, la suppression du bonus de pension et la réduction de la proportion de pensionnés au taux ménage. Le taux de remplacement se réduit progressivement au cours de la période de suppression du bonus de pension. La réduction de la part des bénéficiaires dont la pension est calculée au taux ménage (soit 75% du salaire de référence alors que le taux isolé est de 60%) s'inscrit dans la perspective de la participation accrue des femmes au marché du travail et du recul de la proportion de personnes mariées.

Les facteurs contribuant à la hausse et à la baisse du taux de remplacement dans le régime salarié se manifestent également dans le régime indépendant. Au-delà de ces facteurs, la substitution progressive jusqu'en 2029 de revenus forfaitaires par des revenus réels dans le calcul de la pension joue un rôle important dans l'accroissement du taux de remplacement dans le régime indépendant. La suppression du malus contribue également à cette hausse.

Dans le régime de la fonction publique, le taux de remplacement s'accroît sur l'ensemble de la période de projection quel que soit le scénario retenu. Cet accroissement reflète l'augmentation des durées de carrière consécutive à la participation accrue des femmes au marché du travail et à la prolongation des carrières (plus ou moins importantes selon l'hypothèse de comportement de départ à la retraite) suite à la réforme des pensions (y compris la suppression de la bonification pour diplôme dans l'évaluation de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite). Toutefois, à moyen terme, le taux de remplacement se réduit suite à la suppression du bonus de pension et à une modification de la composition de la population partant à la retraite liée à la suppression de la bonification pour diplôme. Cette suppression progressive se traduit par une moindre représentation des personnes détentrices d'un diplôme de l'enseignement supérieur au sein de la population partant ces années-là à la retraite, dont la pension est en moyenne plus élevée que celle des autres bénéficiaires.

## b. Évolution du benefit ratio

Le benefit ratio est défini comme le rapport entre la pension moyenne de l'ensemble des pensionnés et le revenu professionnel moyen de l'ensemble des travailleurs. Dans ce sens, le benefit ratio est un indicateur macroéconomique qui compare le niveau de vie moyen de l'ensemble de la population pensionnée au niveau de vie moyen de l'ensemble de la population active occupée. L'évolution du benefit ratio ne permet pas de tirer des enseignements quant à l'évolution du niveau de vie individuel d'un retraité tout au long de son séjour dans un régime de pension. Cette dernière évolution devrait être analysée au travers de la pension calculée à l'entrée dans un régime et de son adaptation au bien-être tout au long du séjour du bénéficiaire dans le régime. Cette analyse est hors de portée du présent rapport.

Les évolutions du taux de remplacement se répercutent progressivement sur les évolutions du benefit ratio (voir Tableau 2) à mesure que davantage de générations de pensionnés sont concernées par un relèvement (une baisse) du taux de remplacement. L'évolution des benefit ratios suit dès lors globalement celle des taux de remplacement.

**Tableau 2 Évolution entre 2014 et 2060 du benefit ratio par régime selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique)**  
En % du revenu du travail par tête

	2014	2060			
		Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,5% (scénario de référence du CEV)	Hypothèse intermédiaire et gains de productivité de 1,5%	Hypothèse de report minimum et gains de productivité de 1,5%	Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,25%
<b>Benefit ratio</b>					
Régime salarié	35,6	34,1 (-1,5)	33,7 (-1,9)	33,1 (-2,5)	36,3 (+0,7)
Régime indépendant	32,7	36,5(+3,8)	36,0 (+3,3)	35,3 (+2,6)	39,1 (+6,4)
Secteur public	71,4	84,8 (+13,4)	84,4 (+13,0)	83,2 (+11,8)	84,8 (+13,4)

Le benefit ratio est défini comme le rapport (exprimé en %) entre la pension moyenne (de retraite et de survie, y compris bonus de pension, pécule de vacances) de l'ensemble des bénéficiaires d'un régime et le revenu professionnel par tête de la même année. Pour le régime de la fonction publique, ces concepts sont relatifs aux secteurs de l'administration et de l'enseignement.

Dans le régime salarié, l'évolution du benefit ratio est également influencée par les modalités d'adaptation des prestations sociales au bien-être et la structure d'âge de la population pensionnée. Durant la première partie de la période de projection, l'instauration d'un mécanisme structurel d'adaptation au bien-être des prestations sociales au travers du pacte de solidarité entre les générations induit une moindre érosion des pensions (comparativement au salaire) tout au long du séjour des bénéficiaires dans le régime, d'autant plus qu'elle se déroule dans un contexte de faible croissance salariale. L'instauration de ce système tend dès lors à accroître le benefit ratio. En outre, partent à la retraite au cours de cette période les générations importantes issues du baby-boom d'après-guerre. Ces départs se traduisent par un certain rajeunissement de la population pensionnée et dès lors également par un relèvement du benefit ratio. Principalement en raison de l'adaptation partielle des pensions au bien-être, les pensions des générations jeunes des pensionnés sont en effet en moyenne plus élevées que celles des générations plus anciennes. Au cours de la seconde partie de la période de projection, la reprise progressive de la croissance des salaires (voir ci-dessus) ainsi que le vieillissement de la population pensionnée (liée principalement à l'accroissement de l'espérance de vie) tendent à réduire le benefit ratio. Dans les scénarios où la croissance de la productivité est de 1,5% à long terme, le benefit ratio baisse sur

l'ensemble de la période de projection dans le régime des travailleurs salariés. Par contre, une légère augmentation de ce ratio est perceptible dans le scénario de moindre croissance de la productivité.

Les facteurs influençant le benefit ratio, au-delà de ceux jouant sur le taux de remplacement, sont les mêmes dans le régime indépendant que dans le régime salarié. Dans le régime indépendant, le benefit ratio, comme le taux de remplacement, est toutefois plus élevé en fin qu'en début de période de projection quel que soit le scénario envisagé.

Dans le régime de la fonction publique, l'influence négative du vieillissement de la population sur l'évolution du benefit ratio est moindre en raison de la péréquation des pensions, qui se traduit à long terme par un moindre écart entre l'adaptation au bien-être des pensions et l'évolution salariale que dans le régime salarié. Les facteurs influençant le taux de remplacement contribuent à relever progressivement le benefit ratio. Par ailleurs, le profil par âge de la pension moyenne dans le secteur enseignant à l'amorce de la période de projection tend à accroître le benefit ratio. Ce profil est très décroissant (probablement en raison de départs fortement anticipés à la retraite suite aux différentes réformes qu'a connues le secteur de l'enseignement depuis la fin des années 80). À long terme, la décroissance de la pension par âge est nettement moins marquée (dans un contexte où il n'y a plus de départs à la retraite avant 60 ans et où les durées de carrière à partir du milieu des années 2030 ne progressent plus). Cet aplanissement du profil de dépenses par âge contribue à une augmentation du benefit ratio dans le régime de pensions de la fonction publique.

### **c. Évolution des minima et maxima**

L'évolution des maxima et des minima (exprimés en % des revenus du travail par tête) dans les différents régimes (voir Tableau 3) s'interprète principalement à la lumière des croissances des revenus dans un contexte de revalorisation des plafonds, minima et maxima indépendante de ces croissances (voir ci-dessus). Remarquons toutefois que dans le régime indépendant, la pension maximum croît sur l'ensemble de la période de projection. Cette croissance s'explique par la réduction du revenu professionnel par tête à moyen terme et par le remplacement de revenus forfaitaires (pour les années de carrière antérieures à 1984) par des rémunérations réelles dans le calcul de la pension et dès lors la prise en compte d'un nombre croissant d'années valorisées au plafond dans le calcul de la pension maximum.

**Tableau 3 Évolution entre 2014 et 2060 des minimas et maximas par régime selon les deux scénarios de gains de productivité du rapport 2015 du CEV (écart entre 2014 et 2060 en italique)**  
*En % du revenu du travail par tête*

	2014	2060	
		Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,5%	Hypothèse de translation et gains de productivité de 1,25%
<b>Minima (au taux isolé)</b>			
Régime salarié	35,5	31,0 <i>(-4,5)</i>	33,2 <i>(-2,3)</i>
Régime indépendant	37,2	35,6 <i>(-1,6)</i>	38,1 <i>(+0,9)</i>
Secteur public	44,4	37,8 <i>(-6,6)</i>	40,4 <i>(-4,0)</i>
<b>Maxima (au taux isolé)</b>			
Régime salarié	68,8	60,8 <i>(-8,0)</i>	65,1 <i>(-3,7)</i>
Régime indépendant	43,8	44,6 <i>(+0,8)</i>	47,7 <i>(+3,9)</i>
Secteur public	215,1	202,1 <i>(-13,0)</i>	216,4 <i>(+1,3)</i>

## Synthese

Om de werkzaamheden van de Academische Raad te ondersteunen, toont dit rapport een evaluatie van de toekomstige evolutie van de sociale kwaliteit van de eerstepijlerpensioenen via verschillende indicatoren, zoals de vervangingsratio (verhouding tussen het gemiddeld rustpensioen van de nieuwe gepensioneerden en het laatste gemiddelde beroepsinkomen), de benefit ratio (verhouding tussen het gemiddeld pensioen van alle gepensioneerden en het gemiddeld beroepsinkomen van alle werkenden) en de wettelijke minima en maxima. Die indicatoren worden voorgesteld voor de drie pensioenregelingen (werknemers, zelfstandigen en overheidssector) en, indien van toepassing, uitgesplitst volgens geslacht. Merk op dat alle pensioenen in dit rapport in bruto termen (voor belastingen en sociale bijdragen) staan en het enkel om het eerstepijlerpensioen gaat. Eventuele aanvullingen in de vorm van sociale bijstandsuitkeringen of aanvullende pensioenen (2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> pijler) worden dus niet meegerekend.

De definiëring van zowel de concepten die in de teller als in de noemer van de vervangingsratio en de benefit ratio staan, kan afwijken van de weerhouden definities in andere studies. Het is in dit verband belangrijk te weten dat de resultaten die in dit rapport weergegeven worden, berekend zijn op basis van modellen bedoeld om de sociale uitgaven op lange termijn in een welbepaalde macro-economische en demografische context te ramen. De modellen schrijven zich daarom in in het referentiekader dat gevormd wordt door de Nationale Rekeningen. Naast specifieke rekenregels, beïnvloedt het gebruik van dit referentiekader het niveau van deze indicatoren wat een vergelijking van deze niveaus tussen de regelingen bemoeilijkt. De voornaamste doelstelling van deze studie ligt dan ook niet in het vergelijken van de relatieve generositeit van de verschillende regelingen maar in het tonen van de belangrijkste evoluties binnen elke regeling, in verschillende economische contexten.

Het macrobudgettaire kader waarbinnen gewerkt wordt voor deze studie, sluit andere invullingen van het begrip sociale kwaliteit ook uit. Internationale instellingen maken bijvoorbeeld vaak gebruik van vervangingsratio's voor theoretische typegevallen om de adequaatheid van pensioensystemen internationaal te vergelijken. Ook zou men zich kunnen beroepen op indicatoren die gebruik maken van gegevens die geregistreerd worden voor een representatief staal van de bevolking. Degelijke micro-analyses zouden dan toelaten om in het algemeen een inkomensverdeling te schetsen en meer in het bijzonder, bijvoorbeeld, het armoederisico van pensioengerechtigden versus niet pensioengerechtigden te berekenen. Deze alternatieve invullingen van het concept sociale kwaliteit worden in dit rapport dus niet bestudeerd.

De evaluatie in het voorliggende rapport wordt opgesteld op basis van het referentiescenario en de alternatieve scenario's met betrekking tot het pensioneringsgedrag en de productiviteit die aan bod komen in het verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV) van 2015<sup>5</sup>:

---

<sup>5</sup> Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de Vergrijzing, Jaarverslag, juli 2015. Die projecties werden evenwel aangepast om onder meer rekening te houden met bepaalde recente modaliteiten inzake de maatregelen met betrekking tot de werkloosheid met bedrijfsloeslag.

- het verschuivingsscenario met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de productiviteitsgroei van 1,5% per jaar vanaf 2035 (SCvV-referentiescenario).
- Het tussenscenario met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de productiviteitsgroei van 1,5% per jaar vanaf 2035.
- Het scenario van minimumuitstel met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de productiviteitsgroei van 1,5% per jaar vanaf 2035.
- Het verschuivingsscenario met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd en de productiviteitsgroei van 1,25% per jaar vanaf 2030.

In alle scenario's worden de volgende maatregelen met betrekking tot de pensioenhervorming opgenomen<sup>6</sup>: de geleidelijke verhoging van de toegangsvoorwaarden voor vervroegd pensioen, de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, de geleidelijke verhoging van de minimumleeftijd voor het overlevingspensioen, het schrappen van de diplomabonificatie in de berekening van de loopbaanvoorwaarde voor het vervroegd pensioen in de pensioenregeling voor de overheidssector en de afschaffing van de pensioenbonus.

Er bestaan aanzienlijke verschillen tussen de pensioenregelingen, zowel op het vlak van de modaliteiten voor de berekening van de pensioenen als op het vlak van de welvaartsaanpassingen van de uitkeringen en de parameters van die regelingen. In dat opzicht moet er een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de werknemers- en zelfstandigenregeling en, anderzijds, de overheidsregeling.

In de werknemers- en zelfstandigenregeling wordt het pensioen berekend op basis van het (niet in reële termen geherwaardeerde) inkomen van de volledige loopbaan. In de pensioenregeling van de overheidssector worden daarentegen de lonen van de laatste vijf of tien jaren van de loopbaan in aanmerking genomen in de berekening van het pensioen. Die lonen worden bovendien aangepast om rekening te houden met de baremieke herwaarderingen die zijn doorgevoerd tussen het moment waarop de lonen uitbetaald worden en de datum van pensionering. In dat kader hangt de evolutie van de pensioenen in de overheidsregeling nauw samen met de huidige of recente loonevolutie. In de werknemers- en zelfstandigenregeling is die samenhang minder uitgesproken, aangezien de nieuwe pensioenen in de lijn liggen van de groei van de beroepsinkomsten over meer dan vier decennia. In dat opzicht zal de geringe groei van de arbeidsinkomens per hoofd, zoals de groei van de laatste jaren of die het begin van de projectieperiode zou kenmerken, de vervangingsratio in de werknemers- en zelfstandigenregeling laten toenemen. Anderzijds zal de vervangingsratio afnemen, wanneer de productiviteitsgroei per hoofd aantrekt, zoals op langere termijn het geval is over de projectieperiode. Een trendmatige stijging (daling) van de vervangingsratio heeft bijgevolg geleidelijk een weerslag op de benefit ratio naarmate de toegenomen (afgenomen) vervangingsratio van toepassing is op meer generaties gepensioneerden.

De pensioenregelingen worden ook onderscheiden door de manier waarop de uitkeringen van de gerechtigden aangepast worden tijdens de periode waarin ze in de regeling blijven. In de werknemers-

---

<sup>6</sup> Op.cit., hoofdstuk 3, pp. 60-63

en zelfstandigenregeling wordt die aanpassing los van de loonevolutie doorgevoerd<sup>7</sup>. De niet-forfaitaire uitkeringen worden meer bepaald, per hypothese, aangepast aan een ritme van 0,5% per jaar. In de overheidsregeling zorgt het perequatiemechanisme ervoor dat de sociale uitkeringen worden geherwaardeerd op basis van de loonevolutie. In die regeling zou de welvaartsaanpassing (m.a.w. de perequatie) een loskoppeling van 0,4% vertonen ten opzichte van de loonstijging (op basis van het historisch waargenomen verschil). In dat kader doet de depreciatie van de uitkeringen ten opzichte van de lonen zich aan een constant ritme voor tijdens de periode waarin de gerechtigden in de overheidsregeling blijven. In de werknemers- en zelfstandigenregeling daarentegen doet die depreciatie zich aan een hoger of lager tempo voor afhankelijk van de groei van de inkomens per hoofd. In een context waarin de inkomens zwak groeien, verloopt de erosie van de pensioenen traag. Wanneer de loongroei daarentegen aantrekt, verloopt die uitholling snel en zou de benefit ratio dalen.

