



Vrije Universiteit Brussel

FACULTEIT VAN DE ECONOMISCHE, SOCIALE EN POLITIEKE WETENSCHAPPEN EN
SOLVAY BUSINESS SCHOOL

Thesis onderwerp:

De dynamiek van de
bevolkingsvergrijzing op de wettelijke
pensioenen en de welvaart in België

Auteur: Joy Van Cauteren

Student ID: 0105905

Promotor: prof. dr. P. Kunch

Brussel 2013-2014



Master thesis ingediend in vervulling van de eisen voor de
graad van Master in de Bedrijfskunde.

Voorwoord

Deze masterproef wordt voorgedragen tot de vervulling van de eisen voor de graad van Master in de Bedrijfskunde. Deze scriptie bevat een onderzoek naar de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België, dit aan de hand van de modelleringstechniek van systeemdynamica. Het is een brandend en zeer actueel onderwerp.

Het opstellen van deze thesis was echter niet mogelijk geweest zonder de steun en toeverlaat van een aantal mensen. Hierbij maak ik van de gelegenheid gebruik om hen te bedanken.

Eerst en vooral bedank ik mijn naaste omgeving voor de steun die ze mij gaven gedurende de totstandkoming van deze masterproef. Daarnaast gaat mijn oprechte dank uit naar mijn promotor, Prof. P. Kunch voor zijn goede raadgeving en ondersteuning.

Daarnaast wil ook enkel mensen in het bijzonder bedanken: mijn ouders, Theo Ydens voormalig gewestelijk vakbondssecretaris in Sint-Niklaas, An Ydens, juriste, Diane Haentjens.

Als laatste wil ik ook nog enkele personen bedanken bij wie ik terecht kon voor bepaalde vragen over de onderzoeksvraag: Freddy Willockx (sp.a) voormalig Minister van Staat en Pensioenen, Stephan Neetens (Open Vld) adviseur van de 2^{de} en 3^{de} pensioen pijler en Europese en Internationale Zaken, Sonja Becq (CD&V) Volksvertegenwoordiger en Eerste schepen in Meise, Luc Dubois (N-VA) fractiemedewerker Sociale Zekerheid in de Kamer, Frank Vandenbroucke Vlaams politicus en hoogleraar aan de KU Leuven, Universiteit Antwerpen en Universiteit van Amsterdam.

Abstract

In deze masterproef wordt de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België onderzocht. Dit aan de hand van de methodologie van systeemodynamica.

In het eerste hoofdstuk wordt de introductie gegeven over de masterproef. Welke stelling er wordt onderzocht, wat het doel is van de scriptie en een kort overzicht van de inhoud van de thesis.

In het tweede hoofdstuk wordt ingegaan op de stelling en aanleiding voor deze masterproef. In dit onderdeel splitsen we de stelling op in verschillende elementen en onderdelen. De onderlinge verbanden worden aangekaart.

De onderzoeksmethoden die zijn gebruikt, worden besproken in het derde hoofdstuk. De literatuurstudie werd gebruikt om de huidige pensioensituatie te schetsen, alsook om de problemen omtrent de vergrijzing en de gevolgen voor de welvaart bij ouderen onder de aandacht te brengen. De analyse van systeemodynamica waaruit het causale en Forrester diagram voortkwamen, werd opgesteld aan de hand van de literatuurstudie. Het causale diagram, een kwalitatieve analyse, hielp voornamelijk bij de visualisatie van de structuren en het gedrag van het systeem. Het probleem werd hoofdzakelijk schematisch weergegeven. Om een meer gedetailleerde kwantitatieve analyse uit te voeren, gebruikten we het Forrester diagram.

Sinds het einde van de tweede wereldoorlog is België overgestapt van “geen concreet stelsel” naar het “repartitiestelsel” (Peersman & Schoors, 2012). Voorheen hanteerde België het systeem: je ontvangt waarvoor je hebt gewerkt. De mensen probeerden gedurende de carrière een deel opzij te zetten voor de “oude” dag. In de meeste gevallen hield men op het einde van de loopbaan niet veel meer over. Men at als het ware de eigen bezittingen op zolang men leefde. Uit het verslag van de studiegcommissie voor de vergrijzing (FPB,2013) en *de perfecte storm* (Peersman & Schoors, 2012) halen we een aantal vaststellingen. Destijds, toen het repartitiestelsel in 1955 werd ingevoerd, was de levensverwachting ongeveer 65 jaar, nu ligt de levensverwachting 15 jaar hoger.

De pensioenen van de huidige generatie worden betaald door de actieve werknemers afkomstig van een volgende generatie. De actieve beroepsbevolking die bijdragen leveren voor de pensioenen anno 2010 verkleint. Het probleem wordt geanalyseerd, de huidige situatie omschreven en mogelijke vaststellingen worden weergegeven in hoofdstuk vier.

In het vijfde hoofdstuk gaan we over tot de uitwerking van de modellering van het thesisonderwerp. We onderzoeken in dit deel, de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen. De wettelijke pensioenen worden gefinancierd door bijdragen gestort aan de Sociale Zekerheid. Om te analyseren of er voldoende bijdragers zijn, kijken we naar de activiteitsgraad in verhouding met het aantal gepensioneerden. Je houdt best deze beroepsbevolking zo groot mogelijk. We konden vaststellen dat zowel de bevolkingsgroep 15 tot 24-jarigen als de bevolkingsgroep 55 tot 64-jarigen een groot aantal inactieven bevatten. Om hier dynamiek te bewerkstelligen naar een stijgende beroepsbevolking, simuleerden we enkele maatregelen. De maatregel die weinig effect had of onduidelijk was in verband met de geleverde bijdragen, was de stijging van de pensioenleeftijd. De maatregelen die billijke uitwerkingen hadden; een verlenging van de loopbaanduur, een loonlastenverlaging die op haar beurt werd gecompenseerd door een btw-verhoging en een andere maatregel; de vervroegde toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt. De combinatie verlenging van de loopbaanduur en een loonlastenverlaging bleek het meest favorabel te zijn. De beroepsbevolking stijgt waardoor er meer mensen bijdragen en de bevolkingsvergrijzing minder zwaar zal doorwegen op de wettelijke pensioenen.

In het zesde hoofdstuk tasten we de limieten van de thesis af. Eén hiervan is dat de thesis vooral bestaat uit een macro-economische analyse. Een tweede limiet is dat de analyse van systeemodynamica is gebaseerd op een benadering van de werkelijkheid en dus geen exacte cijfers weergeeft.

In het voorlaatste hoofdstuk focussen we ons toe op de verschillende vaststellingen die zijn ontstaan tijdens de literatuurstudie en trachten we hierop mogelijke antwoorden te bieden. Enerzijds door oplossingen die we onderzochten vanuit systeemdynamische analyse, anderzijds door nieuwe oplossingen aan te brengen die een optie geven om in de toekomst verder te intensifiëren.

Tot slot wordt de algemene conclusie van de masterproef weergegeven in hoofdstuk acht.