De minimum- en maximumpensioenbedragen in de werknemers- en zelfstandigenregeling evolueren per hypothese vanaf 2017 op basis van de parameter voor welvaartsaanpassing die wordt gebruikt voor de berekening van de in het Generatiepact voorziene beschikbare enveloppes: 1% per jaar voor de minima en 1,25% voor de loongrens. Diezelfde parameters worden vanaf 2021 gebruikt om de absolute minima en maxima van de overheidsregeling te herwaarderen<sup>8</sup>. Die parameters worden los van de groei van de inkomens per hoofd bepaald. Vandaar dat de grenzen en de absolute minima en maxima zullen depreciëren wanneer de loongroei hoger ligt dan die parameters. Er moet evenwel opgemerkt worden dat het maximumpensioen in de werknemers- en zelfstandigenregeling bepaald wordt voor een volledige loopbaan waarvan alle lonen geplafonneerd werden. De maximumpensioenen en de huidige groei van de inkomens per hoofd vertonen dan een minder duidelijke samenhang, aangezien het maximumpensioen de historische evolutie van de grenzen weerspiegelt.

#### **a. Evolutie van de vervangingsratio**

De vervangingsratio wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddeld rustpensioen (inclusief pensioenbonus) van de nieuwe gepensioneerden en het laatste gemiddelde beroepsinkomen.

---

<sup>7</sup> De wet van 23 december 2005 betreffende het Generatiepact heeft een structureel mechanisme ingesteld voor de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen in de werknemersregeling, de zelfstandigenregeling en de sociale bijstandsregelingen. De beslissingen met betrekking tot de herwaarderingen van de sociale uitkeringen gebeuren tweejaarlijks. De laatste beslissing inzake de toewijzing van de beschikbare enveloppe heeft betrekking op de jaren 2015 en 2016 en wordt in de projectie in aanmerking genomen. Vanaf 2017 worden de sociale uitkeringen per hypothese geherwaardeerd volgens de parameters die gebruikt worden voor de berekening van de beschikbare enveloppe: een jaarlijkse herwaardering van 1,25% van de plafonds, van 1% van de forfaitaire uitkeringen en van 0,5% van de niet-forfaitaire uitkeringen.

<sup>8</sup> Er zijn maar weinig gepensioneerden van de overheidssector waarop dat absoluut maximum van toepassing is door het niveau ervan en omdat er een relatief maximum bestaat dat overeenstemt met 75% van het referentieloon (loon dat in aanmerking wordt genomen in de berekening van het pensioen).



**Tabel 4 Evolutie tussen 2014 en 2060 van de vervangingsratio per regeling volgens de verschillende scenario's van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt)**  
*In % van het laatste arbeidsinkomen per hoofd*

	2014	2060			
		Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,5% (referentiescenario van de SCvV)	Tussenhypothese en productiviteitsgroei van 1,5%	Hypothese van minimumuitstel en productiviteitsgroei van 1,5%	Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,25%
<b>Vervangingsratio</b>					
Werknemersregeling	32,6	31,1 (-1,5)	30,8 (-1,8)	30,3 (-2,3)	33,0 (+0,4)
Zelfstandigenregeling	29,3	30,2 (+0,9)	29,8 (+0,5)	29,2 (-0,1)	32,4 (+3,0)
Overheidssector	69,3	71,1 (+1,8)	70,8 (+1,5)	69,8 (+0,5)	71,1 (+1,8)

De vervangingsratio is hier gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddeld rustpensioen (inclusief pensioenbonus) van de nieuwe gepensioneerden en het laatste gemiddelde beroepsinkomen (het geraamd gemiddeld inkomen van de 60-64-jarigen in de werknemersregeling en zelfstandigenregeling en de referentewedde in de overheidssector), in hetzelfde jaar.

In de werknemersregeling daalt de vervangingsratio globaal genomen over de gehele projectieperiode in de scenario's waar de productiviteitsgroei op lange termijn 1,5% per jaar bedraagt (het SCvV-referentiescenario en de alternatieve scenario's met betrekking tot het pensioneringsgedrag, zie tabel 4). In het scenario waarin de productiviteit minder sterk groeit, stijgt de vervangingsratio daarentegen (aangezien het nieuwe pensioen de loonevolutie weerspiegelt van de afgelopen 45 jaar). In de zelfstandigenregeling stijgt, over de gehele projectieperiode, de vervangingsratio behalve in het scenario van minimumuitstel. In de overheidssector is deze ratio relatief stabiel, ongeacht het weerhouden scenario.

In de werknemersregeling zijn die ontwikkelingen het resultaat van de wisselwerking tussen een bepaald aantal factoren. Sommige factoren laten de vervangingsratio stijgen, anderen laten die dalen. Naast de zwakke groei van de lonen in het begin van de projectieperiode (zie boven) zorgt de toename van de loopbaanduur voor een stijging van de vervangingsratio. Die toename van de loopbaanduur is het gevolg 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). Merk op dat de verhoging van de wettelijke leeftijd grote en minder grote gevolgen heeft op de loopbaanverlenging afhankelijk van het weerhouden scenario met betrekking tot het pensioneringsgedrag en zo op verschillende manieren de langetermijnevolutie van de vervangingsratio beïnvloedt. De volgende factoren laten de vervangingsratio dalen, naast het geleidelijk herstel van de loonstijging: de afschaffing van de pensioenbonus en de daling van het aandeel gepensioneerden met een gezinspensioen. De vervangingsratio daalt gestaag tijdens de periode waarin de pensioenbonus wordt afgeschaft. De daling van het aandeel gerechtigden waarvan het pensioen wordt berekend op basis van het gezinsbedrag (of 75% van het referentieloon terwijl het bedrag alleenstaande 60% bedraagt) is toe te schrijven aan de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en de daling van het aantal gehuwde personen.

De factoren die bijdragen aan de stijgende en de dalende vervangingsratio's in de werknemersregeling spelen ook in de zelfstandigenregeling. Daarnaast draagt in de eerste plaats de geleidelijke vervanging van forfaitaire door werkelijke inkomens tot 2029 in de pensioenberekening bij tot een verhoging van de vervangingsratio. Ook de afschaffing van de malus verhoogt deze ratio.

In de overheidsregeling stijgt de vervangingsratio over de gehele projectieperiode, ongeacht het weerhouden scenario. Die stijging weerspiegelt de toename van de loopbaanduur omwille van de toenemende arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en langere loopbanen (groot of minder groot afhankelijk van de hypothese met betrekking tot het pensioneringsgedrag) als gevolg van de pensioenhervorming (inclusief de afschaffing van de diplomabonificatie in de evaluatie van de loopbaanvoorwaarde voor vervroegd pensioen). Op middellange termijn daalt de vervangingsratio evenwel door de afschaffing van de pensioenbonus en een wijziging van de samenstelling van de bevolking die met pensioen gaat als gevolg van de afschaffing van de diplomabonificatie. Die geleidelijke afschaffing vertaalt zich in een minder groot aandeel personen met een diploma hoger onderwijs in de bevolking die tijdens die jaren met pensioen gaat en waarvan het pensioen gemiddeld genomen hoger ligt dan dat van andere gerechtigden.

## b. Evolutie van de benefit ratio

De benefit ratio wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddeld pensioen van alle gepensioneerden en het gemiddeld beroepsinkomen van alle werkenden. In die zin is de benefit ratio een macro-economische indicator die de gemiddelde levensstandaard van de volledige gepensioneerde bevolking vergelijkt met de gemiddelde levensstandaard van de volledige werkende bevolking. Uit de evolutie van de benefit ratio kunnen geen conclusies getrokken worden met betrekking tot de evolutie van de individuele levensstandaard van een gepensioneerde tijdens de periode waarin hij/zij in een pensioenregeling blijft. Die laatste evolutie dient geanalyseerd te worden via het pensioen dat berekend wordt bij de instap in een regeling en de welvaartsaanpassing ervan tijdens de periode waarin de gerechtigde in de regeling blijft. Die analyse valt buiten het bestek van dit rapport.

De evolutie van de vervangingsratio heeft geleidelijk een weerslag op de evolutie van de benefit ratio (zie tabel 5) naarmate de toegenomen (afgenomen) vervangingsratio van toepassing is op meer generaties gepensioneerden. Vandaar dat de evolutie van de benefit ratio's globaal genomen die van de vervangingsratio volgt.

**Tabel 5 Evolutie tussen 2014 en 2060 van de benefit ratio per regeling volgens de verschillende scenario's van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt)**  
In % van het arbeidsinkomen per hoofd

	2014	2060			
		Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,5% (referentiescenario van de SCvV)	Tussenhypothese en productiviteitsgroei van 1,5%	Hypothese van minimumuitstel en productiviteitsgroei van 1,5%	Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,25%
<b>Benefit ratio</b>					
Werknemersregeling	35,6	34,1 (-1,5)	33,7 (-1,9)	33,1 (-2,5)	36,3 (+0,7)
Zelfstandigenregeling	32,7	36,5(+3,8)	36,0 (+3,3)	35,3 (+2,6)	39,1 (+6,4)
Overheidssector	71,4	84,8 (+13,4)	84,4 (+13,0)	83,2 (+11,8)	84,8 (+13,4)

De benefit ratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld pensioen (rust- en overlevingspensioen, inclusief pensioenbonus en vakantiegeld) van alle pensioengerechtigden in de regeling, in % van het gemiddeld arbeidsinkomen per hoofd in hetzelfde jaar. In de overheidsregeling gaat het telkens om de sectoren administratie en onderwijs.

In de werknemersregeling wordt de evolutie van de benefit ratio ook beïnvloed door de modaliteiten voor de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen en de leeftijdsstructuur van de gepensioneerde bevolking. Tijdens het eerste deel van de projectieperiode leidt de invoering van het door het

Generatiepact ingesteld structureel mechanisme voor de welvaartsaanpassing van de sociale uitkeringen tot minder uitholling van de pensioenen (ten opzichte van de lonen) tijdens de periode waarin de gerechtigden in de regeling blijven. Dat is des te meer het geval omdat dit plaatsvindt in een context waarin de inkomens zwak groeien. Vandaar dat de invoering van dat systeem de benefit ratio laat stijgen. Daarenboven gaan tijdens die periode de belangrijke naoorlogse babyboomgeneraties met pensioen. Die pensioneringen leiden tot een enigszins jongere gepensioneerd bevolking en daardoor tot een toename van de benefit ratio. Vooral als gevolg van de gedeeltelijke welvaartsaanpassing van de pensioenen, liggen de pensioenen van de jongere generaties gepensioneerd immers gemiddeld hoger dan die van de oudere generaties. Tijdens het tweede deel van de projectieperiode leiden het geleidelijk groeiherstel van de lonen (zie boven) en de veroudering van de gepensioneerd bevolking (voornamelijk als gevolg van de stijging van de levensverwachting) tot een daling van de benefit ratio. In de scenario's waarin de productiviteitsgroei op lange termijn 1,5% bedraagt, daalt de benefit ratio over de gehele projectieperiode in de werknemersregeling. In het scenario waarin de productiviteit minder sterk groeit, is er daarentegen een lichte stijging van die ratio waarneembaar.

De factoren die de benefit ratio beïnvloeden in de zelfstandigenregeling zijn, naast diegene die spelen via de vervangingsratio, dezelfde als in de werknemersregeling. In de zelfstandigenregeling ligt de waarde van de benefit ratio in alle scenario's op het einde van de projectieperiode hoger dan bij de start van de projecties.

In de overheidsregeling is de negatieve invloed van de vergrijzing op de evolutie van de benefit ratio minder groot als gevolg van de perequatie van de pensioenen die op lange termijn zorgt voor een kleiner verschil tussen de welvaartsaanpassing van de pensioenen en de loonevolutie dan in de werknemersregeling. De factoren die van invloed zijn op de vervangingsratio dragen bij tot de geleidelijke toename van de benefit ratio. Bovendien zorgt het profiel per leeftijd van het gemiddeld pensioen in de onderwijssector in het begin van de projectieperiode voor een toename van de benefit ratio. Dat profiel daalt zeer sterk (wellicht door de sterk vervroegde pensioneringen als gevolg van de verschillende hervormingen in de onderwijssector sinds het einde van de jaren 80). Op lange termijn is de daling van het pensioen per leeftijd veel minder uitgesproken (in een context waarin mensen niet meer vóór de leeftijd van 60 jaar op pensioen gaan en waarin de loopbaanduur vanaf het midden van de jaren 2030 niet meer toeneemt). Die afvlakking van het uitgavenprofiel per leeftijd zorgt voor een stijging van de benefit ratio in de pensioenregeling van het openbaar ambt.

### **c. Evolutie van de minima en maxima**

De evolutie van de maxima en minima (uitgedrukt in % van het arbeidsinkomen per hoofd) in de verschillende regelingen (zie tabel 6) wordt hoofdzakelijk geïnterpreteerd in het licht van de groei van de inkomens in een context waarin de grenzen, minima en maxima los van die groei worden geherwaardeerd (zie boven). Merk evenwel op dat het maximumpensioen in de zelfstandigenregeling stijgt over de gehele projectieperiode. Die groei wordt verklaard door de daling van het beroepsinkomen per hoofd op middellange termijn en de vervanging van de forfaitaire inkomens (voor de loopbaanjaren vóór 1984) door de reële lonen in de berekening van het pensioen. Vandaar dat er een steeds groter aantal jaren gewaardeerd worden volgens de inkomensgrens in de berekening van het maximumpensioen.

**Tabel 6 Evolutie tussen 2014 en 2060 van minima en maxima per regeling volgens twee scenario's voor de productiviteitsgroei van het SCvV-verslag van 2015 (verschil tussen 2014 en 2060 schuin gedrukt)**  
*In % van het arbeidsinkomen per hoofd*

	2014	2060	
		Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,5%	Verschuivingshypothese en productiviteitsgroei van 1,25%
<b>Minima (voor bedrag alleenstaande)</b>			
Werknemersregeling	35,5	31,0 (-4,5)	33,2 (-2,3)
Zelfstandigenregeling	37,2	35,6 (-1,6)	38,1 (+0,9)
Overheidssector	44,4	37,8 (-6,6)	40,4 (-4,0)
<b>Maxima (voor bedrag alleenstaande)</b>			
Werknemersregeling	68,8	60,8 (-8,0)	65,1 (-3,7)
Zelfstandigenregeling	43,8	44,6 (+0,8)	47,7 (+3,9)
Overheidssector	215,1	202,1 (-13,0)	216,4 (+1,3)

# 1. Introduction

La loi du 21 mai 2015 a instauré un Comité national des Pensions, un Conseil académique et un Centre d'Expertise. Le Comité national des Pensions est un organe consultatif, composé de représentants des travailleurs, des employeurs et des travailleurs indépendants et de l'autorité fédérale. Il est chargé de rendre des avis sur toutes propositions en matière de pensions soumises par le ou les ministres ayant les pensions dans leurs attributions. Le Conseil académique est composé de 12 membres choisis pour leur expertise scientifique en matière de pension. Il a pour mission d'adresser au(x) ministre(s) des pensions, soit d'initiative, soit à leur demande, un avis scientifique étayé sur toutes les propositions en matière de pension. Enfin le Centre d'Expertise rassemble l'ensemble des connaissances en matière de pensions disponibles auprès des différentes administrations, établissements publics et établissements d'utilité publique. La mise en commun des connaissances et sa coordination est effectuée par le comité d'accompagnement du Centre d'Expertise dont le secrétariat est assuré par le Bureau fédéral du Plan. Le Centre d'Expertise fournit tant au Comité national des Pensions, qu'au Conseil académique et qu'au(x) ministre(s) des pensions toute l'assistance technique requise pour leur permettre de mener à bien leurs travaux.

En soutien aux travaux du Conseil académique, ce rapport présente une analyse de l'évolution future de la qualité sociale de notre système de pension au travers de différents indicateurs tels que le taux de remplacement (section 3), le benefit ratio (section 4) et les minimas et maximas (section 5). Ces indicateurs sont présentés pour les trois régimes de pension (salarié, indépendant et fonction publique) et ventilés, le cas échéant, par sexe. La section 2 présente le cadre méthodologique dans lequel s'inscrit le présent rapport. Elle définit les indicateurs utilisés, le contexte d'évolution des revenus du travail par tête dans lequel ces indicateurs sont évalués et met en avant les liens entre évolution des revenus par tête, spécificités des régimes de pension et évolution des indicateurs.

De in dit rapport gepresenteerde resultaten werden berekend op basis van modellen die ontwikkeld werden om de sociale uitgaven op lange termijn in een welbepaalde macro-economische en demografische context te ramen. De modellen schrijven zich daarom in in het referentiekader dat gevormd wordt door de Nationale Rekeningen. Dit macrobudgettaire kader, waarbinnen gewerkt wordt voor deze studie, sluit andere invullingen van het begrip sociale kwaliteit uit. Zo kan men inzake sociale kwaliteit ook denken aan micro-analyses die, bijvoorbeeld, het armoederisico van pensioengerechtigden versus niet pensioengerechtigden bestuderen of aan de theoretische typegevallen die door bepaalde instellingen gebruikt worden om de adequaatheid van pensioensystemen internationaal te vergelijken. Deze alternatieve invullingen van het concept sociale kwaliteit worden in dit rapport dus niet bestudeerd.

Dans le présent rapport, les indicateurs retenus sont évalués selon le scénario de référence et les scénarios alternatifs en matière de comportement de départ à la retraite et de productivité présentés dans le

rapport 2015 du Comité d'étude sur le vieillissement (CEV)<sup>9</sup>. Une description des différentes hypothèses du scénario de référence est disponible dans le chapitre 1 du rapport annuel 2015 du CEV.

L'ensemble des scénarios intègrent les mesures suivantes en matière de réforme des pensions<sup>10</sup> : le relèvement progressif des conditions d'accès à la pension anticipée, le relèvement de l'âge légal de la retraite, le relèvement progressif de l'âge minimum pour bénéficier d'une pension de survie, la suppression de la bonification pour diplôme dans le calcul de la condition de carrière pour un départ anticipé à la retraite dans le régime de la fonction publique et la suppression du bonus de pension.

En matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal de la retraite, le scénario de référence du CEV se base sur une hypothèse de « translation », telle que définie dans une étude réalisée en 2014 pour la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040<sup>11</sup>. L'hypothèse de translation suppose qu'un relèvement d'un an puis de deux ans de l'âge légal de la retraite implique un report moyen d'un an puis de deux ans des départs à la retraite. Cette hypothèse étant entourée d'incertitude, le rapport du CEV<sup>12</sup> présente également deux analyses de sensibilité en la matière : l'une basée sur une hypothèse de « report minimum » des départs en retraite lors d'un relèvement de l'âge légal de la retraite, l'autre sur une hypothèse intermédiaire entre l'hypothèse de translation et l'hypothèse de report minimum. Selon l'hypothèse de report minimum, seules les personnes qui ne remplissent plus (par comparaison avec une situation où l'âge légal de la retraite est inchangé) les conditions de carrière pour un départ à la retraite anticipée reportent leur départ. Ces personnes amenées à reporter leur départ à la retraite le font jusqu'au moment où, soit, elles remplissent la condition de carrière pour une retraite anticipée, soit, elles atteignent l'âge légal de la retraite.

Les résultats d'un scénario alternatif en matière de croissance de la productivité sont également illustrés dans le présent rapport. Si, dans le scénario de référence, l'hypothèse de croissance de la productivité s'élève à 1,5% par an à partir de 2035, dans un scénario alternatif, les gains de productivité s'établissent à 1,25% par an dès 2030.

---

<sup>9</sup> Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015. Ces projections ont toutefois été adaptées pour tenir compte de certaines modalités récentes concernant les mesures en matière de chômage avec complément d'entreprise.

<sup>10</sup> Op.cit., chapitre 3, pp. 60-63

<sup>11</sup> Bureau fédéral du Plan, « Pensioenhervormingsscenario's in de werknemers- en zelfstandigenregelingen (II) en in de overheidssector – Versie met een evaluatie van een bonus-malussysteem – Studie gerealiseerd op vraag van de Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040 » - « Des scénarios de réforme des pensions dans les régimes salarié et indépendant (II) et dans la fonction publique – Version intégrant une évaluation du système de bonus-malus – Étude réalisée à la demande de la Commission pour la réforme des pensions 2020-2040 », Rapport\_CP\_10741, Mars 2014, p. 12, section 4.3

<sup>12</sup> Conseil supérieur des Finances, Comité d'étude sur le vieillissement, Rapport annuel, juillet 2015, chapitre 4, pp. 71-76

## 2. Cadre méthodologique

### 2.1. Définitions des indicateurs

De analyse in dit rapport is in belangrijke mate opgebouwd rond twee types van maatstaven, met name de benefit ratio en de vervangingsratio. De definiëring van deze indicatoren wordt hierna besproken. Het is in dit verband van belang om te zien dat de resultaten die hier geproduceerd worden, berekend zijn op basis van modellen bedoeld om de sociale uitgaven op lange termijn in een welbepaalde macro-economische en demografische context te ramen. De modellen schrijven zich daarom in in het referentiekader dat gevormd wordt door de Nationale Rekeningen.<sup>13</sup> In de mate van het mogelijke wordt er dan ook gekozen voor statistische concepten die binnen dit referentiekader te situeren zijn.

Daarnaast zijn alle pensioenen in dit rapport in bruto termen (voor belastingen en sociale bijdragen) en omvatten zij enkel de eerste pijler. Eventuele aanvullingen in de vorm van sociale bijstandsuitkeringen of aanvullende pensioenen (2<sup>de</sup> of 3<sup>de</sup> pijler) worden dus niet meegerekend.

De definiëring van de vervangingsratio en de benefit ratio in dit rapport kan afwijken van de gehanteerde definities in andere studies. Bovendien kan ook de economische context waarbinnen de resultaten gegenereerd worden verschillen waardoor de resultaten niet vergelijkbaar zijn met andere studies van gelijkaardige maatstaven. Naast specifieke rekenregels, beïnvloedt het gebruik van bovenvermeld referentiekader het niveau van deze indicatoren. Dit bemoeilijkt een vergelijking van deze niveaus tussen de regelingen. Een vergelijking van de ratio's tussen de regelingen wordt in de voorliggende studie dan ook niet uitgevoerd. De hier voorgestelde analyse wil vooral de belangrijkste evoluties binnen elke pensioenregeling schetsen in een evoluerende economische context die voor alle regelingen dezelfde is, maar die uiteraard wel op een verschillende manier op deze regelingen kan ingrijpen.

#### 2.1.1. Le benefit ratio

De benefit ratio stemt overeen met de verhouding, in een gegeven jaar, van het gemiddeld pensioen en het gemiddeld inkomen uit arbeid. Aangezien het gemiddeld pensioen en het inkomensconcept op hetzelfde jaar betrekking hebben, wordt het gemiddeld pensioen vergeleken met het gemiddeld welvaartsniveau van een relevante referentiegroep, zijnde de werkenden. Zowel voor de benefit ratio van de vrouwen als van de mannen wordt het gemiddelde pensioen (per geslacht) gedeeld door eenzelfde gemiddelde brutoloon bij werknemers, inkomen bij zelfstandigen en brutoloon in de overheidssector (niet per geslacht). Remarquons finalement que tant la pension moyenne que le salaire (revenu) moyen sont exprimés en termes bruts, à savoir avant impôts et cotisations personnelles. En termes nets, le benefit ratio serait plus élevé.

---

<sup>13</sup> In de FPB Planning Paper 90 wordt in het hoofdstuk "Een vereenvoudigde weergave van de economie van een land: de nationale boekhouding" dieper ingegaan op het referentiekader dat gevormd wordt door de Nationale Rekeningen (zie Sophie van den Berghe en Juliette de Villers, September 2001, De groene nationale rekeningen Instrument voor een beleid van duurzame ontwikkeling, <http://www.plan.be/admin/uploaded/200605091448067.PP090nl.pdf>).

Dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants, la pension moyenne est définie comme le rapport entre la masse des dépenses de pensions (concept comptabilité nationale) et le nombre de bénéficiaires d'une pension. Dans ces régimes, les pensions moyennes présentées diffèrent de celles publiées par l'ONP. Cette différence provient, d'une part de l'utilisation d'un concept de comptabilité nationale des dépenses qui comprend les dépenses de pensions de retraite et de survie, le bonus de pension et le pécule de vacances (et l'allocation de chauffage et les rentes dans le régime salarié). D'autre part joue le fait que le concept de nombre de bénéficiaires utilisé épure les statistiques de bénéficiaires de l'ONP des doubles comptages entre ces deux régimes (soit des bénéficiaires d'une « pension mixte » selon l'appellation de l'ONP, à savoir les personnes bénéficiant d'une pension dans le régime salarié et d'une pension dans le régime indépendant).

In de overheidssector stemt het gemiddeld pensioen overeen met de pensioenmassa van de overheidssectoren 'administratie' en 'onderwijs' (uitgaven PDOS<sup>14</sup>) gedeeld door het aantal gepensioneerden van dezelfde overheidssectoren. In het kader van de macrobudgettaire benadering beschikt het FPB over een gedetailleerde modellering van het gemiddeld pensioenbedrag in beide overheidssectoren. Daarom worden in dit rapport enkel de sectoren 'administratie' en 'onderwijs' behandeld, terwijl de sectoren 'defensie' en 'overheidsbedrijven' buiten beschouwing worden gelaten. Voor de sectoren 'administratie' en 'onderwijs' wordt met de uitgaven van de PDOS gewerkt omdat die gegevens de basis vormen van de gedetailleerd modellering, die meer dan 90% van de uitgaven in de Nationale rekeningen dekt voor beide sectoren.

Les données en matière de salaires, traitements et revenus professionnels proviennent de la comptabilité nationale. Le revenu du travail par tête correspond au salaire macroéconomique moyen brut du secteur privé pour les travailleurs salariés (hors entreprises publiques mais y compris les domestiques), au revenu professionnel moyen brut dans le régime des travailleurs indépendants et au salaire macroéconomique moyen brut dans le secteur public relatif aux sous-secteurs administration et enseignement. Het inkomensconcept bij zelfstandigen bevat niet alleen een vergoeding voor de geleverde arbeid van de zelfstandige maar ook de opbrengst van de zelfstandige activiteit. En projection, les revenus moyens par tête évoluent, à moyen terme, selon les « Perspectives économiques 2015-2020 » réalisées par le Bureau fédéral du Plan, et, à long terme, selon l'évolution des gains de productivité (voir la section 2.2.1).

### 2.1.2. Le taux de remplacement

Le taux de remplacement est défini comme le rapport, pour une année donnée, entre la pension de retraite moyenne (y compris le bonus de pension) des nouveaux pensionnés (par sexe) et le dernier revenu professionnel moyen (sans distinction de sexe).

La nouvelle pension de retraite moyenne est estimée par le BFP sur la base des statistiques fournies par les différents organismes de pension (après ventilation des nombres de bénéficiaires d'une pension dans les régimes à la fois salarié et indépendant entre ces 2 régimes). En projection, celle-ci est estimée par les différents modèles de pension moyenne du BFP, modèles tenant compte notamment des paramètres de

---

<sup>14</sup> Deze uitgaven omvatten ruim twee derden van de pensioenuitgaven van de lokale overheden.



calcul de la pension et de la dernière réforme des pensions. Het gemiddeld nieuw rustpensioen in de werknemersregeling en de zelfstandigenregeling wordt in overeenstemming gebracht met de uitgaven van de Nationale Rekeningen. Voor de overheidssector wordt het gemiddeld pensioenbedrag van de nieuw gepensioneerden volgens de PDOS-uitgaven behouden omwille van de in deel 2.1.1 vermelde reden.

Les revenus professionnels moyens de fin de carrière font également l'objet d'une estimation. Dans les régimes des travailleurs salariés et indépendants, cette estimation est effectuée sur la base de ventilations observées des revenus moyens bruts par classe d'âge et par régime (calculs du BFP sur la base de données provenant des sources primaires de la sécurité sociale pour le régime salarié et de l'INASTI pour le régime indépendant). Ces ventilations permettent de calculer le rapport entre le salaire (revenu professionnel) moyen de la classe d'âge de 60 à 64 ans par rapport au salaire (revenu professionnel) moyen global. Ce rapport est ensuite appliqué au salaire macroéconomique moyen brut (revenu professionnel moyen) issu de la comptabilité nationale afin d'obtenir un salaire (revenu) moyen de fin de carrière. Pour le régime de la fonction publique le salaire moyen de fin de carrière des fonctionnaires, utilisé comme le salaire de référence lors du calcul de la pension, est fourni par le SdPSP ("Service des Pensions du Secteur Public"). Dans les trois régimes, les revenus moyens de fin de carrière évoluent, en projection, parallèlement aux revenus professionnels moyens macroéconomiques (voir section suivante).

### **2.1.3. Minimum- en maximumbedragen**

#### **a. De werknemers- en zelfstandigenregelingen**

De minimumpensioenen in de analyse in deel 5 stemmen voor de werknemers- en de zelfstandigenregeling overeen met de bedragen die van toepassing zijn na een volledige en voltijdse loopbaan. In projectie worden deze bedragen in 2015 en 2016 verhoogd conform de voorziene welvaartsaanpassingen en vanaf 2017 volgens de parameters voor de berekening van de welvaartsenveloppe zoals bepaald in de wet betreffende het Generatiepact. Voor de minimumpensioenen betekent dit een jaarlijkse verhoging met 1% (zie deel 2.2.2.b). Merk op dat het minimumrecht per loopbaanjaar van de werknemersregeling, noch de bijstandsregeling inkomensgarantie voor ouderen, besproken worden in deel 5.

Het maximumpensioen in de werknemersregeling stemt overeen met het pensioenbedrag voor iemand die 45 jaar ononderbroken heeft gewerkt aan een loon dat niet lager ligt dan het loonplafond. Het maximumpensioen is dus gebaseerd op een referentieloon waarbij de lonen voor de volledige loopbaan overeenstemmen met het loonplafond. Tot eind jaren '90 was er geen structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen voor de loonplafonds. Eind jaren '60 en in de jaren '70 kende het loonplafond enkele sterke reële herwaarderingen, tussen 1982 tot 1998 werd het niet meer aangepast bovenop de prijsevolutie en vanaf 1999 kende het loonplafond regelmatig een reële verhoging. In projectie wordt in 2015 en 2016 geen welvaartsaanpassing toegekend aan het loonplafond aangezien dit niet voorzien is in de genomen pensioenmaatregelen in het kader van de welvaartsenveloppe 2015-2016. Vanaf 2017 wordt het loonplafond jaarlijks met 1,25% verhoogd conform de parameters voor de berekening van de welvaartsenveloppe (zie deel 2.2.2.b).

Het maximumpensioen in de zelfstandigenregeling is gebaseerd op een volledige loopbaan waarbij voor elk loopbaanjaar het maximuminkomen voor de pensioenberekening werd genomen (voor de jaren vóór 1984 worden de forfaitaire lonen genomen). In projectie worden de inkomstenplafonds niet aangepast in 2015 en 2016 omdat er geen welvaartsaanpassing is voorzien. Nadien worden zij ieder jaar met 1,25% verhoogd conform de parameters voor de berekening van de welvaartsenveloppe (zie deel 2.2.2.b).