Inhoud

Voorwoord.....	3
Abstract.....	5
Inhoud.....	9
Grafieken.....	13
Tabellen.....	14
1. Hoofdstuk 1: Introductie.....	15
1.1. Wat is het probleem?.....	15
1.2. Wat is de bedoeling van de master thesis?.....	15
1.3. Korte inhoud van de master thesis.....	16
2. Hoofdstuk 2: Probleemstelling.....	17
2.1. Context van de probleemstelling.....	17
3. Hoofdstuk 3: Methodologie.....	22
3.1. Literatuurstudie.....	22
3.2. Systemodynamica – methodologie.....	22
3.2.1. Waarom systemodynamica als methodologie?.....	22
3.2.2. Verklaring van de methodologie.....	23
3.2.3. Methodologie stap één & twee.....	23
3.2.3.1. Voorbeeld mentaal model met feedbackloops.....	24
3.2.3.2. Het verhaal achter het mentaal model.....	24

3.2.4.	Methodologie stap drie & vier.....	25
4.	Hoofdstuk 4: Literatuurstudie.....	26
4.1.	Achtergrond.....	26
4.1.1.	Belgische pensioenstelsel achtergrond	26
	4.1.1.1. Wettelijk pensioen anno 2013	28
4.1.2.	Enkele vaststellingen	33
	4.1.2.1.1. Demografische factoren.....	33
	4.1.2.1.2. Macro-economische factoren.....	35
	4.1.2.1.3. Politieke factoren	37
	4.1.2.1.4. Budgettaire factoren.....	38
	4.1.2.1.5. Maatschappelijke factoren	40
	4.1.2.1.6. Imago van de oudere.....	42
4.2.	Het solidariteitsprincipe	42
4.3.	Evolutie van de pensioenen naderbij bekeken	43
4.4.	Welvaart bij ouderen	43
4.4.1.	Armoede bij ouderen	44
4.4.2.	Behoud van levensstandaard na de pensionering	46
5.	Hoofdstuk 5: Analyse	49
5.1.	Systeemdynamische analyse	49
5.1.1.	Limieten van de modelleringen	49

5.1.2.	Causale diagram	51
	5.1.2.1. Analyse van het causale diagram	53
	5.1.2.2. Veranderingen van het causale diagram.....	56
5.1.3.	Modellering	57
5.1.4.	Modellering resultaten	61
	5.1.4.1. Optrekken van de pensioenleeftijd.....	61
	5.1.4.2. Loopbaanduur verlenging.....	63
	5.1.4.3. Loonlasten verlagen op arbeid	66
	5.1.4.3.1. Bespreking: figuur 5: belastingverhoging om de vergrijzingskost te financieren	70
	5.1.4.4. Combinatie loopbaanduur en loonlastenverlaging	72
	5.1.4.5. Vroegere toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt	75
5.1.5.	Conclusie van modellering	79
6.	Hoofdstuk 6: Limieten van de thesis	81
7.	Hoofdstuk 7 :Discussie	83
7.1.	De link tussen de literatuurstudie en de systeemdynamische analyse	83
7.1.1.	Demografische factor	83
7.1.2.	Macro-economische factoren	83
7.1.3.	Politieke factoren.....	86
7.1.4.	Budgettaire factoren	86

7.1.5.	Maatschappelijke factoren	86
7.1.6.	Imago van de oudere.....	87
7.1.7.	Welvaart.....	88
8.	Hoofdstuk 8:Conclusie	89
9.	Referentielijst.....	92
10.	Appendix.....	101
10.1.	Afkortingen	101
10.2.	Systeem dynamische Modelling: vergelijkingen en formules	101
10.3.	Interview – Freddy Willockx - voormalig Minister van Pensioenen 1992-1994	106
10.4.	Interview Stephan Neetens – adviseur 2de en 3de pensioenpijler OpenVld 2/10/2013114	
10.5.	Interview Luc Dubois - fractiemedewerker Sociale Zekerheid in de Kamer voor N-VA	127

Figuren

Figuur 1:	Dynamiëkveld van de vergrijzing	18
Figuur 2:	Mentaal model: The paperless office	24
Figuur 3:	Causale diagram: pensioenmodel.....	52
Figuur 4:	Modelling: Het Pensioenmodel.....	60
Figuur 5:	Belastingverhoging om de vergrijzingskost te financieren.....	69

Grafieken

Grafiek 1: Structuur van de bevolking volgens leeftijd en geslacht: leeftijdspiramide..	19
Grafiek2: Geboortes in België	34
Grafiek 3: Levensverwachting.....	34
Grafiek 4: Werkzaamheidsgraad 2007-2011	36
Grafiek 5: Evolutie van de schuldgraad (in % van het bbp).....	38
Grafiek 6: De budgettaire kosten vergrijzing (2009-2060) (%bbp)	39
Grafiek 7: Het effect van een stijgende pensioenleeftijd op de verhouding van het aantal werkende mensen(21- tot 64-jarige) per oudere 65+'er	61
Grafiek 8: Aantal gepensioneerden bij een gemiddelde pensioenleeftijd van 62,65 en 67 jaar	62
Grafiek 9: Het effect van loopbaanduur verlenging op de verhouding van het aantal werkende mensen(21-64 jaar) per oudere 65+'er	63
Grafiek 10: Aantal gepensioneerden bij een loopbaanverlenging	65
Grafiek 11: Het effect van een lastenverlaging op de verhouding van het aantal werkende mensen(21-64 jaar) per oudere 65+'er	66
Grafiek 12: Werkgelegenheidsgraad bij lastenvermindering op arbeid 0,5 en 10 procent	67
Grafiek 13: Verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging en het effect op het aantal werkende mensen(21-64 jaar) per oudere 65+'er	72

Grafiek 14: Het effect van de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging op de werkgelegenheid.	73
Grafiek 15: Het effect van de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging op het aantal gepensioneerden.	74
Grafiek 16: Vervroegd toetreden van jongeren tot de arbeidsmarkt en het effect op het aantal werkende mensen(21-64 jaar) per oudere 65+'er	77
Grafiek 17: Vervroegd toetreden van jongeren tot de arbeidsmarkt en het gevolg voor de werkgelegenheid	77
Grafiek 18: Vervroegde toetreding van jongeren en het effect op het aantal gepensioneerden.....	78

Tabellen

Tabel 1: Aantal bijdragen betalende voor één gepensioneerde	62
Tabel 2: Werkgelegenheidsgraad bij lastenverlaging	67

Hoofdstuk 1: Introductie

1.1. Wat is het probleem?

Het probleem dat in deze thesis wordt besproken, is het effect van “*De dynamiek van de bevolkingsvergreijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.*” Volgens Peersman en Schoors (2012) is de uitdaging van de komende jaren, de bevolkingsvergreijzing. Niet alleen in België is dit een probleem maar ook in vele Westerse landen.

In de masterproef wordt er gefocust op België. Andere landen zullen niet worden besproken. De periode waarover in deze thesis wordt gesproken, loopt van 2010 tot 2030, dit om een evolutie te kunnen waarnemen over de jaren heen. De doelgroep voor deze masterproef is iedereen die interesse heeft in het onderwerp.

1.2. Wat is de bedoeling van de master thesis?

Aan de hand van systeembenadering en een toegespitst programma VENSIM wordt een causaal model ontworpen (Ventana Systems, 1988-2010). Op basis van dit model wordt een Forrester diagram ontworpen, dat een meer gedetailleerde voorstelling zal geven van het probleem.

Het doel is gaandeweg een overzicht te creëren van de effecten van de bevolkingsvergreijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België. In *onze pensioenerfenis* (Hindriks & Van de Cloot, 2011) wordt vermeld dat de veroudering van de Belgische bevolking de laatste jaren sterk is toegenomen, dit mede versterkt door de babyboomgeneratie die aan de pensioenleeftijd is toegekomen. Er zullen dus meer pensioenen moeten worden uitgekeerd dan vroeger. Maar is dit haalbaar? Is het mogelijk om dezelfde levensstandaard aan te houden indien de bevolking vergreijst? Zullen we langer moeten werken om dezelfde welvaart te behouden?

We trachten de effecten van de veroudering van de bevolking vast te stellen en de mogelijke effecten hiervan op de welvaart en de wettelijke pensioenen te onderzoeken. Dit zal gebeuren door een literatuurstudie en het gebruik van de methodologie van systeemdynamica. Op die manier proberen we een gewenste oplossing uit te werken voor het probleem.

1.3.Korte inhoud van de master thesis

Eerst zal de probleemstelling verder worden uitgediept; daarna volgt een algemene situatiebeschrijving over de huidige pensioen-, bevolkings- en welvaartsituatie in België. Vervolgens wordt de methodologie van de studie uit de doeken gedaan. Het onderzoek, zowel de literatuurstudie als de systeemdynamische methodologie zal gebruik maken van een macro-economische benadering.

In de eerste plaats komt een literatuurstudie waarbij een overzicht wordt gegeven van de huidige pensioen- en welvaartsituatie in België. Het literatuuronderzoek is gebaseerd op kwalitatieve en secundaire data.