## b. De overheidssector

Een rustpensioen kan aangevuld worden tot het gewaarborgd minimumpensioenbedrag indien het rustpensioen hieronder ligt<sup>15</sup>. Zowel personen met een pensioen wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd als personen met een vervroegd pensioen komen in aanmerking voor het gewaarborgd minimumpensioen<sup>16</sup>. Ondanks het feit dat bij de berekening van het rustpensioen geen rekening gehouden wordt met de burgerlijke staat, is dat wel het geval bij de gewaarborgde minimumbedragen. Merk op dat er een middelentoets bestaat vooraleer het supplement wordt toegekend, wat niet het geval is in de werknemersregeling. Zo worden andere pensioenen en renten afgetrokken van het supplement. Ook de inkomsten van de echtgeno(o)t(e) romen het supplement gedeeltelijk af. De gehanteerde bedragen in deze studie zijn de wettelijke gewaarborgde minimumbedragen die evolueren volgens de hypothesen hieronder toegelicht.

De gewaarborgde minimumbedragen zijn gekoppeld aan de spilindex. De bedragen kunnen verhoogd worden via koninklijk besluit. In het verleden gebeurde dit sinds de invoering in 1978 een vijftal keren: in 1992, in 2003 en 2004, in 2008 en 2009<sup>17</sup>. In deze oefening wordt verondersteld dat er op middellange termijn (tot 2020) geen welvaartsaanpassing wordt toegekend aan de gewaarborgde minimumbedragen. Op lange termijn (vanaf 2021) wordt eenzelfde hypothese gehanteerd als in de werknemersregeling, namelijk een jaarlijkse verhoging met 1%.

In tegenstelling tot de werknemersregeling is er geen loongrens die in aanmerking komt bij de berekening van het pensioen. De begrenzing gebeurt op het moment dat het pensioen reeds berekend is. Er bestaat enerzijds een relatief plafond waardoor het berekend pensioen niet méér mag bedragen dan  $\frac{3}{4}$  van de refertewedde<sup>18</sup> en anderzijds een absoluut maximum dat vastligt op 46 882,74 euro per jaar aan index 138,01. De actuele waarde wordt bekomen door te vermenigvuldigen met de verhogingscoëfficiënt 1,6084 en bedraagt 75 406,202 euro per jaar of 6 283,85 euro per maand.

Sinds de invoering van het absoluut maximum in 1978 werd geen enkele welvaartsaanpassing doorgevoerd met één uitzondering op 1 november 1991<sup>19</sup>. In deze oefening wordt de volgende hypothese gebruikt: op middellange termijn (tot 2020) wordt geen welvaartsaanpassing van het

<sup>15</sup> Het gewaarborgd minimumpensioen wordt enkel toegekend in geval van een hoofdamt (d.w.z. dat de prestaties over de volledige loopbaan minstens 50% van een voltijds amt bedragen).

<sup>16</sup> Er bestaat een andere regeling voor pensioenen wegens lichamelijk ongeschikten en voor overlevingspensioenen (zie brochure op de website van PDOS: [http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement\\_pension\\_201508.pdf](http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201508.pdf))

<sup>17</sup> Bron: PDOS

<sup>18</sup> Bepaalde weddesupplementen kunnen er toe leiden dat  $\frac{3}{4}$ <sup>de</sup> van de refertewedde wordt overschreden waardoor het relatief maximum wordt toegepast. Als de gepensioneerde aanspraak kan maken op een leeftijdscomplement en/of een pensioenbonus mag zijn pensioen tot  $\frac{9}{10}$  van de refertewedde bedragen. Gezien de pensioenbonus (als vervanger van het leeftijdscomplement) geleidelijk aan wordt afgeschaft, zal deze regel niet meer van toepassing zijn na de overgangsregeling.

<sup>19</sup> Zie R.JANVIER en J.JANSSENS, *De toekomst van de ambtenarenpensioenen*, Brugge, die Keure, 2014, p.288.

absoluut maximum verondersteld; op lange termijn (vanaf 2021) wordt een aanpassing aan de welvaart van jaarlijks 1,25% aangenomen, zoals in de werknemersregeling.

## 2.2. Évolution des revenus du travail et spécificités des régimes de pension

### 2.2.1. Évolution des revenus du travail par tête entre 1985 et 2060

L'évolution macroéconomique des revenus bruts par tête est un facteur explicatif important de l'évolution des indicateurs présentés dans ce rapport. Le tableau suivant illustre les taux de croissance annuels moyens de ce revenu par régime, de 1985 à 2060.

**Tableau 7 Taux de croissance annuels moyens des revenus du travail par tête selon le régime en termes réels\***  
En %

	1985-2000	2000-2014	2014-2020	2020-2040	2040-2060	2020-2040	2040-2060
				Scénario de référence		Scénario alternatif	
Régime salarié	1,6	0,3	0,4	1,3	1,5	1,2	1,3
Régime indépendant	0,5	-0,7	-0,2	1,3	1,5	1,2	1,3
Fonction publique	1,4	0,9	-0,1	1,3	1,5	1,2	1,3
Total	1,4	0,3	0,2	1,3	1,5	1,2	1,3

\*Déflatés par l'indice des prix à la consommation

Si la croissance des revenus macroéconomiques moyens entre 1985 et 2000 est globalement d'environ 1,4% par an, celle-ci est relativement faible depuis le début des années 2000 (voire même négative dans le régime des travailleurs indépendants). En projection, cette faible dynamique des revenus se poursuit jusqu'en 2020, suite notamment aux mesures de modération salariale et au saut d'index. Ensuite la croissance des revenus par tête converge progressivement vers son niveau de long terme, soit 1,5% par an en 2035 dans le scénario de référence du CEV (ainsi que dans les deux autres scénarios en matière de départ à la retraite) et 1,25% par an en 2030 dans le scénario alternatif de gains de productivité. Dans le scénario de référence, la croissance annuelle des revenus moyens s'établit à 1,3% par an entre 2020 et 2040 et à 1,5% par an entre 2040 et 2060. Dans le scénario alternatif de productivité, celle-ci est de 1,2% par an entre 2020 et 2040 et de 1,25% entre 2040 et 2060.

### 2.2.2. Kenmerken van de pensioenregelingen, inkomensgroei en evolutie van de indicatoren

De lonen die in aanmerking genomen worden in de pensioenberekening en de modaliteiten met betrekking tot de welvaartsaanpassingen van pensioenen, zijn sterk verschillend in de werknemers- en zelfstandigenregeling versus de overheidssector. In een context van een loonevolutie zoals besproken in deel 2.2.1 hebben deze kenmerken een invloed op de indicatoren die in dit rapport worden voorgesteld. Dit deel gaat dieper in op de verschillen tussen de pensioenregelingen en de implicaties voor de ratio's.

#### a. In aanmerking te nemen lonen in de pensioenberekening

In de werknemersregeling en in de zelfstandigenregeling wordt het pensioen berekend op basis van de lonen of inkomens die tijdens de hele loopbaan verdiend zijn. Dit is respectievelijk het referentieloon en

referentie-inkomen. Voor iemand die op pensioen gaat na een loopbaan van 45 jaar zal m.a.w. de loonevolutie van de voorbije 45 jaar meespelen in zijn berekend pensioen. Hieruit volgt dat bij het aanbreken van een periode met een lagere loongroei, de vervangingsratio zal stijgen. Het referentieloon en referentie-inkomen van de nieuwe gepensioneerden groeit immers sneller dan het macro-economisch loon. Deze toename van de vervangingsratio zal zich geleidelijk aan weerspiegelen in de benefit ratio naarmate meer en meer generaties gepensioneerden een hogere vervangingsratio hebben gekend. Omgekeerd zullen de vervangings- en de benefit ratio bij een periode waarin het loon (inkomen) aanzwengelt na een periode van lagere loongroei, dalen. In dat geval zal het referentieloon (inkomen) niet zo snel stijgen als het macro-economisch loon aangezien het gebaseerd is op lonen verdiend tijdens de loopbaan en de sterkere loonstijging nog niet (voldoende) in het referentieloon meespeelt.

In de overheid wordt het nieuw pensioen berekend op basis van de laatste 5 (voor wie 50 jaar of ouder was op 1 januari 2012) of 10 jaar (voor wie jonger was dan 50 jaar op 1 januari 2012) van de loopbaan. In het stelsel van de ambtenarenpensioenen is er dus sprake van een 'eindweddereregeling' in tegenstelling tot de werknemers- en zelfstandigenregeling waar het pensioen berekend wordt volgens een 'middelloonregeling'. Dit leidt uiteraard tot een hoger niveau van de vervangingsratio in de overheidssector maar ook tot meer overeenstemming tussen de evolutie van het nieuw pensioen en de lonen van dat moment.

Die samenhang tussen nieuw pensioen en lonen wordt nog versterkt doordat het nieuw pensioen berekend wordt op basis van de referentiewedde op grond van het geldelijk statuut dat van kracht is op de ingangsdatum van het pensioen<sup>20</sup>. Concreet wil dit zeggen dat wanneer de weddeschalen naar boven worden herzien, de pensioenen die vanaf die datum ingaan, moeten worden vastgesteld op basis van die hogere weddeschalen. Een pensioen van een nieuw gepensioneerde kan m.a.w. berekend zijn op een referentiewedde die hoger ligt dan hij in realiteit ontvangen heeft. Deze berekeningswijze heeft als gevolg dat het nieuw pensioenbedrag grotendeels parallel evolueert aan de loonevolutie waardoor die de vervangingsratio niet beïnvloedt.

## **b. Welvaartsaanpassingen**

### **Welvaartsaanpassingen onafhankelijk van de loonevolutie in de werknemers- en zelfstandigenregeling**

Met de wet op het Generatiepact (2005) werd een structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen ingevoerd voor de sociale uitkeringen in de werknemers- en zelfstandigenregeling. In dat kader dient er een tweejaarlijkse enveloppe opgemaakt te worden die voor elke regeling minimaal moet overeenstemmen met de geraamde uitgaven, voor alle takken binnen de regeling, van een jaarlijkse verhoging van 1,25% van de loongrenzen en het minimumrecht per loopbaanjaar, van 1% voor de forfaitaire sociale uitkeringen en van 0,5% voor alle overige inkomensvervangende uitkeringen. De regering beslist over de gebruiksmodaliteiten van de enveloppe, na gezamenlijk advies van de sociale

<sup>20</sup> Dit geldt voor het *onmiddellijk* rustpensioen (vervroegd of wegens het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd) en voor een overlevingspensioen dat voortvloeit uit het overlijden van een personeelslid in activiteit. Er zijn andere regels van toepassing voor het *uitgesteld* rustpensioen en voor het overlevingspensioen dat voortvloeit uit het overlijden van een (potentiële) begunstigde van een (uitgesteld) rustpensioen (zie R.JANVIER en J.JANSSENS, *De toekomst van de ambtenarenpensioenen*, Brugge, die Keure, 2014, p.67-68).

partners. Zoals in de langetermijnvooruitzichten van de SCvV, worden de pensioenen in de werknemers-en zelfstandigenregeling, in de verschillende scenario's voorgesteld in dit rapport, vanaf 2017 jaarlijks gehewaardeerd volgens de parameters voor de berekening van de enveloppe: 1,25% voor het loonplafond en het minimumrecht per loopbaanjaar, 1% voor de minimumpensioenen en 0,5% voor de bestaande pensioenen. Voor 2015-2016 worden de voorgestelde maatregelen van welvaartsaanpassingen in het kader van de enveloppe ingevoerd.

Deze welvaartsaanpassingen zijn vastgelegd los van de loongroei. In een context van een sterkere langetermijn loon-en productiviteitsgroei van 1,5% bijvoorbeeld, zal de minder sterke groei van het loonplafond (1,25% per jaar) dan van de lonen resulteren in steeds meer lonen die in de pensioenberekening beperkt worden tot de loongrens. Hierdoor geraken nieuwe pensioenen steeds meer uitgehoud ten opzichte van het gemiddeld loon wat een daling van de vervangingsratio betekent. Op die manier manifesteert zich dat ook jaar na jaar meer in de benefit ratio. Deze daling van de vervangingsratio en van de benefit ratio zet zich voort zolang de groei van het gemiddeld loon groter is dan van het loonplafond. Omgekeerd zal een context van lagere loongroei zoals in het begin van de projectieperiode waarin het loonplafond sterker groeit dan het loon, resulteren in een stijging van de vervangingsratio.

De tragere groei van de forfaitaire minimumpensioenen (1%) dan van het gemiddeld loon zal er toe leiden dat de vervangingsratio en benefit ratio van (nieuwe) gepensioneerden met een minimumpensioen daalt. Deze daling is continu. Aangezien het gemiddeld loon jaarlijks met 1,5% zou groeien, zal het minimumpensioen meer en meer uitgehoud worden ten opzichte van het gemiddeld loon. Omgekeerd, zal een periode van lagere loongroei waarin het minimumpensioen sneller stijgt dan het loon, zich vertalen in een stijgende vervangings-en benefit ratio.

De gedeeltelijke welvaartsaanpassing van de niet-forfaitaire bestaande pensioenen (0,5% per jaar) heeft op zich geen effect op de evolutie van de benefit ratio (wanneer alle generaties gepensioneerden de welvaartsaanpassing tijdens hun volledige duur in het pensioensysteem hebben gekregen). Maar de *invoering* van dit structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen leidt tot een geleidelijke toename van de benefit ratio (in de mate dat het nieuwe mechanisme voordeliger is dan het vroegere systeem, in het bijzonder in een context van een lage loongroei). Die stijging van de benefit ratio zal duren tot dat alle generaties gepensioneerden de welvaartsaanpassing hebben gekregen tijdens de hele periode dat ze in het pensioensysteem zitten (binnen een context van een continue en constante loongroei). Vanaf dan heeft de gedeeltelijke welvaartsaanpassing geen invloed meer op de evolutie van de benefit ratio. Omgekeerd, zal een toenemende loonstijging ervoor zorgen dat de relatieve generositeit van de welvaartsaanpassing vermindert. Immers, gegeven dat de welvaartsaanpassing onafhankelijk van de loongroei is vastgesteld, zal een toenemende loonstijging leiden tot een grotere loskoppeling van de welvaartsaanpassing ten opzichte van de loonevolutie. Hierdoor zal de benefit ratio dalen en dit tot zolang alle generaties gepensioneerden tijdens de volledige duur dat ze in het pensioensysteem zitten deze, ten opzichte van de loonevolutie minder genereuze, welvaartsaanpassing heeft gekregen.

### **Perequatieprincipe in de overheidssector**

Het perequatiemechanisme in de overheidssector (dat reeds ingevoerd werd door de wet van 9 juli 1969) zorgt ervoor dat de rust- en overlevingspensioenen de evolutie van de bezoldigingen volgen. Nochtans

is de aanpassing aan de welvaart niet voor 100% gedekt. De pensioenen groeien m.a.w. aan een iets trager ritme dan de bezoldigingen omdat de aangroei van de bezoldigingen ook gevoed wordt door een verschuiving naar meer gekwalificeerd personeel in de overheidstewerkstelling. In de langetermijnprojecties wordt rekening gehouden met een zeer kleine loskoppeling tussen de 'geperequateerde' pensioenen en de gemiddelde macro-economische lonen van 0,35 procentpunt gebaseerd op historische gegevens.

Dit perequatiemechanisme beïnvloedt de evolutie van de benefitratio niet direct omdat de kleine kloof tussen loonevolutie en welvaartsaanpassing constant blijft gedurende de ganse projectieperiode. Er is wel een indirect effect op de evolutie van de benefit ratio door de veroudering van de populatie gepensioneerden waardoor de benefit ratio daalt (als de pensioenen volledig zouden aangepast worden aan de loonevolutie zou de veroudering van de populatie geen effect hebben op de evolutie van de benefit ratio).

### 3. Evolutie van de vervangingsratio

Hierna wordt de evolutie van de vervangingsratio's (nieuw gemiddeld rustpensioen ten opzichte van het laatst gemiddeld arbeidsinkomen) per geslacht en per pensioenregeling voor de verschillende scenario's voorgesteld:

- le scénario de translation en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035 (scénario de référence du CEV).
- Le scénario intermédiaire en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035.
- Le scénario de report minimum en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,5% par an à partir de 2035.
- Le scénario de translation en matière de comportement de départ à la retraite suite au relèvement de l'âge légal et de gains de productivité de 1,25% par an à partir de 2030.

Bepaalde factoren beïnvloeden de vervangingsratio in de drie regelingen op dezelfde manier (zoals de verlenging van de loopbaanduur en het afschaffen van de pensioenbonus). Maar gegeven de eigenheid van iedere regeling zullen bepaalde factoren die gemeenschappelijk zijn in de drie regelingen (bijvoorbeeld de algemene loonevolutie) niet dezelfde invloed hebben op de vervangingsratio. Daarnaast zijn er ook specifieke modaliteiten voor bepaalde regelingen die niet van toepassing zijn in de andere regelingen (bijvoorbeeld de afschaffing van de malus bij zelfstandigen).

#### 3.1. De werknemersregeling

Tot begin 2030 kent de globale vervangingsratio een stijgend verloop, gevolgd door een licht dalend verloop (zie tabel 8). Vooral de vervangingsratio van de vrouw neemt toe tot begin 2030 terwijl deze van de man relatief stabiel verloopt, daarna volgt voor beiden een dalende vervangingsratio. De mate waarin de ratio daalt, is afhankelijk van de gehanteerde hypothese met betrekking tot het pensioneringsgedrag als gevolg van de verhoging van de wettelijke leeftijd en de productiviteitshypothese. Over de periode 2014-2060 kent de vervangingsratio globaal een lichte daling behalve in het scenario met een lagere productiviteitshypothese (1,25% vanaf 2030). Over dezelfde periode daalt de vervangingsratio van de man, en dit in alle scenario's, terwijl deze van de vrouw in alle scenario's toeneemt.

**Tabel 8 Evolutie van de vervangingsratio's in de werknemersregeling, volgens de verschillende scenario's uit het jaarlijks verslag van de SCvV**  
In %

	2014	2020	2040	2060
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario van de SCvV)</b>				
Vervangingsratio	32,6%	33,4%	33,2%	31,1%
- Vrouwen	24,9%	27,2%	29,1%	27,7%
- Mannen	38,1%	38,4%	36,6%	34,3%
<b>Tussenscenario en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Vervangingsratio	32,6%	33,4%	32,7%	30,8%
- Vrouwen	24,9%	27,2%	28,8%	27,4%
- Mannen	38,1%	38,4%	36,2%	34,0%
<b>Hypothese van minimumuitstel en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Vervangingsratio	32,6%	33,4%	32,2%	30,3%
- Vrouwen	24,9%	27,2%	28,3%	26,9%
- Mannen	38,1%	38,4%	35,5%	33,4%
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Vervangingsratio	32,6%	33,4%	33,8%	33,0%
- Vrouwen	24,9%	27,2%	29,7%	29,3%
- Mannen	38,1%	38,4%	37,3%	36,3%

De vervangingsratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld rustpensioen (inclusief pensioenbonus) van de nieuwe gepensioneerden in de werknemersregeling (naar geslacht), in % van het geraamd gemiddeld loon van de 60-64-jarigen (niet gedifferentieerd naar geslacht), in hetzelfde jaar (beiden volgens concept nationale rekeningen).

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030 en de verschillende gedragshypotheseën als gevolg van verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd spelen vanaf 2025.

## Factoren die bijdragen tot de stijging van de vervangingsratio

### *De lage loongroei in het begin van de projectieperiode...*

De stijgende evolutie van de vervangingsratio in het begin van de projectieperiode kan verklaard worden door de lage loongroei: tussen 2014 en 2020 zou het loon jaarlijks gemiddeld met 0,4% toenemen waarna de groeivoet verder evolueert naar 1,5% vanaf 2035. Hierdoor zal het referentieloon voor nieuwe pensioenen, dat gebaseerd is op de volledige loopbaan, sneller stijgen dan het laatst verdiende loon.

### *...in een context van een welvaartsaanpassing van het loonplafond die onafhankelijk is van de loonevolutie*

De sterkere groei van het loonplafond (vanaf 2017 jaarlijks met 1,25%) dan van de lonen, doet het aandeel begrensde lonen in de pensioenberekening dalen. Dit resulteert in een stijgende evolutie van de vervangingsratio. Ook het minimumpensioen zal in het begin van de projectieperiode sterker groeien dan het loon, wat eveneens bijdraagt tot een stijgende evolutie van de vervangingsratio. In vergelijking met de zelfstandigenregeling is het aandeel gerechtigden op het minimumpensioen relatief beperkt in de werknemersregeling (15% in januari 2014).



### *Verlenging van de loopbaanduur*

De verlenging van de loopbaanduur, in het bijzonder bij vrouwen, doet de gemiddelde nieuwe pensioenen toenemen en daaruit volgend ook de vervangingsratio. Zowel voor mannen als vrouwen stijgt de loopbaanduur als gevolg van de pensioenhervorming (strengere voorwaarden voor vervroegde pensionering en optrekken van de wettelijke leeftijd). Bij vrouwen komt het effect van een toegenomen arbeidsmarktparticipatie daar nog bovenop.

### **Factoren die bijdragen tot de daling van de vervangingsratio**

#### *Geleidelijke herneming van de loongroei ...*

Door de veronderstelde geleidelijke herneming van de productiviteits- en loongroei (naar 1,5% vanaf 2035 in het referentiescenario) zullen de nieuwe pensioenen meer achterop blijven ten opzichte van de gemiddelde loonevolutie. De hogere lonen sijn immers maar geleidelijk aan door in het nieuw pensioen aangezien dat berekend is op lonen van de volledige loopbaan.

*...resulteert in een welvaartsaanpassing van het loonplafond die kleiner is dan de loonevolutie.*

Vanaf 2030 zal de groei van de lonen deze van het loonplafond overstijgen. Hierdoor zullen steeds meer lonen in de pensioenberekening begrensd worden wat zich vertaalt in een geleidelijke uitholling van het referentieloon ten opzichte van het macro-economisch loon waardoor de vervangingsratio daalt. Deze evolutie zet zich voort zolang de groeivoet van het macro-economisch loon groter is dan van het loonplafond.

#### *Afschaffen van de pensioenbonus*

De afschaffing van de pensioenbonus in 2015 (met een overgangperiode voor diegenen die al rechten konden opbouwen) leidt tot een onmiddellijke daling van de vervangingsratio op het moment van de afschaffing (en tijdens overgangperiode). In 2014 zou de globale vervangingsratio zonder pensioenbonus (dus enkel op basis van rustpensioen) 31,7% bedragen, of bijna 1 procentpunt lager dan met bonus.

#### *Vermindering van het aandeel gepensioneerden met een pensioen aan gezinsbedrag*

Door een toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een vermindering van het aantal gehuwden, zal het aandeel nieuwe pensioenen aan gezinsbedrag afnemen. Deze evolutie heeft een dalend effect op de vervangingsratio. Het gezinsbedrag kent immers een gunstiger berekeningspercentage van 75% van het referentieloon (60% voor het bedrag alleenstaande). Over de hele projectieperiode zal hierdoor de daling van de vervangingsratio op het niveau van specifieke categorieën gepensioneerden kleiner zijn dan op het niveau van het geheel van gepensioneerden. Terwijl de globale vervangingsratio van het rustpensioen van mannen (zonder bonus) zou evolueren van 37,1% in 2014 naar 34,3% in 2060, een daling met 2,8 procentpunt, zou dat voor mannen met een rustpensioen aan gezinsbedrag van 47,5% naar 46,8% zijn en voor mannen met een rustpensioen aan bedrag alleenstaande van 33,4% naar 32,6%, of een daling van respectievelijk 0,7 en 0,8 procentpunt.

### **Vervangingsratio naar geslacht**

Over de periode 2014-2060 neemt de vervangingsratio van vrouwen globaal toe, terwijl deze van mannen daalt. Het nieuw rustpensioen is lager bij vrouwen dan bij mannen wat resulteert in een lagere vervangingsratio voor vrouwen wanneer die ratio gebaseerd is op eenzelfde loon zoals in tabel 8. De kloof vermindert echter over de projectieperiode, in het bijzonder in de periode vóór 2040, door een sterkere toename van het nieuw pensioen van vrouwen dan van mannen. Dit is in hoofdzaak te wijten aan de verlenging van de loopbaanduur bij vrouwen die op pensioen gaan. Hun gemiddelde loopbaanduur neemt toe tot het midden van de jaren 2030 en convergeert naar dat van mannen zonder evenwel hetzelfde niveau te halen. Anderzijds speelt de daling van de vervangingsratio te wijten aan de daling van het aandeel pensioenen aan gezinsbedrag bijna uitsluitend op het pensioen van mannen. De andere bovenvermelde verklarende factoren voor de evolutie van vervangingsratio zijn zowel voor mannen als vrouwen van toepassing.

### **Evolutie vervangingsratio in een scenario met een lagere productiviteitsgroei**

Een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% vanaf 2030) leidt vrijwel onmiddellijk tot hogere vervangingsratio's dan volgens het referentiescenario van de SCvV. Een lagere productiviteitsgroei impliceert immers lagere lonen. Maar het effect van deze lagere lonen op het nieuw pensioen sijpelt slechts geleidelijk aan door aangezien het pensioen gebaseerd is op de lonen van de volledige loopbaan. Een lagere macro-economische loongroei binnen een kader van welvaartsaanpassingen (loonplafond en minimumpensioenen) die onafhankelijk zijn van de loongroei zal er toe leiden dat de nieuwe pensioenen minder snel uitgehold worden ten opzichte van het gemiddeld macro-economisch loon. Over de periode 2014-2060 kent de vervangingsratio volgens dit scenario globaal een lichte stijging.

## **3.2. Le régime des travailleurs indépendants**

Tableau 9 geeft, voor de zelfstandigenregeling, de evolutie van de vervangingsratio in de verschillende scenario's.

Op het einde van de projectieperiode, i.e. 2060, ligt de waarde van globale vervangingsratio in alle scenario's, behalve in dat met het minimumuitstel, hoger dan bij de start van de projecties, i.e. 2014. Deze maatstaf groeit evenwel niet aan een constant ritme over heel de projectieperiode. Tot begin 2040 kent de globale vervangingsratio in alle scenario's een stijgend verloop, gevolgd door een daling naar 2060 toe.

**Tableau 9 Évolution des taux de remplacement dans le régime des travailleurs indépendants, selon les différents scénarios du rapport 2015 du CEV**  
En %

	2014	2020	2040	2060
<b>Scénario de translation et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035 (référence du CEV)</b>				
Taux de remplacement	29,3%	31,4%	35,5%	30,2%
- Femmes	17,9%	20,7%	28,4%	24,4%
- Hommes	34,9%	36,6%	38,7%	33,2%
<b>Scénario intermédiaire et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035</b>				
Taux de remplacement	29,3%	31,4%	34,5%	29,8%
- Femmes	17,9%	20,7%	27,8%	24,1%
- Hommes	34,9%	36,6%	37,2%	32,4%
<b>Scénario de report minimum et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035</b>				
Taux de remplacement	29,3%	31,4%	33,4%	29,2%
- Femmes	17,9%	20,7%	27,6%	24,2%
- Hommes	34,9%	36,6%	36,0%	31,7%
<b>Scénario de translation et 1,25% de gains de productivité à partir de 2030</b>				
Taux de remplacement	29,3%	31,4%	36,2%	32,4%
- Femmes	17,9%	20,7%	29,0%	26,0%
- Hommes	34,9%	36,6%	39,4%	35,6%

De vervangingsratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld rustpensioen (inclusief pensioenbonus) van nieuwe gepensioneerden in de zelfstandigenregeling (naar geslacht), in % van het laatst verdiende gemiddeld inkomen van alle zelfstandigen ouder dan 60 jaar (niet gedifferentieerd naar geslacht), in hetzelfde jaar (beiden volgens concept nationale rekeningen).

De evolutie van de vervangingsratio bij zelfstandigen is grotendeels door dezelfde factoren te verklaren als bij de werknemersregeling.

### Factoren die bijdragen tot de stijging van de vervangingsratio

#### *De vervanging van forfaitaire inkomens door reële inkomens*

Voor zelfstandigen wordt het reële inkomen bij de berekening van het pensioen pas in rekening gebracht vanaf 1984. Naarmate men opschuift doorheen de projectieperiode wordt, tot in 2029, het pensioen dus berekend met minder en minder forfaitaire jaren. Vermits het reële inkomen het voorheen gebruikte forfait doorgaans overtijgt, zal deze omslag ook resulteren in een hoger pensioenrecht.

#### *De lage inkomensgroei in het begin van de projectieperiode...*

Net zoals de werknemersregeling wordt de zelfstandigenregeling gekenmerkt door een lage inkomensgroei in het begin van de projectieperiode. Het referentie-inkomen van de nieuwe generaties gepensioneerden, dat gebaseerd is op inkomens over de volledige loopbaan, groeit hierdoor sneller dan het laatst verdiende inkomen waardoor de vervangingsratio stijgt.

*...resulteert in een welvaartsaanpassing van de minimumpensioenen die groter is dan de inkomensevolutie*

De zelfstandigenregeling kent een groot aandeel gerechtigden met een minimumpensioen. De sterkere groei van het minimumpensioen (1%) dan van de inkomensgroei in het begin van de projectieperiode (tot 2020) draagt bij tot de toename van de vervangingsratio. Ook het inkomensplafond groeit in deze

periode sneller dan het werkelijke inkomen. Hierdoor zullen minder zelfstandige pensioengerechtigden een beperking ondervinden bij de berekening van hun pensioen, wat een positief effect heeft op de vervangingsratio. Het kwantitatief belang van deze verklarende factor is voor de zelfstandigenregeling kleiner dan bij de werknemers, gegeven het groot aantal gerechtigden op een minimumpensioen.

#### *Verlenging van de loopbaanduur*

Net zoals in de werknemersregeling, zal de verlenging van de loopbaanduur ook in de zelfstandigenregeling leiden tot een stijging van de vervangingsratio.

#### *Afschaffen van de malus*

Op 1 januari 2014 werd de malus in de pensioenregeling van zelfstandigen afgeschaft. Zij zullen dan niet langer financieel gestraft worden wanneer ze vervroegd met pensioen gaan. De vervangingsratio zal op dat moment stijgen. Deze maatregel is dus reeds verwerkt in alle projectiejaren en heeft dus geen impact op de hier getoonde vervangingsratio's.

### **Factoren die bijdragen tot de daling van de vervangingsratio**

#### *Geleidelijke herneming van de inkomensgroei ...*

Zoals in de werknemersregeling zal het geleidelijk aanzwengelen van de inkomensgroei (naar 1,5% vanaf 2035 in het referentiescenario) er toe leiden dat de nieuwe pensioenen, die gebaseerd zijn op de inkomens uit het verleden, meer achterop blijven ten opzichte van de gemiddelde inkomensevolutie.

*...resulteert in een welvaartsaanpassing van het minimumpensioen die kleiner is dan de loonevolutie.*

Vanaf 2020 zal de groei van het gemiddeld inkomen deze van het minimumpensioen (1%) overstijgen. Hierdoor zullen de nieuwe pensioenen die gebaseerd zijn op het minimumpensioen steeds meer achterop blijven ten opzichte van het inkomen.