In de tweede plaats zal er een probleemanalyse worden uitgevoerd, dit vanuit systeemdynamische benadering. Hiervoor zal het programma VENSIM worden gebruikt (Ventana Systems, 1988-2010). Het denkmodel dat ontstaat, schetst een beeld van het probleem. Uit dit denkmodel zullen nadien eventuele oplossingen worden afgeleid. Na de analyse van het probleem zal worden getracht om het probleem in een systeemdynamisch model te gieten; de modellisatie. Daarop volgt een simulatie waarin de belangrijkste grafieken en dynamische tonen worden besproken. Nadien volgen de limieten van de thesis. Daaropvolgend worden de mogelijke oplossingen voor het geselecteerde probleem doorgelicht. Als afsluiter van de masterproef volgt de conclusie.

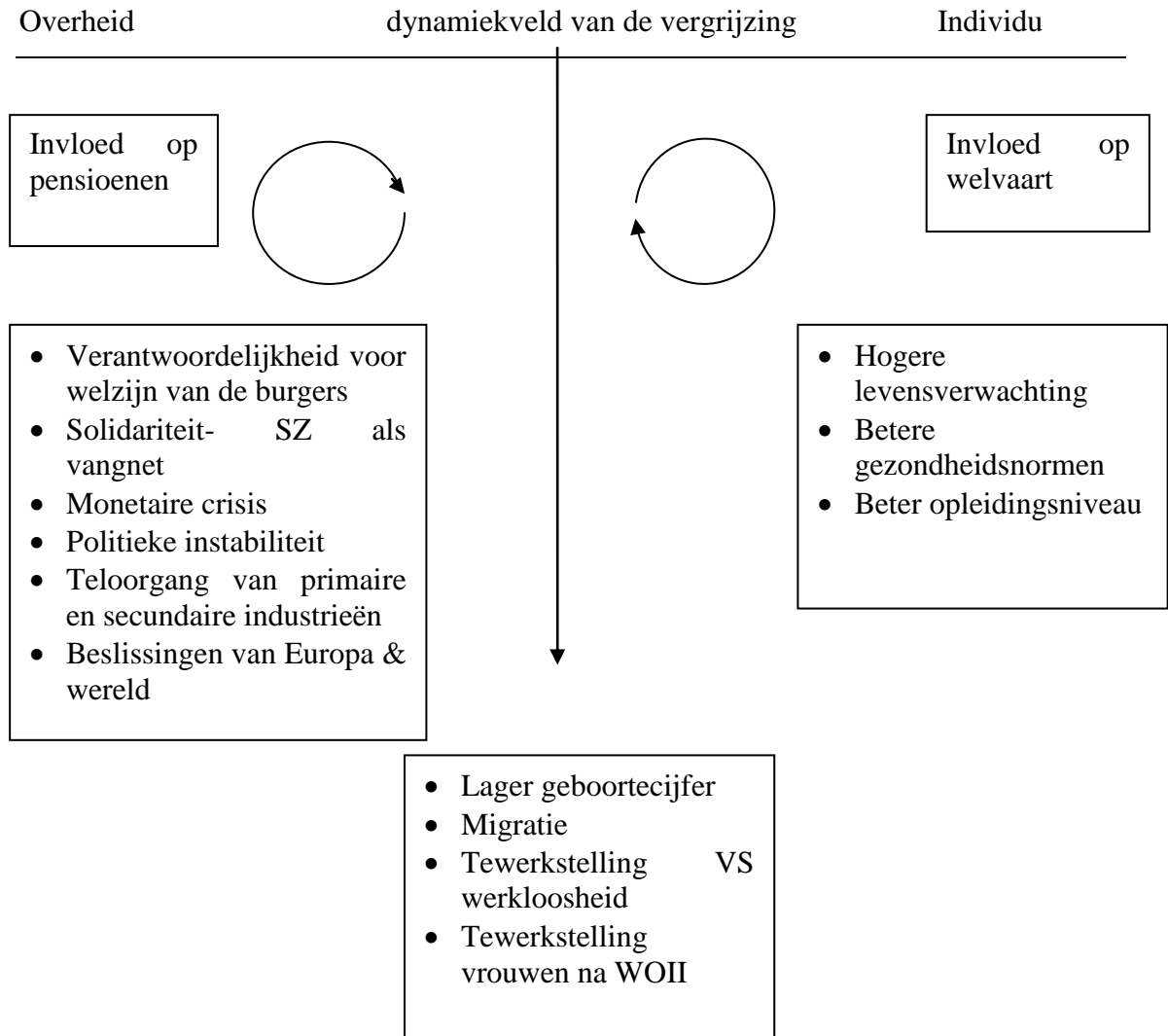
Hoofdstuk 2: Probleemstelling

2.1.Context van de probleemstelling

De probleemstelling luidt als volgt: “*De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.*” Deze stelling kunnen we opsplitsen in verschillende elementen en onderdelen. Bovendien bevat deze these enkele onderlinge verbanden die we eerst moeten verduidelijken vooraleer we van start kunnen gaan met de analyse van het probleem.

Het eerste onderdeel van de stelling bevat het woord **dynamiek**. Volgens Geertsman en Kloppenburg (2011) verwijst “*de dynamiek naar de verhoudingen die bewegelijk zijn ten opzichte van elkaar*” (p.178). De verhouding is dus niet statisch maar beweegt. In deze stelling kunnen we opmerken dat er een wisselwerking bestaat tussen enerzijds de bevolkingsvergrijzing en de wettelijke pensioenen en anderzijds tussen de bevolkingsvergrijzing en de welvaart in België. Als we deze stelling in een schema plaatsen krijgen we onderstaande voorstelling (Geertsman & Kloppenburg, 2011). De mogelijke invloeden worden hier weergegeven als variabelen.

Figuur 1: Dynamiekveld van de vergrijzing

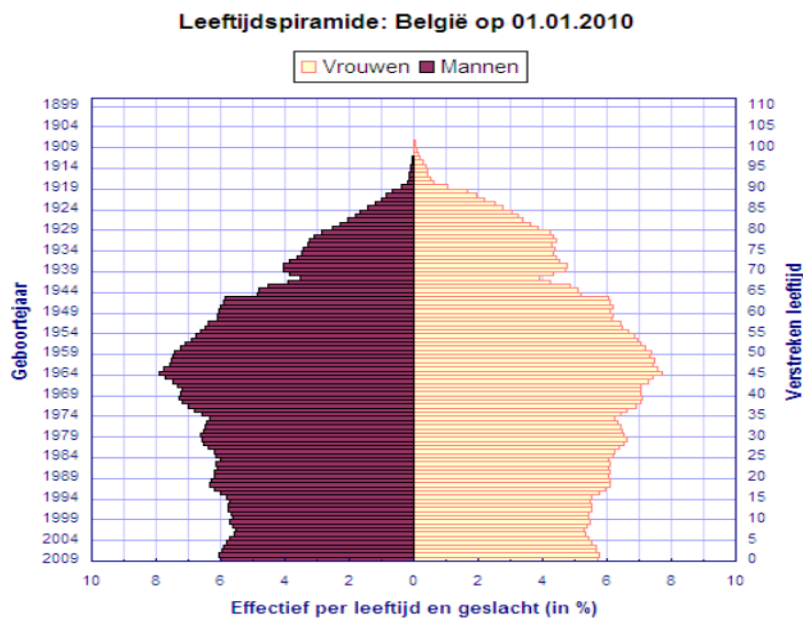


Bron: eigen gegevens

In het tweede onderdeel wordt er gesproken over de dynamiek van de **bevolkingsvergrijzing**. We gaan na wat vergrijzing betekent volgens de situatie in België. We toetsen dit aan de hand van een definitie. De term ‘vergrijzing’ verwijst volgens de Sociale Zekerheid naar twee situaties: hetzij een aangroei van het percentage ouderen, ofwel een toename van de gemiddelde leeftijd van een samenleving. Als zowel de gemiddelde leeftijd als het percentage ouderen in de bevolking stijgt, spreekt men van een dubbele vergrijzing. In wat volgt kunnen we afleiden dat er voor België een dubbele vergrijzing geldt ((z.d.) Sociale Zekerheid, 2014).

Volgens Van de Cloot, Hindriks (2011) en De Swert (2011) vergrijst België. Dit wordt volgens hen veroorzaakt door twee factoren: een combinatie van een dalende nataliteit, wat als tijdelijke factor wordt aanzien en een verlenging van de levensduur, een eerder permanente factor. De onderstaande leeftijdspiramide bevestigt dit. De bevolkingspiramide is niet in verhouding. De bevolkingsgroep geboren tussen 1944 -1974 is veel groter dan de bevolkingsgroep geboren tussen 1974-2009, terwijl dit eigenlijk omgekeerd hoort te zijn. Er zijn dus meer oudere dan jonge mensen in de Belgische bevolking. Dit is mede veroorzaakt door het ouder worden van de babyboomgeneratie.

Grafiek 1: Structuur van de bevolking volgens leeftijd en geslacht: leeftijdspiramide



Bron: Overgenomen van “structuur van de bevolking volgens leeftijd en geslacht: leeftijdspiramide” Statistics Belgium, FOD economie, 2010.

<http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/structuur/leeftijdgeslacht/piramide/>

De vergrijzing heeft een effect op volgende elementen: het individu en de maatregelen die door de overheid worden genomen.

Aan de ene kant hebben we de overheid, de instantie die verantwoordelijk is voor het welzijn van zijn burgers en die tracht de welvaart te behouden of te verbeteren voor haar bevolking. De overheid wordt op zich ook beïnvloed door verschillende factoren: crisis, teloorgang van primaire en secundaire industrieën, politieke instabiliteit,... De autoriteit probeert ondanks deze invloeden correcte en rechtvaardige maatregelen te treffen voor zijn burgers. Bijvoorbeeld: maatregelen in verband met de pensioenen of bevolkingsvergrijzing. Deze maatregelen treffen niet alleen het individu maar ook de maatschappij.

Aan de andere kant hebben we het individu. In het artikel: *bevolkingsveroudering en welvaart* (Kune, 2009) lezen we dat de levensverwachting van het individu stijgt met de jaren. De gezondheidsnormen en het opleidingsniveau verbeteren. Volgens het artikel zorgen deze factoren er mede voor dat mensen langer leven, wat nieuwe behoeften met zich meebrengt: mensen willen dezelfde levensstandaard behouden gedurende de hele levensloop. Hier kunnen we de link leggen met de invloed op de welvaart. Kunnen we dezelfde welvaart behouden als de bevolking vergrijst?

In het voorlaatste gedeelte van de probleemstelling wordt er gesproken over de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen. Met andere woorden wat is het effect van de vergrijzing op de wettelijke pensioenen? In *Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980* (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman, & Van Buggenhout, 2006) staat te lezen dat in het Belgische pensioensysteem de eerste pijler wordt gevormd door de wettelijke pensioenen. Deze pijler is volgens het rapport “*verplicht voor alle werknemers of ingezetenen en bevat al de pensioenregelingen die door de overheid worden georganiseerd*” (p. 12). Een gepensioneerde ontvangt het wettelijk pensioen wanneer hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt en niet meer werkt. In *Hoofdstuk 5: Pensioenen en armoede in België: de sociale pensioenen* (Vranken, Lahaye, Geerts, & Coppeé, 2012) heeft het pensioenstelsel twee belangrijke doelen.

Het eerste doel is bijstand verlenen. In dit geval werkt het pensioen als een soort “vervangingsinkomen”. Men wil vermijden dat iemand in armoede terecht komt. Als tweede doel wordt het pensioen naar voor gebracht als een soort verzekering. Men streeft ernaar de levensstandaard te verzekeren die gelijkwaardig is met die van vóór het pensioen. Zoals Deleeck (2000) het omschrijft: “*Het wettelijk pensioen is de basis voor iedereen*” (p. 7).

In het laatste onderdeel van de probleemstelling spreekt men over de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de welvaart in België. Welvaart is de mate waarin de behoeften door de beschikbare middelen kunnen worden bevredigd (Mankiw & Taylor, 2011). Zal de welvaart na het pensioen gelijkwaardig zijn als de welvaart die je beleefde voor je pensioen?

Hoofdstuk 3: Methodologie

Een literatuuronderzoek is noodzakelijk om het probleem te situeren en te bepalen wat er over de probleemstelling bekend is. Verder zal inzicht worden gegeven door gebruik te maken van de methodologie van systeemodynamica.

3.1. Literatuurstudie

De literatuurstudie is een belangrijk onderdeel van de thesis. Zowel de probleemanalyse als de huidige situatieomschrijving is opgemaakt aan de hand van een uitgebreide literatuurstudie. Het literatuuronderzoek baseert zich voornamelijk op kwalitatieve en secundaire data. De gegevens zijn afkomstig van rapporten van de overheid, academische literatuur, onderzoeksrapporten, studies, en boeken. De literatuurstudie wordt gebruikt om de pensioenmaterie in kaart te brengen. Zowel de problemen omtrent vergrijzing en de gevolgen voor de welvaart bij ouderen worden omschreven aan de hand van een literatuurstudie. De literatuurbronnen die zijn gebruikt, kan u achteraan terugvinden in de referentielijst.

3.2. Systeemodynamica - methodologie

In deze thesis hanteren we de methodologie van systeemodynamica.

3.2.1. Waarom systeemodynamica als methodologie?

Enerzijds op aanraden van mijn promotor, anderzijds omdat dit probleem nooit eerder is uitgewerkt aan de hand van systeemodynamica, is dit een uitdaging. Het probleem op een andere manier in kaart brengen, lijkt me interessant en zou wel eens tot boeiende inzichten kunnen leiden. Bovendien zit systeemodynamica niet in mijn onderwijsprogramma, waardoor extra inspanning nodig is. Maar door het frappante onderwerp is het de moeite waard.

3.2.2. Verklaring van de methodologie

Eerst en vooral verklaren we deze methodologie. Volgens Richardson en Pugh (1981) wordt systeemodynamica gebruikt om een complex probleem op een meer eenvoudige manier te kunnen oplossen. De filosofische benadering van systeemodynamica is dat een bepaalde feedback verantwoordelijk is voor wat we ervaren doorheen de tijd. Men gaat er van uit dat een bepaald dynamisch gedrag het gevolg is van een bepaalde voorafgaande structuur. Wanneer zowel de oorzaak als het gevolg van de feedback de systeemdynamische aanpak benadert dan is het de moeite om te kijken binnen het systeem naar de oorzaken van het probleemgedrag. Volgens systeemodynamica wordt dit probleem niet veroorzaakt door externe factoren, maar wel door interne factoren. We verduidelijken dit met een voorbeeld: een bal stuitert op en neer, dit doordat iets in de interne structuur de neiging heeft om te stuiten.