**Afschaffen van de pensioenbonus.** De evolutie van de pensioenbonus in 2015 (met een overgangperiode) heeft een negatief effect op de evolutie van de vervangingsratio.

Tableau 9 gerapporteerde vervangingsratio is voor 2014 nog inclusief de pensioenbonus. Zonder pensioenbonus zou de vervangingsratio in het geval van de zelfstandigen voor dat jaar zakken naar 27,2%.

#### *Vermindering van het aandeel gepensioneerden met een pensioen aan gezinsbedrag*

Net zoals in de werknemersregeling, zal het aandeel nieuwe pensioenen aan gezinsbedrag in de pensioenpopulatie afnemen door een toegenomen arbeidsmarktparticipatie van vrouwen en een vermindering van het aantal gehuwden. Deze evolutie draagt bij tot een daling van de globale vervangingsratio omdat mannen die een pensioen ontvangen aan gezinstarief gemiddeld genomen een hogere vervangingsratio hebben dan zij voor wie het pensioen berekend wordt aan alleenstaandentarief. Bij het begin van de projectieperiode zijn, in het referentiescenario, de vervangingsratio's voor beide groepen respectievelijk 38,3% (gezinstarief) en 28,9% (tarief alleenstaande). Naar het einde van de projectperiode toe, verkleint dit verschil wel, maar blijft het desalniettemin bestaan. De vervangingsratio's bedragen dan respectievelijk 38,6% (gezinstarief) en 32,0% (tarief alleenstaande).

#### **Vervangingsratio naar geslacht**

De toename van de vervangingsratio over de projectieperiode is veel meer uitgesproken bij vrouwen dan bij mannen, waardoor de kloof tussen beiden daalt. Deze sterkere toename van de vervangingsratio bij vrouwen laat zich vooral verklaren door een toename in de loopbaanlengte. Bij mannen speelt ook nog de daling in het aandeel pensioenen aan gezinstarief.

#### **Evolutie vervangingsratio in een scenario met een lagere productiviteitsgroei**

Een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% vanaf 2030) leidt vrijwel onmiddellijk tot hogere vervangingsratio's dan volgens het referentiescenario van de SCvV. Een lagere productiviteitsgroei impliceert immers lagere inkomens. Maar het effect van deze lagere inkomens op het nieuw pensioen sijpelt slechts geleidelijk aan door aangezien het pensioen gebaseerd is op de inkomens van de volledige loopbaan.

Daarnaast kan opgemerkt worden dat welvaartsaanpassing van het minimumpensioen onafhankelijk is van de inkomensgroei. In dit scenario is het verschil tussen de aanpassing van het gewaarborgde minimumbedrag en de evolutie van het activiteitsinkomen, kleiner dan in het referentiescenario. Dit zorgt er voor dat de nieuwe pensioen, in vergelijking met deze in het referentiescenario, meer in verhouding staan tot het laatst verdiende inkomen.

### 3.3. De overheidssector

Tabel 10 toont de evolutie van de vervangingsratio in de overheid voor de sectoren administratie en onderwijs. Globaal genomen kent de vervangingsratio in deze overheidssectoren een lichte toename over de periode 2014-2060<sup>21</sup>.

**Tabel 10 Evolutie van de vervangingsratio's in de overheidssector (administratie en onderwijs), volgens de verschillende scenario's uit het jaarlijks verslag van de SCvV**  
In %

	2014	2020	2040	2060
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario van de SCvV)</b>				
Vervangingsratio	69,3%	63,8%	71,4%	71,1%
- Vrouwen	64,2%	57,3%	67,2%	67,3%
- Mannen	72,2%	69,6%	76,2%	75,3%
<b>Tussenscenario en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Vervangingsratio	69,3%	63,8%	71,1%	70,8%
- Vrouwen	64,2%	57,3%	67,2%	67,3%
- Mannen	72,2%	69,6%	75,6%	74,7%
<b>Hypothese van minimumuitstel en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Vervangingsratio	69,3%	63,8%	70,3%	69,8%
- Vrouwen	64,2%	57,3%	66,6%	66,4%
- Mannen	72,2%	69,6%	74,6%	73,6%
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Vervangingsratio	69,3%	63,8%	71,4%	71,1%
- Vrouwen	64,2%	57,3%	67,2%	67,3%
- Mannen	72,2%	69,6%	76,2%	75,3%

De vervangingsratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld nieuw rustpensioen (inclusief pensioenbonus en nieuwe rustpensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid) in de sectoren 'administratie' en 'onderwijs' (naar geslacht) in % van de gemiddelde refertewedde (niet gedifferentieerd naar geslacht), in hetzelfde jaar (beiden volgens PDOS-uitgaven)

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030 en de verschillende gedragshypothesen als gevolg van verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd spelen vanaf 2025.

#### Factoren die bijdragen tot de stijging van de vervangingsratio

##### *Verlenging van de loopbaanduur*

De toename van de vervangingsratio wordt verklaard door de verlenging van de loopbaanduur, enerzijds door de toenemende arbeidsmarktparticipatie van de vrouw, en anderzijds door de pensioenhervormingen, meer bepaald de verhoging van de vervroegde pensioneringsleeftijd, de strengere loopbaanvoorwaarden (inclusief de afschaffing van de diplomabonificaties) en de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 en 67 jaar in respectievelijk 2025 en 2030.

Merk op dat op langere termijn er nagenoeg een stabilisering optreedt van de vervangingsratio omdat enerzijds de loopbaanduur relatief constant blijft en anderzijds het nieuw pensioen berekend wordt op de refertewedde. Deze refertewedde is op grond van het geldelijk statuut dat van kracht is op de

<sup>21</sup> Merk op dat mannen naar een vervangingsratio evolueren die meer dan 75% bedraagt terwijl hun pensioen beperkt wordt door het relatief maximum dat 75% van de refertewedde bedraagt. Dit is toe te schrijven aan het feit dat in de gehanteerde definitie voor de vervangingsratio het laatst verdiende loon niet naar geslacht wordt onderscheiden. Het 'gemiddelde laatst verdiende loon' wordt negatief beïnvloed door de lagere lonen van de vrouwen waardoor de vervangingsratio van de man 75% kan overschrijden.

ingangsdatum van het pensioen wat, zoals reeds vermeld in deel 2.2.2.a, erop neerkomt dat de pensioenen berekend worden op de eventueel nieuwe weddeschalen, ook al heeft de ambtenaar op het einde van zijn loopbaan die nooit ontvangen. Bijgevolg is er geen loskoppeling met de loonevolutie.

### **Factoren die bijdragen tot de daling van de vervangingsratio**

#### *Afschaffen van de pensioenbonus*

In het eerste deel van de projectieperiode draagt de afschaffing van de pensioenbonus bij tot een daling van de vervangingsratio (zie ook werknemersregeling). In 2014 zou de vervangingsratio zonder pensioenbonus (of leeftijds­supplement) 68,4% bedragen, bijna 1 procentpunt lager dan met bonus.

#### *Compositie-effect van de uitfasering van de diplomabonificaties*

Bij het aftoetsen van de loopbaanduur voor vervroegde pensionering worden door de recente pensioenhervorming de diplomabonificaties geleidelijk aan niet meer in aanmerking genomen. Tijdens de overgang­periode van die geleidelijke afschaffing is het gemiddeld pensioen­bedrag van personen die hun pensionering uitstellen hoger dan het gemiddeld pensioen­bedrag van personen die hun pensioneringsgedrag niet veranderen. Die eerste groep bezit immers een diploma hoger onderwijs en wordt dus geraakt door de uitfasering van de diplomabonificaties voor de bepaling van het tijdstip van vervroegde pensionering. Die laatste groep wordt niet geraakt door de maatregel omdat zij een lager opleidingsniveau hebben, een lagere verdienste en bijgevolg een lager pensioen­bedrag.

### **Vervangingsratio naar geslacht**

Men vestigt hier de aandacht op het feit dat het gemiddeld laatst verdiende loon zonder onderscheid naar geslacht is. Dit verklaart waarom de vervangingsratio van de mannen op lange termijn meer dan 75% bedraagt terwijl het nieuw pensioen­bedrag beperkt wordt tot een relatief maximum van  $\frac{3}{4}$  van de refertewedde (zie deel 2.1.3.b).

### **Evolutie vervangingsratio in een scenario met een lagere productiviteits­groei**

Omdat het nieuw pensioen berekend wordt op basis van de refertewedde op grond van het geldelijk statuut dat van kracht is op de ingangsdatum van het pensioen, is er geen effect waarneembaar op de vervangingsratio in het productiviteitsscenario van 1,25% ten opzichte van het productiviteitsscenario van 1,5%.



## 4. Evolutie van de benefit ratio

De evolutie van de vervangingsratio vertaalt zich geleidelijk aan in de evolutie van de benefit ratio (gemiddeld pensioen ten opzichte van gemiddeld arbeidsinkomen) naarmate meer en meer generaties gepensioneerd met deze evolutie van de vervangingsratio tot de populatie gepensioneerd behoren. Vandaar dat de factoren die de vervangingsratio beïnvloeden ook op de evolutie van de benefit ratio spelen. Daarnaast wordt de evolutie van de benefit ratio ook nog bepaald door welvaartsaanpassingen van bestaande pensioenen en door demografische effecten. Merk op dat in mei 2014 het FPB een rapport publiceerde waarin de verklarende factoren voor de globale evolutie van de benefit ratio per regeling<sup>22</sup> toegelicht worden.

### 4.1. De werknemersregeling

De globale benefit ratio in de werknemersregeling neemt toe tot 2030 en daalt vervolgens tot het einde van de projectieperiode. Globaal genomen zou de benefit ratio over de periode 2014-2060 een (lichte) daling kennen: van 35,6% in 2014 naar 34,1% volgens de verschuivingshypothese en naar 33,1% volgens het scenario van minimumuitstel (zie tabel 11). Maar in het alternatieve productiviteitsscenario (jaarlijkse groei van 1,25% per jaar) zou de benefit ratio over deze periode lichtjes stijgen naar 36,3% in 2060.

---

<sup>22</sup> Federaal Planbureau, 'De evolutie van de benefit ratio's en het armoederisico in het referentiescenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing - Rapport gerealiseerd op vraag van de 'Commissie voor de hervorming van de pensioenen 2020-2040'', mei 2014

**Tabel 11 Evolutie van het gemiddeld pensioen en van de benefit ratio in de werknemersregeling volgens verschillende scenario's uit het rapport 2015 van de SCvV**

	2014	2020	2040	2060
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario van de SCvV)</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	13,5	14,5	18,5	23,0
- Vrouwen	11,9	13,0	17,0	21,3
- Mannen	15,3	16,3	20,1	24,8
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	35,6%	37,4%	36,9%	34,1%
- Vrouwen	31,4%	33,3%	34,0%	31,5%
- Mannen	40,1%	41,8%	40,2%	36,8%
<b>Tussenscenario en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	13,5	14,5	18,4	22,7
- Vrouwen	11,9	13,0	16,9	21,0
- Mannen	15,3	16,3	20,0	24,5
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	35,6%	37,4%	36,7%	33,7%
- Vrouwen	31,4%	33,3%	33,7%	31,1%
- Mannen	40,1%	41,8%	39,9%	36,4%
<b>Hypothese van minimumuitstel en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	13,5	14,5	18,2	22,3
- Vrouwen	11,9	13,0	16,8	20,7
- Mannen	15,3	16,3	19,8	24,1
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	35,6%	37,4%	36,4%	33,1%
- Vrouwen	31,4%	33,3%	33,5%	30,7%
- Mannen	40,1%	41,8%	39,6%	35,7%
p.m. gemiddeld jaarlijks brutoloon in duizend euro van 2014 bij een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035	38,0	38,9	50,0	67,4
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	13,5	14,5	18,5	22,9
- Vrouwen	11,9	13,0	17,0	21,2
- Mannen	15,3	16,3	20,1	24,7
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	35,6%	37,4%	37,6%	36,3%
- Vrouwen	31,4%	33,3%	34,6%	33,6%
- Mannen	40,1%	41,8%	40,9%	39,3%
p.m. gemiddeld jaarlijks brutoloon in duizend euro van 2014 bij een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030	38,0	38,9	49,1	63,0

De benefit ratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld pensioen (rust-en overlevingspensioen, pensioenbonus, vakantiegeld, verwarmingstoelagen en renten) van alle pensioengerechtigden in de werknemersregeling (naar geslacht) in % van het gemiddeld macro-economisch loon (niet gedifferentieerd naar geslacht) in hetzelfde jaar (beiden concept nationale rekeningen).

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030 en de verschillende gedragshypothesen als gevolg van verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd spelen vanaf 2025.

## Factoren die bijdragen tot de stijging van de benefit ratio

*Dezelfde factoren die de stijgende evolutie van de vervangingsratio verklaren (zie deel 3.1)*

De benefit ratio zal toenemen door de snellere groei van het referentieloon en van het loonplafond dan van het loon. Daarnaast vertaalt ook de toename van de loopbaanduur bij de nieuwe gepensioneerden zich geleidelijk aan in een stijging van de benefit ratio.

### *De invoering van een structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen*

De invoering vanaf 2008 (wet op het Generatiepact) van het structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen voor pensioenen (0,5% per jaar) zorgt voor een geleidelijke stijging van de benefit ratio. Die stijging zal nog doorwerken tot wanneer alle generaties gepensioneerd die in het pensioensysteem zitten de welvaartsaanpassing hebben gekregen gedurende de hele periode dat ze in het pensioensysteem zitten.

### *De toetrede van de omvangrijke naoorlogse babyboomgeneratie*

De pensionering van de talrijke naoorlogse babyboomgeneratie doet het aandeel nieuwe pensioenen in het gemiddeld pensioen toenemen. Door deze “verjonging” zullen de pensioenen gemiddeld minder uitgehold zijn ten opzichte van de loonevolutie. Bestaande pensioenen zijn immers slechts gedeeltelijk aangepast aan de welvaart. Door de toetrede van een omvangrijke generatie zal de benefit ratio dus stijgen.

### **Factoren die de dalende evolutie van de benefit ratio tot het einde van de projectieperiode verklaren**

#### *Dezelfde factoren die de dalende evolutie van de vervangingsratio verklaren*

De in deel 3.1 besproken factoren die bijdragen tot een dalende evolutie van de vervangingsratio, zullen zich jaar na jaar ook meer manifesteren op de benefit ratio: de veronderstelde geleidelijke herneming van de productiviteits- en loongroei, afschaffen van de pensioenbonus en de vermindering van het aandeel pensioenen aan gezinsbedrag.

#### *Een mechanisme van welvaartsaanpassingen dat onafhankelijk is van de loonevolutie*

De herneming van de loongroei (naar 1,5% per jaar vanaf 2035 in het referentiescenario) zorgt in een context waarin de welvaartsaanpassingen onafhankelijk zijn van de loonevolutie voor een snellere uitholling van de gemiddelde pensioenen ten opzichte van het gemiddeld macro-economisch loon tijdens het verblijf in het pensioensysteem.

#### *De veroudering van de populatie gepensioneerd*

Tijdens het verblijf in het pensioensysteem, zullen pensioenen geleidelijk aan meer en meer uitgehold worden ten opzichte van het loon omdat ze maar gedeeltelijk aangepast zijn aan de loonevolutie (een loskoppeling van 1% bij een loongroei op lange termijn van 1,5% en een welvaartsaanpassing voor bestaande pensioenen van 0,5% per jaar). Door de toename van de levensverwachting zullen gepensioneerd langer in de pensioenregeling blijven waardoor het aandeel van de “oude” pensioenen toeneemt. Dit resulteert in een dalende evolutie van de benefit ratio.