3.2.3. Methodologie stap één & twee

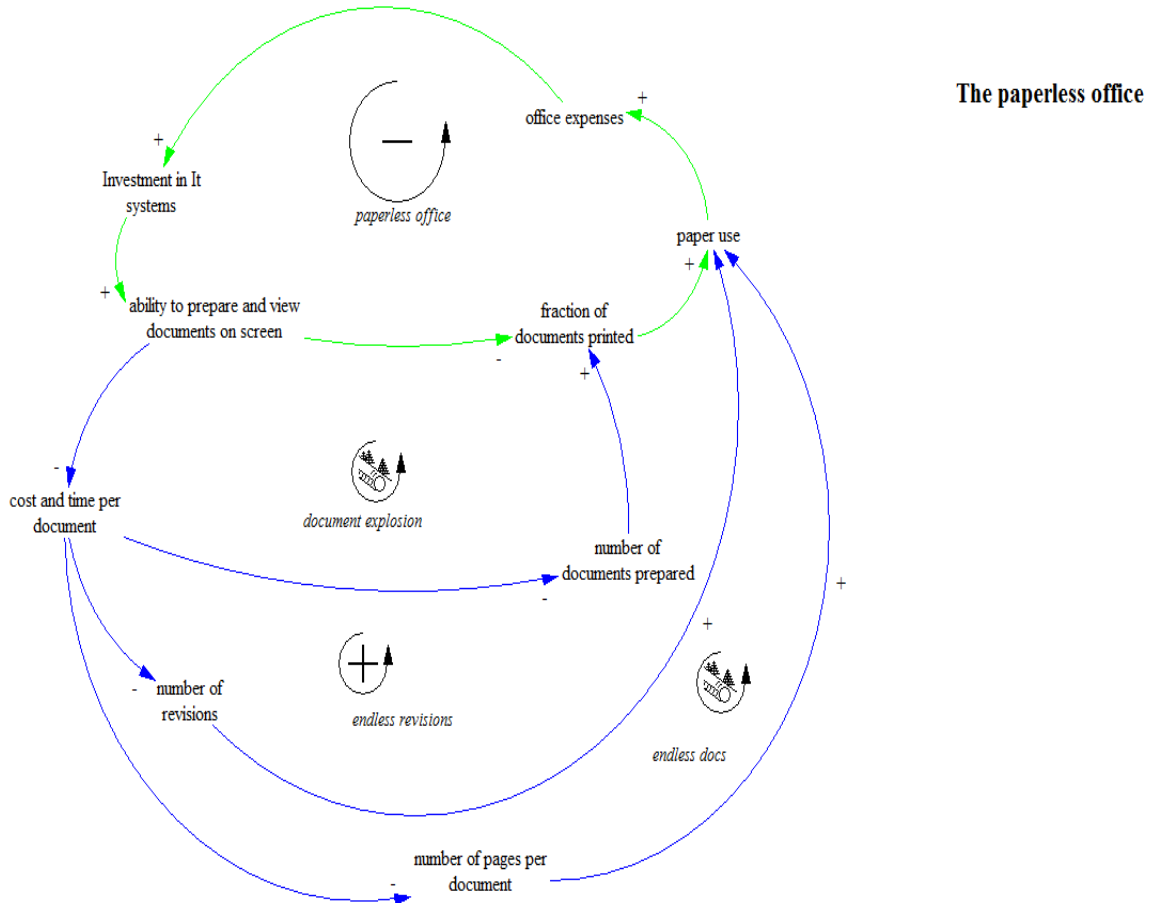
De methodologie van het proces van systeemodynamica verloopt als volgt: eerst wordt het probleem gedefinieerd. Je moet je probleem zeer duidelijk formuleren. In dit geval “De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.”

Het probleem wordt in een bepaalde context geplaatst en de symptomen van het probleem worden in kaart gebracht. Welk model je uiteindelijk zal gebruiken hangt af van je afbakeningen van het probleem en de tijdshorizon die je hebt gekozen.

De tweede stap is conceptualisatie, een belangrijke stap. Je start met een *mental model* dat geleidelijk zal overgaan naar een *causaal diagram*. Door middel van onderlinge relaties te construeren tussen de verschillende variabelen, eenheden en typen, kan je de verschillende feedbackloops achterhalen. Door middel van volgende vragen kan je deze feedbackloops achterhalen en evalueren: Wat loopt er fout? Wat kunnen we eraan doen om de problemen te vermijden of op te lossen?

3.2.3.1. Voorbeeld mentaal model met feedbackloops

Figuur 2: Mentaal model: The paperless office



Figuur 1: mentaal model: the paperless office (Kunsch, 2012)

3.2.3.2. Het verhaal achter het mentaal model

De eerste loop die hier wordt besproken is **the paperless office**. Hierin wordt de relatie weergegeven tussen de uitgaven en het papierverbruik. Hoe meer papier er wordt verbruikt, hoe groter de uitgaven van het bedrijf zijn. Hoe meer men investeert in een systeem waarbij het document enkel op het scherm verschijnt, hoe minder papier men nodig heeft. Hoe minder papier men nodig heeft, hoe minder kosten men maakt. Uiteindelijk zal men komen tot een situatie waarin de uitgaven voor documenten worden gestabiliseerd.

De tweede loop, **document explosion**, is tegenovergesteld aan de voorgaande loop. Wanneer het papierverbruik stijgt, stijgen de uitgaven van het bedrijf. Het bedrijf zal investeren in een systeem waarbij de documenten worden klaargemaakt op het scherm. Hierdoor worden de kosten en de tijd gereduceerd, omdat men minder papieren moet uitprinten vooraleer men een goed resultaat heeft. De fouten kan men onmiddellijk aanpassen op het scherm en dan pas afdrukken. Bijgevolg heeft men minder tijd nodig en is de kost dus lager voor de productie van één document. Doordat men minder tijd nodig heeft, kunnen er meer documenten worden opgesteld wat dan weer zorgt voor een stijging van geprinte documenten. Uiteindelijk komen we in een vicieuze cirkel terecht waar er meer en meer papier nodig is.

Vervolgens is er **endless revisions loop**. Doordat de werktijd voor een document is verminderd, heeft men meer tijd om documenten na te kijken. Bijgevolg stijgt het papierverbruik opnieuw, gevolgd door de uitgaven,... Men creëert een tweede sneeuwbaaleffect, waardoor het papierverbruik opnieuw stijgt.

Tot slot wordt de **endless docs loop** besproken. We starten opnieuw van het punt waar de kosten dalen en de tijd vermindert. Dit zorgt ervoor dat er meer pagina's per document kunnen worden geschreven, bijgevolg brengen we opnieuw een sneeuwbal aan het rollen en zorgen we ervoor dat we nog meer papier nodig hebben.

3.2.4. Methodologie stap drie & vier

De derde stap is modellering. Hierbij ga je bepaalde parameters in je model benoemen. Bijvoorbeeld: geboortegraad, groeipercentage,... Hieraan koppel je getallen of exacte formules. Op die manier kan je het model ook berekeningen laten maken. Als je stap één en stap twee goed hebt verwerkt, dan is stap drie: modellering niet zo moeilijk. Uiteindelijk zal je overgaan tot de laatste stap, de simulatie van het model. Bij stap drie heb je de parameters benoemd en formules of integralen geplaatst op de verschillende parameters. Dankzij de simulatie kan je het model ook effectief testen en resultaten bekomen over je ontworpen model. Je kan bijvoorbeeld grafieken tonen en bespreken aan de hand van de simulatie. Als allerlaatste stap kan je een conclusie schrijven over de mogelijke oplossingen voor het geselecteerde probleem.

Hoofdstuk 4: Literatuurstudie

4.1.Achtergrond

4.1.1. Belgische pensioenstelsel achtergrond

Sinds het einde van de tweede wereldoorlog is België overgestapt van “geen concreet stelsel” naar het “repartitiestelsel” (Peersman & Schoors, 2012). Voorheen hanteerde België het systeem: je ontvangt waarvoor je hebt gewerkt. De mensen probeerden gedurende de carrière een deel opzij te zetten voor de “oude” dag. In de meeste gevallen hield men op het einde van de loopbaan niet veel meer over. Men at als het ware, de eigen bezittingen op zolang men leefde.

Nu werkt België met het omslagstelsel of ook wel repartitiesysteem genoemd, hierop is ons pensioenstelsel sinds 1955-1957 gestoeld (Deleecq, 1993). Deleecq (2000), Peersman en Schoors (2012) beschrijven dat iedere actieve werknemer een bijdrage betaalt. Deze bijdrage wordt gebruikt om de pensioenen van de niet-actieven te financieren. Op die manier kan men volgens Deleecq (2000) de pensioenen met gelijke mate verhogen als de algemene welvaartsstijging, mits de verhouding tussen het aantal gepensioneerden en effectief bijdrage betalende actieven evenwichtig blijft. De laatste jaren is deze verhouding echter veranderd. Het aantal pensioengerechtigden en de verhoging van de pensioenen heeft er voor gezorgd dat de bijdragers een grotere last moeten dragen.

Uit het verslag van de studiegroep voor de vergrijzing (FPB, 2013) en *de perfecte storm* (Peersman & Schoors, 2012) halen we een aantal vaststellingen. Toen het repartitiestelsel in 1955 werd ingevoerd, was de levensverwachting ongeveer 65 jaar, nu ligt de levensverwachting 17 jaar hoger.

De pensioenen van de huidige generatie worden betaald door de actieve werknemers afkomstig van een volgende generatie. De actieven die bijdragen leveren voor de pensioenen anno 2010 verminderen. In de jaren '60 waren dit ongeveer vijf personen op beroepsleeftijd (15-64 jaar) die bijdragen leverden voor één gepensioneerde dus 1/5. Tegen 2060 zal dit wellicht 2,3 personen zijn voor één gepensioneerde, wat overeenkomt met ongeveer de helft. De schouder is dus meer dan gehalveerd. We staan voor een grote uitdaging.

In *Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980* kunnen we lezen dat het pensioensysteem dat België hanteert vrij complex is en bestaat uit drie pijlers.

De eerste pijler van het pensioensysteem wordt gevormd door de wettelijke pensioenen. Deze pijler is verplicht voor alle werknemers en zelfstandigen in België. Dit omsluit alle regelingen in verband met pensioenen die door de overheid worden bepaald en waarbij de financiële stromen worden geïnfuseerd door publieke afdelingen (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman, & Van Buggenhout, 2006). Deleek (2000) en Van Der Steen (2013) vermelden dat het minimumpensioen wordt berekend op basis van de volledige beroepsloopbaan. Iedereen die heeft gewerkt in België, heeft recht op een pensioen (Rijksdienst voor Pensioenen [RVP], 2012). Deze eerste pijler bevat een onderverdeling van drie verschillende stelsels gebaseerd op hun professionele statuten namelijk: het stelsel van de werknemers, het stelsel van de zelfstandigen en het stelsel van de openbare besturen. In deze masterproef zullen we vooral de eerste pijler bespreken en beperken we ons tot het rustpensioen. Het overlevingspensioen, wat ook onder de eerste pijler valt, laten we even ter zijde.

De tweede pijler bevat het aanvullend of extralegaal pensioen. Deze pijler wordt gecoördineerd op het niveau van de onderneming, bedrijfstak of beroepsgroep, zie *Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980* (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman, & Van Buggenhout, 2006). Dit wordt ook wel eens het bovenminimale, bovenwettelijk pensioen of de groepsverzekering genoemd. Het is een extralegaal voordeel dat je ontvangt van je werkgever. Via je werkgever kan je bij een financiële instelling een kapitaal of rente opbouwen. Hierover kan je extra beschikken wanneer je met pensioen gaat (Deleek, 2012; RVP, 2012).

Volgens Gieselink (2006) en Van Der Steen (2013) wordt de derde pensioenpijler ook wel eens het individuele pensioenspaarplan genoemd. Deze derde pijler is verschillend van de tweede pijler, want ieder individu kan vrij participeren ondanks het professioneel statuut. Iedereen kan een vrijwillig bijkomend pensioen opbouwen; dit weliswaar binnen de wetten die door de overheid zijn opgelegd. De meest voorkomende vorm is het langetermijnsparen, bijvoorbeeld: pensioensparen. Dit is bovendien voordelig voor de belastingen aangezien het fiscaal aftrekbaar is op het belastingaangifteformulier (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman, & Van Buggenhout, 2006). Het nadeel van pensioensparen is dat je bij de opbrengst rekening moet houden met enerzijds de muntontwaarding en anderzijds met de reële welvaartsstijging van de lonen, dus eventueel koopkrachtverlies (Deleeck, 1993).

Tenslotte kan je eigenlijk nog spreken van een vierde pensioenpijler, deze pijler heeft betrekking op het eigen vermogen; je bent al dan niet eigenaar van een huis, je spaarquote naast het pensioensparen, investeringen in kunst... Deze pijler is niet fiscaal gesubsidieerd, je bouwt je vermogen op naar eigen kunnen en willen (Westerhout, Van de Ven, Van Ewijk, & Draper, 2004). Deze vierde pijler wordt in de meeste pensioenstudies niet in beschouwing genomen. Nochtans speelt het van bij het begin een bepaalde rol in het pensioensysteem. De vroegere gepensioneerde leefde van zijn eigen vermogen, vandaag biedt dit een ondersteunende rol. Wanneer je eigenaar bent van een huis, heb je zekerheid van een vermogen op je oude dag.

4.1.1.1. Wettelijk pensioen anno 2013

Hier volgen een aantal pensioenmaatregelen die afgelopen drie jaar werden ingevoerd. Maatregelen tot december 2013 zijn opgenomen. België wil iets doen aan de vervroegde pensioenleeftijd en wil mensen langer actief houden binnen de beroepsbevolking. In de *ontwerpverklaring over het algemeen beleid van 1 december 2011* vinden we het volgende in het regeerakkoord met betrekking tot de pensioenen (Federale Regering België [fgov], 2011).

De minimumleeftijd voor het vervroegd pensioen zal vanaf 2013 met 6 maanden verhogen en daarna met 6 maanden per jaar om in 2016 op 62 jaar te komen, in de privésector en in het algemeen stelsel van het openbaar ambt. (p. 102)

De doelstellingen van deze maatregelen zijn gezonde publieke financiën te verkrijgen, dit door middel van het terugdringen van de pensioenuitgaven. Men wil de bevolking activeren door het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd. Op dit moment is de gemiddelde werkelijke uittredingsleeftijd in België 59,6 jaar, wat te laag is (OECD, 2012). Bovendien, volgens de studiegroep van de vergrijzing (SCvV) (FPB, 2012), was slechts 38,7 % van de beroepsbevolking op deze arbeidsleeftijd 55-64 jaar in 2011 nog effectief aan het werk, wat verontrustend is (Eurostat, 2013). We komen hier later op terug.

Volgens Van der Steen (2013) is er behoefte aan strengere leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor de toegang tot vervroegd pensioen in alle stelsels.

De maatregelen zijn gebaseerd op de volgende principes: iedereen moet gemiddeld twee jaar langer werken, maar om dit te kunnen bereiken moet men eerst tussen de verschillende stelsels de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden harmoniseren. Ten tweede wil men de stelsels moderniseren zonder te raken aan de verworven rechten en de verwachtingen van de generaties die de huidige pensioenleeftijd naderen. (pp. 1-31)

Het tegelijk toepassen van deze principes is echter een moeilijke zaak, al dan niet onmogelijk.

De tweede maatregel die men heeft genomen is de berekening van het pensioen van de nieuwe statutaire ambtenaren. Vroeger werd het pensioen van een ambtenaar berekend op de laatste 5 loopbaan jaren en moest men 60 jaar oud zijn om een ambtenarenpensioen te ontvangen. Wanneer men de leeftijd van 65 jaar bereikte moest men stoppen met werken in de ambtenarenfunctie. De nieuwe maatregel van de pensioenberekening vanaf één januari 2012 is gebaseerd op de gemiddelde wedde van de laatste 10 dienstjaren. Er is evenwel een overgangsmaatregel voorzien. *“Personen die op 1 januari 2012 de leeftijd van 50 jaar bereikt hadden (geboren voor 1962), behouden de pensioenberekening op basis van de gemiddelde wedde van de laatste 5 dienstjaren”*(p.27) (Pensioendienst voor de Overheidssector [PDOS], 2014). Ambtenaren kunnen ook na hun 65^{ste} blijven werken. De ambtenaren zullen net als werknemers en zelfstandigen na 2016 de onderste regel van de onderstaande tabel volgen (Fgov, 2011;PDOS, 2014).