### **Benefit ratio naar geslacht**

Het gemiddeld pensioen is lager bij vrouwen dan bij mannen wat resulteert in een lagere benefit ratio voor vrouwen wanneer die ratio gebaseerd is op eenzelfde loon zoals in Tabel 11. De kloof vermindert

echter over de projectieperiode tot midden van de jaren 2050. Dit wordt enerzijds verklaard door dezelfde factoren als de vervangingsratio (verlenging van de loopbaanduur bij vrouwen, daling aandeel pensioenen aan gezinsbedrag bij mannen) en anderzijds doordat de vergrijzing (die een negatief effect heeft op de benefit ratio) minder toeslaat bij vrouwen dan bij mannen. Vrouwen hebben immers een minder grote toename van hun levensverwachting dan mannen en bovendien leidt de toenemende activiteitsgraad van vrouwen tot een “verjonging” van de pensioenpopulatie (zie supra). Globaal kennen mannen over de periode 2014-2060 een daling van hun benefit ratio in alle scenario's. Bij vrouwen zou de benefit ratio stijgen behalve in de alternatieve scenario's van een pensioneringsgedrag (tussenscenario en scenario van minimumuitstel) bij de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd aangezien daar de toename van de loopbaanduur minder groot is.

Merk op dat de stijging van de benefit ratio bij vrouwen minder groot is dan de stijging van de vervangingsratio. Dit kan verklaard worden door een compositie-effect dat speelt in de benefit ratio. De benefit ratio is immers ook gebaseerd op een groot aandeel afgeleide rechten (overlevingspensioenen), in tegenstelling tot de vervangingsratio<sup>23</sup>. Over de projectieperiode daalt het aandeel afgeleide rechten. Deze pensioenen zijn afgeleid van het rustpensioen van de man dat gemiddeld hoger ligt dan van de vrouw.

### **Benefit ratio bij een alternatief productiviteitsscenario**

Bij een lager productiviteitsscenario treedt, om dezelfde redenen als de vervangingsratio (zie deel 3.1), de dalende evolutie van de benefit ratio pas later in werking (na 2040) en zijn de benefit ratio's hoger dan volgens het referentiescenario van de SCvV. Merk op dat over de periode 2014-2060 de globale benefit ratio zou stijgen in dit scenario, vooral te wijten aan een toegenomen benefit ratio bij vrouwen.

## **4.2. Le régime des travailleurs indépendants**

Net zoals bij de vervangingsratio ligt de globale benefit ratio van de zelfstandigenregeling op het einde van de projectieperiode, i.e. 2060, in alle scenario's hoger dan bij de start van de projecties, i.e. 2014. Ook de benefit ratio groeit evenwel niet aan een constant ritme over heel de projectieperiode. Tussen 2014 en 2040 groeit de benefit ratio van 32,7% naar 40,5% in het referentiescenario. Daarna daalt deze ratio naar een niveau van 36,5% tegen 2060.

---

<sup>23</sup> Zelfs indien de afgeleide rechten opgenomen zouden zijn in de berekening van de vervangingsratio, dan zou hun effect (zowel op het niveau als op de evolutie) relatief beperkt zijn aangezien afgeleide rechten vooral na pensionering ontstaan en hun gewicht op moment van pensionering dus klein is.

**Tableau 12 Évolution de la pension moyenne et du benefit ratio dans le régime des travailleurs indépendants selon différents scénarios du rapport 2015 du CEV**

	2014	2020	2040	2060
<b>Scénario de translation et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035 (référence du CEV)</b>				
Pension moyenne annuelle en milliers d'euros de 2014	11,2	12,2	17,7	21,4
- Femmes	9,6	10,6	16,5	20,0
- Hommes	12,7	13,8	18,4	22,3
Benefit ratio (pension moyenne en % du salaire moyen)	32,7%	36,1%	40,5%	36,5%
- Femmes	28,1%	31,2%	38,0%	34,1%
- Hommes	37,2%	40,7%	42,2%	37,9%
<b>Scénario intermédiaire et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035</b>				
Pension moyenne annuelle en milliers d'euros de 2014	11,2	12,2	17,2	21,1
- Femmes	9,6	10,6	16,2	19,9
- Hommes	12,7	13,8	17,8	21,8
Benefit ratio (pension moyenne en % du salaire moyen)	32,7%	36,1%	39,5%	36,0%
- Femmes	28,1%	31,2%	37,2%	33,9%
- Hommes	37,2%	40,7%	41,0%	37,1%
<b>Scénario de report minimum et 1,5% de gains de productivité à partir de 2035</b>				
Pension moyenne annuelle en milliers d'euros de 2014	11,2	12,2	16,9	20,7
- Femmes	9,6	10,6	16,0	19,8
- Hommes	12,7	13,8	17,5	21,3
Benefit ratio (pension moyenne en % du salaire moyen)	32,7%	36,1%	38,8%	35,3%
- Femmes	28,1%	31,2%	36,8%	33,8%
- Hommes	37,2%	40,7%	40,1%	36,3%
p.m. revenu annuel moyen en milliers d'euros de 2014 avec 1,5% de gains de productivité à partir de 2035	34,2	33,9	43,5	58,7
<b>Scénario de translation et 1,25% de gains de productivité à partir de 2030</b>				
Pension moyenne annuelle en milliers d'euros de 2014	11,2	12,2	17,7	21,4
- Femmes	9,6	10,6	16,5	20,0
- Hommes	12,7	13,8	18,4	22,3
Benefit ratio (pension moyenne en % du salaire moyen)	32,7%	36,1%	41,3%	39,1%
- Femmes	28,1%	31,2%	38,7%	36,5%
- Hommes	37,2%	40,7%	43,0%	40,6%
p.m. revenu annuel moyen en milliers d'euros de 2014 avec 1,25% de gains de productivité à partir de 2030	34,2	33,9	42,7	54,8

De benefit ratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld pensioen (rust-en overlevingspensioen, pensioenbonus en vakantiegeld) van alle pensioengerechtigden in de zelfstandigenregeling (naar geslacht) in % van het gemiddeld inkomen van alle zelfstandigen (niet gedifferentieerd naar geslacht) in hetzelfde jaar (beiden concept nationale rekeningen)

Merk op dat de inkomensevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030 en de verschillende gedragshypothese als gevolg van verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd spelen vanaf 2025.

## Factoren die bijdragen tot de stijging van de benefit ratio

### *De factoren die de stijgende evolutie van de vervangingsratio verklaren*

Naarmate meer en meer gepensioneerd een hogere vervangingsratio kennen, zal dit ook resulteren in een stijging van de benefit ratio. De lage inkomensgroei in het begin van de periode, de reële herwaardering van de minimumpensioenen die groter is dan de inkomensgroei, de verlenging van de loopbaanduur en het afschaffen van de malus en het feit dat het berekende pensioen in toenemende

mate gebaseerd is op werkelijke inkomens en niet langer op forfaitaire bedragen, zorgen voor een geleidelijke toename van de benefit ratio.

#### *De invoering van een structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen*

De invoering van een structureel mechanisme van welvaartsaanpassingen heeft een positief effect op de benefit ratio. Dit effect blijft doorwerken tot wanneer alle generaties gepensioneerd die in het pensioensysteem zitten gedurende de hele periode de welvaartsaanpassing hebben gekregen.

Specifiek voor de zelfstandigenregeling kan bovendien opgemerkt worden dat een groot aandeel van de gerechtigden, recht hebben op een minimumpensioen. Gegeven de gemaakte veronderstellingen ondervinden deze gerechtigden vanaf 2017 een reële verhoging van hun pensioen van 1%. Tot 2020 is deze groeivoet van de minimumpensioenen groter dan deze van het gemiddeld macro-economisch inkomen.

#### *De pensionering van de naoorlogse babyboomgeneratie*

Net zoals in de werknemersregeling verjongt de pensioenpopulatie in de eerste fase door de instroom van de omvangrijke babyboomgeneratie. Deze nieuwe intreders hebben een pensioen dat van bij aanvang meer gekoppeld is aan de evolutie van het globale inkomen dan de oudere generaties aangezien de welvaartsbinding van de pensioenen in uitbetaling doorheen de tijd onvolledig is. Het toenemende belang van deze nieuwe intreders heeft dan ook een positief effect op de benefit ratio.

### **Factoren die de dalende evolutie van de benefit ratio verklaren**

#### *De factoren die de dalende evolutie van de vervangingsratio verklaren*

Vanaf 2035 groeien de inkomens met 1,5% per jaar. Deze inkomensgroei vertaalt zich sneller in het beroepsinkomen dan in het gemiddeld pensioen. De pensioenen van de nieuwe instromers worden immers berekend op het inkomen van de volledige loopbaan en deze nieuwe instromers vormen slechts een deel van de totale groep op basis waarvan het globale gemiddelde pensioen berekend wordt. Relatief ten opzichte van het inkomen van de actieve bevolking zal het gemiddelde pensioen hierdoor minder snel groeien. Gedurende bijna gans de projectieperiode ligt de groei van het gewaarborgd minimumpensioen lager dan de veronderstelde groei van het inkomen. Het pensioen van de nieuwe intreders die recht hebben op een gewaarborgd minimumpensioen, stijgt hierdoor minder snel dan het inkomen van de actieve bevolking. Door het afschaffen van de pensioenbonus en de vermindering van het aandeel pensioenen aan gezinsbedrag zal het pensioenrecht van nieuwe intreders, alle andere elementen constant, zelfs dalen.

#### *Een mechanisme van welvaartsaanpassingen dat onafhankelijk is van de inkomensevolutie*

Vanaf 2017 worden de bestaande pensioenen aangepast met 0,5% op jaarbasis om ze in zekere mate aan te passen aan de evolutie van de globale welvaart. Gedurende gans de projectieperiode wordt er echter verondersteld dat het inkomen, dat gebruikt wordt in de noemer van de benefit ratio, sneller groeit. Het verschil tussen beide groeiritmes neemt ook toe doorheen de tijd. Daar waar de gemiddelde groei over

de periode 2020-2040 nog 1,3% is, stijgt dit groeicijfer naar 1,5% over de hele periode 2040-2060. Dit toegenomen verschil, draagt bij tot een daling van de benefit ratio.

#### *De toename in de levensverwachting*

De impact van de niet volledige welvaartsvastheid van de bestaande pensioenen, wordt nog versterkt door het feit dat ook de levensverwachting toe neemt. Hierdoor blijven de oudere pensioenen, die minder en minder zijn aangepast aan de veronderstelde evolutie van het inkomen, ook langer en langer doorwegen in het globaal gemiddelde pensioen.

#### **Benefit ratio naar geslacht**

Het gemiddeld pensioen is lager bij vrouwen dan bij mannen. Vermits de benefit ratio van mannen en vrouwen, in een gegeven scenario, met hetzelfde macro-economisch gemiddeld inkomen berekend wordt, liggen ook de benefit ratio's van vrouwen lager dan die van mannen.

Zowel voor mannen als voor vrouwen is er over heel de projectieperiode voor alle scenario's een stijging van de benefit ratio. De geobserveerde toename van dit concept is wel veel meer uitgesproken bij vrouwen dan bij mannen, waardoor de kloof tussen beide daalt over heel de projectieperiode. Dit wordt enerzijds verklaard door dezelfde factoren als de vervangingsratio en anderzijds, net zoals in de werknemersregeling, doordat de vergrijzing minder toeslaat bij vrouwen dan bij mannen.

#### **Benefit ratio bij een alternatief productiviteitsscenario**

In een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% vanaf 2030) liggen de benefit ratio's hoger dan in het referentiescenario van de SCvV. Daarnaast kan opgemerkt worden dat de dalende evolutie van deze benefit ratio vanaf 2040 ook minder uitgesproken is dan in het referentiescenario.

De fenomenen die de evolutie in de benefit ratio van het referentiescenario verklaren, spelen ook hier. Alleen kan opgemerkt worden dat het vaste percentage voor de aanpassing van de bestaande pensioenen (0,5%) er in dit scenario van verminderde groei voor zorgt dat deze pensioenen, en het macro economisch inkomen van de referentiegroep, minder snel gaan divergeren in vergelijking met wat in het referentiescenario gebeurt.

### **4.3. De overheidssector**

Tabel 13 toont de evolutie van het gemiddeld jaarlijks pensioen in prijzen van 2014 en de evolutie van de benefit ratio in de overheidssectoren 'administratie' en 'onderwijs', per geslacht, volgens de drie gedragsscenario's (zie deel 1) en volgens het lager productiviteitsscenario (1,25%) zoals gepresenteerd in het jaarlijks verslag van de SCvV van 2015. In totaal neemt de benefit ratio toe van 70,8% in 2014 naar minstens 83% (in de hypothese van minimumuitstel) en naar 84,4% (in het verschuivingscenario) in 2060<sup>24</sup>.

<sup>24</sup> Merk op dat de benefit ratio in 2040 een heel klein beetje hoger ligt in het tussenscenario en volgens de hypothese van minimumuitstel dan in de verschuivingshypothese (zowel voor mannen als voor vrouwen). Door het feit dat in de verschuivingshypothese in 2025 en 2030 geen enkele nieuw gepensioneerde (met doorgaans een hoger bedrag dan het gemiddeld pensioen van de stock) toetreedt tot de stock gepensioneerden <sup>24</sup>, dit in tegenstelling tot de andere

**Tabel 13 Evolutie van het gemiddeld pensioen en van de benefit ratio in de overheidssector (administratie en onderwijs) volgens verschillende scenario's uit het rapport 2015 van de SCvV**

	2014	2020	2040	2060
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario van de SCvV)</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	28,4	28,8	40,5	58,1
- Vrouwen	25,7	25,8	36,4	53,7
- Mannen	31,9	32,6	45,9	64,1
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	71,4%	72,7%	79,6%	84,8%
- Vrouwen	64,6%	65,1%	71,6%	78,3%
- Mannen	80,0%	82,2%	90,2%	93,5%
<b>Tussenscenario en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	28,4	28,2	39,8	56,7
- Vrouwen	25,7	25,8	36,6	53,7
- Mannen	31,9	32,6	45,9	63,4
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	71,4%	72,7%	79,8%	84,4%
- Vrouwen	64,6%	65,2%	71,9%	78,3%
- Mannen	80,0%	82,2%	90,2%	92,6%
<b>Hypothese van minimumuitstel en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	28,4	28,8	40,5	57,0
- Vrouwen	25,7	25,8	36,5	53,2
- Mannen	31,9	32,6	45,8	62,2
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	71,4%	72,7%	79,7%	83,2%
- Vrouwen	64,6%	65,2%	71,7%	77,6%
- Mannen	80,0%	82,2%	90,0%	90,7%
p.m. gemiddeld jaarlijks brutoloon duizend euro van 2014 bij een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035	39,8	39,6	50,9	68,6
<b>Verschuivingshypothese en een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Gemiddeld jaarlijks pensioen, in duizend euro van 2014	28,4	28,8	34,5	47,1
- Vrouwen	25,7	25,8	31,0	43,5
- Mannen	31,9	32,6	39,0	51,9
Benefit ratio (gemiddeld pensioen in % van gemiddeld loon)	71,4%	72,7%	79,6%	84,8%
- Vrouwen	64,6%	65,1%	71,6%	78,3%
Mannen	80,0%	82,2%	90,2%	93,5%
p.m. gemiddeld jaarlijks brutoloon in duizend euro van 2014 bij een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030	39,8	39,6	49,9	64,0

De benefit ratio is hier gedefinieerd als het gemiddeld pensioenbedrag in de administratie en het onderwijs (PDOS-uitgaven) (naar geslacht) in % van het gemiddeld loon als gemiddelde van de sectoren administratie en onderwijs (concept nationale rekeningen) (niet gedifferentieerd naar geslacht), in hetzelfde jaar

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030 en de verschillende gedragshypothesen als gevolg van verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd spelen vanaf 2025.

gedragshypothesen, wordt er een iets kleiner gemiddeld pensioenbedrag genoteerd dan in die andere gedragshypothesen. Dit tijdelijk klein negatief effect op het pensioenbedrag in de verschuivingshypothese wordt echter ruimschoots ingehaald omwille van de grotere verlenging van de loopbaanduur in dat scenario.