Tabel 1: Basistabel: Het vervroegde pensioen

Jaar	Normale regel		Uitzondering lange loopbaan	
	Minimum leeftijd	Minimum loopbaanduur	Loopbaan op 60 jaar	Loopbaan op 61 jaar
2012	60 jaar	5 jaar		
2013	60 jaar en 6 maanden	38 jaar	40 jaar	
2014	61 jaar	39 jaar	40 jaar	
2015	61 jaar en 6 maanden	40 jaar	41 jaar	
Vanaf 2016	62 jaar	40 jaar	42 jaar	41 jaar

Bron: Overgenomen uit *“Rustpensioenen van de overheidssector,”*PDOS, 2014 , p 5. http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201401.pdf

De derde bepaling is dat er een langere loopbaan wordt vereist voor het brugpensioen, nu is dit omgevormd tot S.W.T.¹ Men moet minstens 40 loopbaan jaren achter de rug hebben om in aanmerking te komen voor het brugpensioen, dit tegen de 38 jaren van voorheen. De minimumleeftijd om op brugpensioen te kunnen gaan, werd tevens opgetrokken van 58 naar 62 jaar (fgov, 2011, Rijksdienst van Pensioenen [RVP], 2014).

¹ S.W.T. = stelsel werkloosheid met bedrijfstoelag

De vierde regeling betreft maatregelen in verband met langer werken. Als men langer heeft gewerkt, heeft men recht op een hoger pensioen. Vroeger was het zo dat enkel de 45 beste loopbaanjaren meetelden, ook al had je er bijvoorbeeld 50 jaar gewerkt. Nu tellen alle gewerkte jaren tot je 65^{ste} mee voor de berekening van je pensioen (Di Rupo, 2011; De Broeck, 2011; De Croo, 2013; RVP, 2014).

In 2007 werd in het kader van het Generatiepact de pensioenbonus ingevoerd, met als doel meer mensen aan het werk te houden. Deze maatregel wordt met een jaar verlengd. Wat houdt deze maatregel in? Indien men 62 jaar is of 44 loopbaanjaren heeft gewerkt, heeft men recht op 2,2974 euro aanvullend pensioen per dag dat je extra hebt gewerkt tijdens de referentieperiode.² Vanaf 2014 voorziet de pensioenhervorming een wijziging in verband met deze maatregel (De Broeck, 2011; RVP, 2014). Wie wat kan rekenen, beseft dat dit geen goedkope maatregel is.

Er werd ook beslist om het minimumpensioen op te trekken. Voortaan zal het minimumpensioen elke twee jaar automatisch met twee procent omhoog gaan, dit bovenop de indexering. Het minimumpensioen mag gecumuleerd worden met uitkeringen van beroepsziekte of arbeidsongeval. Voortaan is het minimumpensioen voor zelfstandigen en werknemers gelijk (Di Rupo, 2011).

In het vervolg wordt er geen inkomensplafond meer voorzien voor werkende gepensioneerden die ouder zijn dan 65 jaar. Voorwaarde is wel dat zij een loopbaan hebben van 42 jaar en 65 jaar oud zijn. Het pensioen is dan een recht. Het extra inkomen wordt niet van uw pensioen afgetrokken, maar gecumuleerd. Dit is van toepassing voor alle drie de statuten; werknemer, zelfstandige en ambtenaar (RVP, 2014).

² Referentieperiode; 1 januari van het jaar waarin u 62 jaar wordt of 1 januari van het jaar waarin u begint aan uw 44^{ste} loopbaanjaar. Voor de berekening van de pensioenbonus start de referentieperiode ten vroegste één jaar nadat het vervroegd pensioen mogelijk werd. De laatste dag van de maand die voorafgaat aan de maand waarin het rustpensioen ingaat betekent het einde van de referentieperiode. Je kan pas pensioenbonusrechten opbouwen vanaf de leeftijd van 62 jaar (RVP, 2014).

De regering voerde tevens een begrenzing in op het fiscale voordeel van de tweede pijler. Het wettelijke en aanvullende pensioen mag gezamenlijk niet meer dan 80 procent van de laatste brutojaarsalaris bedragen. Ook voerde men een verlaging in bij het fiscaal voordeel van pensioensparen. Het fiscaal voordeel wordt voortaan beperkt tot 30 procent (Di Rupo, 2011).

Als laatste belangrijke maatregel lanceert men een tarief van 20 procent op de intresten van roerende voorheffing en 25 procent op dividenden. Deze maatregel zal gevolgen hebben op de vierde pijler, het eigen vermogen (Di Rupo, 2011; De Broeck, 2011).

4.1.2. Enkele vaststellingen

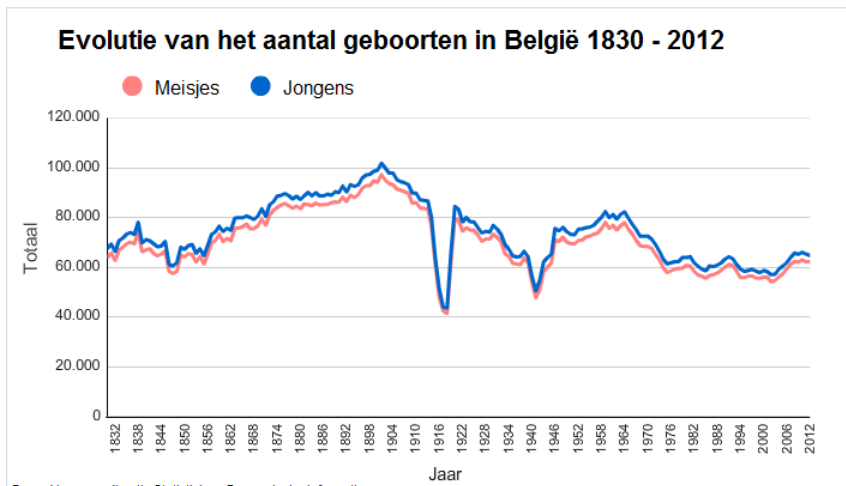
Hier volgt een opsomming van enkele vaststellingen.

4.1.2.1.1. Demografische factoren

De demografische factoren hebben betrekking op vruchtbaarheid, levensverwachting en immigratie.

De vergrijzing van onze bevolking is het gecumuleerde gevolg van de evolutie van deze factoren. De eerste constatering is de dalende nataliteit waar België en andere Europese landen mee te maken hebben. Het ideale vruchtbaarheidsniveau zou 2,1 kinderen per vrouw zijn. Dit is het vervangingsniveau; het aantal kinderen dat nodig is om één generatie volledig te vervangen door een nieuwe generatie van dezelfde omvang (Surkyn, Bastiaenssens, & Willaert, 2007). In de jaren '80 bedroeg het vruchtbaarheidscijfer gemiddeld 1,5 kinderen per vrouw. De anticonceptierevolutie was toen quasi afgerond. Vandaag de dag (2013) gaat het geboortecijfer in stijgende lijn en bedraagt het vruchtbaarheidscijfer 1,8 kinderen per vrouw (Eurostat, 2013; FOD economie, 2013). De vruchtbaarheidsval wordt veroorzaakt door twee bewegingen, enerzijds het dalend aantal kinderen per vrouw en anderzijds het systematisch uitstellen van het ouderschap (Surkyn, Bastiaenssens, & Willaert, 2007). Dit uitstel is het gevolg van de toenemende participatie van de vrouw aan de arbeidsmarkt en het stijgende opleidingsniveau (Neels, 2006). De oorzaken van deze bewegingen zijn volgens Deleeck (2000) zowel van economische als van culturele aard. De economische oorzaken zijn de kinderlast en de voorrang die de vrouw geeft aan huisarbeid. De culturele oorzaken zijn de individuele welvaart van ieder individu en de emancipatie van de vrouw.