## **Factoren die bijdragen tot de stijging van de benefit ratio**

### *Dezelfde factoren die de stijgende evolutie van de vervangingsratio verklaren*

Gegeven de sterke koppeling tussen loonevolutie en pensioenevolutie is het op lange termijn vooral het nieuw pensioen, en dus de vervangingsratio, die de evolutie van de benefit ratio beïnvloedt. Het gemiddeld pensioen neemt toe omwille van stijgende loopbaanduur (zie deel 3.3).

### *Het oorspronkelijk profiel van het gemiddeld pensioen per leeftijd in het onderwijs*

De tweede factor die de stijging van de benefit ratio verklaart is het oorspronkelijk profiel van het gemiddeld pensioen per leeftijd in het onderwijs. In de geobserveerde pensioenbedragen van het onderwijs ziet men een dalend verloop volgens leeftijd, vermoedelijk toe te schrijven aan de vele vervroegde uitstapmogelijkheden sinds het einde van de jaren 80. Dit leidde tot relatief korte loopbanen en dus een relatief lager pensioenbedrag. Het verdwijnen van die oudste en lagere pensioenbedragen uit de 'stock' door overlijden in de loop van de projectieperiode zorgt voor een stijging van het gemiddeld pensioenbedrag.

## **Factoren die de stijging van de benefit ratio afremmen**

### *Dezelfde factoren die de dalende evolutie van de vervangingsratio verklaren*

De afschaffing van de bonus en het compositie-effect na de afschaffing van de diplomabonificatie zullen de stijging van de benefit ratio afremmen. Hoewel daardoor een sterke terugval te noteren was in de vervangingsratio tegen het jaar 2020, zien we dit niet weerspiegeld in de evolutie van de benefitratio. Ook al is de daling van de vervangingsratio vrij belangrijk, het aantal nieuw gepensioneerden is echter klein juist omwille van het genoodzaakte uitstel van pensionering. Dit uitstel is niet alleen het gevolg van de uitfasering van de diplomabonificaties maar tevens van het optrekken van de vervroegde pensioenleeftijd en de strengere loopbaanduurvoorwaarden. Het effect van de nieuwe, die weinig talrijk zijn, op de 'stock' wordt meer dan gecompenseerd door bovenvermelde twee factoren.

### *De veroudering van de populatie gepensioneerden*

Net zoals in de andere pensioenregelingen, zal de veroudering van de pensioenpopulatie ook in de overheidssector leiden tot een daling van de benefit ratio. Dit effect zal echter veel minder spelen in de overheidssector door de kleine loskoppeling tussen de evolutie van de lonen en pensioenen.

## **Benefit ratio naar geslacht**

Om dezelfde redenen als in de werknemers- en zelfstandigenregeling kennen de vrouwen een lagere benefit ratio.

## **Benefit ratio bij een alternatief productiviteitsscenario**

Tot slot heeft een lagere productiviteitsgroei weinig impact op de benefit ratio omwille van het perequatiemechanisme en de manier waarop het nieuw pensioen berekend wordt (zie deel 2.2.2 en deel 3.3).

## 5. Evolutie van de minimum- en maximumbedragen

### 5.1. De werknemersregeling

Tabel 14 geeft de verhouding van het minimum- en maximumpensioen in de werknemersregeling ten opzichte van het gemiddeld macro-economisch loon. Deze begrippen worden uitgebreid omschreven in deel 2.1.3.

**Tabel 14 Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de werknemersregeling, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag 2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf 2030)**  
In % van het gemiddeld brutoloon

	2014	2020	2040	2060
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Minima				
- Gezinsbedrag	44,3	45,1	42,8	38,7
- Bedrag alleenstaande	35,5	36,1	34,2	31,0
Maxima				
- Gezinsbedrag	85,9	88,9	82,1	76,0
- Bedrag alleenstaande	68,8	71,1	65,7	60,8
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Minima				
- Gezinsbedrag	44,3	45,1	43,6	41,5
- Bedrag alleenstaande	35,5	36,1	34,9	33,2
Maxima				
- Gezinsbedrag	85,9	88,9	83,6	81,4
- Bedrag alleenstaande	68,8	71,1	66,9	65,1

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030.

#### De gewaarborgde minimumpensioenen

Uit tabel 14 blijkt dat de ratio van het minimumpensioen (voor iemand die een volledige en voltijdse loopbaan als werknemer heeft gewerkt) ten opzichte van het macro-economisch loon toeneemt tot 2020 en daarna een dalende evolutie kent. De inhaalbeweging van de minima in het begin van de projectieperiode is te wijten aan de lagere loongroei waardoor de groei van de lonen kleiner is dan van de minima (jaarlijks 1%). Nadien vertraagt de evolutie van de minima ten opzichte van het gemiddeld loon. Het gemiddeld loon evolueert in het referentiescenario immers geleidelijk aan naar een jaarlijkse groei van 1,5% tegen 2035 waardoor het sterker begint te groeien dan de minima. In het scenario met een lagere jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% per jaar is de kloof tussen de minima (die jaarlijks met 1% groeien) en het gemiddeld loon minder groot.

#### De maximumpensioenen

Vanaf 2017 wordt het loonplafond jaarlijks met 1,25% verhoogd conform de paramaters voor de berekening van de welvaartsenveloppe. Dit betekent echter niet dat het maximumpensioen jaarlijks zal groeien met 1,25%. Het maximumpensioen is immers gebaseerd op het referentieloon dat bestaat uit de

loonplafonds van de 45 voorgaande jaren. Tot begin 2030 zal er een vertraging optreden in de groei van het maximumpensioen te wijten aan het feit dat het aandeel van de sterk geherwaardeerde loonplafonds uit de jaren '70 daalt (tussen 2020 en 2030 bedraagt de gemiddelde jaarlijkse groei van het maximumpensioen 0,9%). Na 2030 zal de groeivoet van het maximumpensioen aanzwengelen aangezien het aandeel van de loonplafonds die een jaarlijkse welvaartsaanpassing van 1,25% krijgen, toeneemt. Op heel lange termijn (na de projectieperiode), wanneer een volledige loopbaan gebaseerd is op loonplafonds die een jaarlijkse groei van 1,25% gekend hebben, stemt de groei van het maximumpensioen overeen met 1,25% per jaar.

De verhouding van het maximumpensioen ten opzichte van het gemiddeld loon neemt toe tot 2020 en kent daarna een dalende evolutie (zie Tabel 14). De inhaalbeweging van de maxima op middellange termijn is te wijten aan de lagere loongroei. Op langere termijn geraken de maximumpensioenen steeds verder achter op de lonen. De gemiddelde lonen evolueren in het referentiescenario immers naar een gemiddelde jaarlijkse stijging van 1,5% terwijl het loonplafond jaarlijks met 1,25% groeit (vanaf 2017).

In de lagere productiviteitsvariant van 1,25% zullen de maximumpensioenen minder uitgehold worden ten opzichte van de lonen. Op lange termijn (na de projectieperiode), namelijk wanneer ze voor de volledige loopbaan gebaseerd zijn op loonplafonds die een jaarlijkse verhoging van 1,25% gekend hebben, zullen de maximumpensioenen gelijke tred houden met de lonen.

## 5.2. De zelfstandigenregeling

Tabel 15 geeft de verhouding van de minimum-en maximumpensioenen in de zelfstandigenregeling ten opzichte van het gemiddeld macro-economisch inkomen van zelfstandigen (zie deel 2.1.3 voor de beschrijving van de concepten).

**Tabel 15 Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de zelfstandigenregeling, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag 2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf 2030)**  
*In % van het gemiddeld inkomen van zelfstandigen*

	2014	2020	2040	2060
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Minima				
- Gezinsbedrag	49,2	51,8	49,1	44,5
- Bedrag alleenstaande	37,2	41,4	39,3	35,6
Maxima				
- Gezinsbedrag	54,7	61,0	61,8	55,7
- Bedrag alleenstaande	43,8	48,8	49,4	44,6
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Minima				
- Gezinsbedrag	49,2	51,8	50,0	47,6
- Bedrag alleenstaande	37,2	41,4	40,0	38,1
Maxima				
- Gezinsbedrag	54,7	61,0	62,9	59,7
- Bedrag alleenstaande	43,8	48,8	50,3	47,7

Merk op dat de inkomensevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030

### **De gewaarborgde minimumpensioenen**

Het minimumpensioen in Tabel 15 stemt overeen met het pensioen voor iemand die een volledige loopbaan gewerkt heeft als zelfstandige. Sinds april 2013 werd het gezinsbedrag gelijkgeschakeld met dat in de werknemersregeling en vanaf augustus 2016 zal dat ook het geval zijn voor het minimumpensioen aan bedrag alleenstaande. Vanaf 2017 zullen de minimumpensioenen jaarlijks met 1% stijgen conform de parameters voor de berekening van de welvaartsenveloppe. Hierdoor stemmen zij over de hele projectieperiode overeen met deze in de werknemersregeling. Gegeven dat het gemiddeld inkomen van zelfstandigen lager ligt dan het gemiddeld brutoloon van werknemers, zal de ratio van de minima ten opzichte van het inkomen (loon) groter zijn bij zelfstandigen dan bij werknemers. De evolutie van de ratio verloopt gelijkaardig (zie deel 5.1).

Net zoals in de werknemersregeling leidt een alternatief scenario met een lagere productiviteit (jaarlijks 1,25%) tot hogere ratio's van de minima ten opzichte van het gemiddeld inkomen.

### **De maximumpensioenen**

Het maximumpensioen in de zelfstandigenregeling is gebaseerd op een volledige loopbaan waarbij voor elk loopbaanjaar het maximuminkomen voor de pensioenberekening werd genomen. In projectie worden de inkomstenplafonds vanaf 2017 ieder jaar met 1,25% verhoogd conform de parameters voor de berekening van de welvaartsenveloppe. Tot 2030 neemt de verhouding van het maximumpensioen ten opzichte van het gemiddeld inkomen toe, waarna een daling volgt. Deze stijging is enerzijds te wijten aan de lagere inkomensgroei. Anderzijds worden in de berekening van het maximumpensioen steeds meer en meer forfaitaire jaren (vóór 1984) vervangen door proportionele jaren.

Net zoals in de werknemersregeling leidt het lagere productiviteitsscenario op lange termijn tot een grotere verhouding van de maxima ten opzichte van het gemiddeld inkomen. De inkomensplafonds evolueren in projectie immers met 1,25%, ongeacht het productiviteitsscenario. Zodra een volledige loopbaan bestaat uit inkomensplafonds die een jaarlijkse groei van 1,25% gekend hebben, zullen deze pensioenen niet meer uitgehold worden ten opzichte van het inkomen.

### 5.3. De overheidssector

Tabel 16 geeft de verhouding van de minimum-en maximumpensioenen in de overheidssector ten opzichte van het gemiddeld brutoloon, zoals gedefinieerd in deel 2.1.

**Tabel 16 Evolutie van de minimum- en maximumbedragen in de overheidssector, volgens een scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035 (referentiescenario in het verslag 2015 van de SCvV) en een scenario met een lagere productiviteitsgroei (1,25% per jaar vanaf 2030)**  
In % van het gemiddeld brutoloon

	2015	2020	2040	2060
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,5% vanaf 2035</b>				
Gewaarborgd minimum wegens leeftijd of anciënniteit				
- Gehuwd	55,5	54,8	52,1	47,2
- Alleenstaand	44,4	43,8	41,7	37,8
Maxima				
- Relatief maximum	98,4	99,3	99,5	99,6
- Absoluut maximum	215,1	212,5	212,4	202,1
<b>Scenario met een jaarlijkse productiviteitsgroei van 1,25% vanaf 2030</b>				
Gewaarborgd minimum wegens leeftijd of anciënniteit				
- Gehuwd	55,5	54,8	53,1	50,5
- Alleenstaand	44,4	43,8	42,5	40,4
Maxima				
- Relatief maximum	98,4	99,3	99,5	99,6
- Absoluut maximum	215,1	212,5	216,3	216,4

Merk op dat de loonevolutie in de twee productiviteitsvarianten verschilt vanaf 2030

#### Gewaarborgde minimumbedragen

In deze oefening werd verondersteld dat er op middellange termijn (tot 2020) geen welvaartsaanpassing wordt toegekend aan de gewaarborgde minimumbedragen. Op lange termijn (vanaf 2021) wordt eenzelfde hypothese gehanteerd als in de werknemersregeling, namelijk een jaarlijkse verhoging met 1%.

Deze hypothese impliceert dat op middellange termijn, in een periode van gematigde loongroei en een nulgroei van de minimumbedragen, de verhouding van de minimumbedragen t.o.v. het gemiddeld brutoloon, licht achteruit gaat. Op lange termijn, wanneer de productiviteit en de daarmee gepaard gaande loongroei terug aanzwengelen tot 1,5%, geraken de minimumbedragen nog meer achterop t.o.v. de lonen. In het scenario waarbij de productiviteitsstijging op lange termijn beperkt blijft tot 1,25% is de kloof tussen de evolutie van de minima (jaarlijks 1%) en de loongroei (jaarlijks 1,25%) minder groot dan in het scenario met een hogere productiviteitsgroei.

#### Maxima

De in Tabel 16 gehanteerde bedragen voor het absoluut maximum zijn de wettelijke bedragen met de evolutie beschreven in deel 2.1.3. De gehanteerde bedragen voor het relatief maximum zijn bekomen door  $\frac{3}{4}$  te nemen van de in het model geprojecteerde referentewedde. Gezien de evolutie van de referentewedde volledig parallel verloopt met de loongroei zal dat in het scenario met een productiviteitsgroei van 1,25% de verhouding van ( $\frac{3}{4}$  van) de referentewedde (het relatief

maximumbedrag) t.o.v. de lonen hetzelfde blijven als in het scenario met een hogere productiviteitsgroei.

De verhouding van het absoluut maximum t.o.v. de gemiddelde loonkost ligt hoog, nl. 215,1% in 2015. Gedurende de laatste 5 jaren lag het aandeel van rustgepensioneerden die het absoluut maximum genoten tussen 1,2 en 1,5%<sup>25</sup>. De daling van de verhouding tussen absoluut maximum en het brutoloon, die zich op middellange termijn voordoet, ligt in het ontbreken van enige welvaartsaanpassing van het maximum terwijl de lonen groeien. In het scenario met 1,5% productiviteitsstijging op lange termijn zet de daling zich voort omdat het maximum verondersteld wordt toe te nemen met jaarlijks 1,25%, wat lager is dan de loongroei. In het scenario van 1,25% productiviteitsgroei op lange termijn daarentegen houdt de evolutie van het absoluut maximum gelijke tred met de loongroei. De groei die opgetekend wordt tussen 2020 en 2040 is te wijten aan het feit dat de productiviteitsgroei slechts zijn niveau van 1,25% bereikt in 2030. Tussen 2020 en 2030 groeit het absoluut maximum (met 1,25% jaarlijks) dus nog een tiental jaren vlugger dan de loongroei.

---

<sup>25</sup> Bron PDOS. Zonder rekening te houden met pensioenen wegens lichamelijke ongeschiktheid, pensioenen van de NMBS, pensioenen van een extern organisme (bvb. Ethias) die overgenomen zijn door PDOS en pensioenen beheerd door een extern organisme maar waarvan een deel ten laste is van PDOS.