Grafiek 2: Geboortes in België

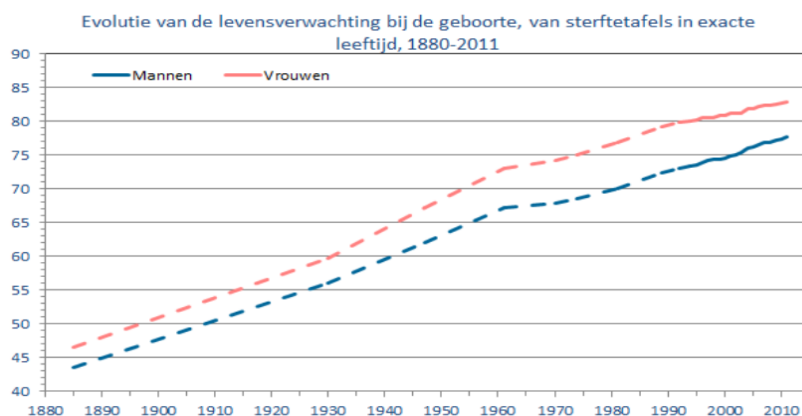


Bron: Algemene directie Statistiek en Economische informatie

Bron: Overgenomen van "Geboorten en vruchtbaarheid", Statistics Belgium; FOD economie, 2013.
http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/

De tweede perceptie is de stijgende levensverwachting. In 1994 werd een man gemiddeld 73,32 jaar en een vrouw 80,05 jaar. In 2011 werd een man 77,76 jaar en de vrouw 82,87 jaar (Statistics Belgium; FOD economie, 2013). Wat opvalt is dat sinds de jaren 2000 de levensverwachting van mannen sneller toeneemt dan deze van vrouwen. Tegen 2060 zou een man 82,6 jaar worden en een vrouw 88,8 jaar. De vrouw zou een levensverwachting hebben die 2,6 jaar hoger is dan deze van de man, dit tegenover 2009 toen het 5,2 jaar hoger was (FPB, 2011). De levensverwachting van de mannen maakt een inhaalbeweging tegenover de levensverwachting van de vrouwen.

Grafiek 3: Levensverwachting



Bron: Overgenomen van "Sterfzetafels en levensverwachting", statistics Belgium, FOD economie, 2013.
http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/sterfte_leven/tafels/

De toename van de levensverwachting hebben we ook te danken aan de medische vooruitgang en verbeterde levensomstandigheden (Dooghe, januari 1992).

De derde bevinding houdt verband met immigratie. Nieuwe groepen die een moeilijke economische of politieke situatie hebben in eigen land, bieden zich tijdelijk en/of langdurig aan voor een verblijf in België (Surkyn, Bastiaenssens, & Willaert, 2007). In België is de toename van de bevolking en de geboortes deels te danken aan het gestegen immigratiesaldo. Van 2000 tot 2008 is dit verdriedubbeld. De immigratie komt zowel van binnen als van buiten de EU (De Swert, 2011). In 2014 zou België een maximum bereiken van ongeveer 176.000 personen. Hierna zou het aantal schommelen in functie van de relatieve economische attractiviteit van België (FPB, 2011).

4.1.2.1.2. Macro-economische factoren

Ten eerste wordt er vastgesteld dat Belgische werknemers, in vergelijking met de andere Europese landen, de arbeidsmarkt vroeger verlaten. In 2012 lag de feitelijke pensioenleeftijd in België rond 59,6 jaar tegenover het Europese gemiddelde dat 62,8 jaar bedroeg (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2014). We kunnen echter een positieve vaststelling doen; de uittredingsleeftijd in België gaat in stijgende lijn.

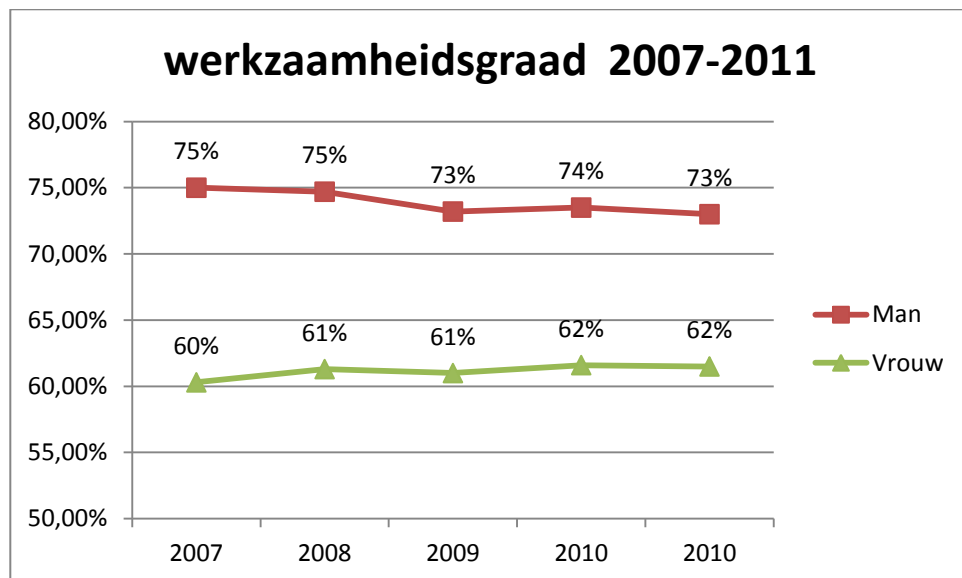
De tweede bevinding is dat de werkzaamheidsgraad van de ouderen in de beroepsbevolking 55-64 jaar wel gelijke tred houdt met het Belgische gemiddelde, maar de achterstand tegenover het Europees gemiddelde vrij groot blijft. In België was in 2011 de werkgelegenheidsgraad bij 55-64 jaar 38,7 procent en voor Europa bedroeg dit 47,4 procent (Eurostat, 2013). Intussen is de werkgelegenheidsgraad in België anno 2013 voor deze groep licht gestegen naar 54 procent (Statistiek België, 2013). Wat een bevorderlijke evolutie is.

Een derde perceptie omvat de effectieve tijd die wordt gewerkt. Een gemiddelde loopbaan in België duurt ongeveer 32,1 jaar gebaseerd op cijfers van 2011 (Eurostat, 2013). Volgens de wettelijke bepalingen moet men een effectieve loopbaan van 45 jaar hebben en minimum 65 jaar oud zijn (Di Rupo, 2011; FPB, 2013; pensioenconferentie, 2010).

Een vierde observatie heeft te maken met de evolutie van de productiviteitsgroei per werknemer. Op lange termijn zou, volgens de studiegroep voor de vergrijzing, de stijging van de arbeidsproductiviteit vanaf 2030 - 1,5 procent per jaar bedragen. De productiviteitsgraad is nu evenwel gedaald onder 1,5 procent. Op dit ogenblik beschikt men echter niet over elementen die aangeven dat de totale factor productiviteit zo laag blijft, evenmin beschikt men over elementen die een heropleving aankondigen (FPB, 2013).

De vijfde factor is de participatie van de vrouw. Er heeft een demografische transitie plaatsgevonden in de huishoudens. Tot Wereld Oorlog Twee hanteerde men het traditioneel kostwinnersmodel: de man ging de kost verdienen en de vrouw nam het reproductieve werk voor haar rekening. Na de Tweede Wereldoorlog trad er een erosie van dit model op, vrouwen gingen mee werken (Vanroelen, 2012). Voortaan is niet enkel de man kostwinner, ook de vrouw draagt haar steentje bij.

Grafiek 4: Werkzaamheidsgraad 2007-2011



Bron: Overgenomen “indicatoren van de arbeidsmarkt”, Federaal Planbureau, 2011.
<http://www.be2020.eu/data/indicators.php?IS=106&lang=nl>

Op de grafiek kunnen we duidelijk waarnemen dat er een achterstand is qua werkgelegenheidsgraad van de vrouwen tegenover de mannen. Anderzijds kunnen we stellen dat de participatie van de vrouw in stijgende lijn gaat, terwijl deze van de mannen eerder terugloopt.

4.1.2.1.3. Politieke factoren

De overheid probeert de juiste beleidsmaatregelen te treffen in verband met de pensioenen en de bevolkingsvergreijzing. Een nadeel bij het nemen van deze maatregelen is dat je het onmiddellijk effect niet ziet, maar pas nadien kan waarnemen. Daarom is het ook zeer moeilijk om de juiste langetermijnbeslissing te nemen in deze problematiek. Het enige wat men kan doen is stapje voor stapje beslissingen nemen, de effecten evalueren en nadien bijsturen. Enkele vaststellingen: men weet dat de vergreijzing op komst is sinds de geboorte van de Babyboomgeneratie 1955-1965. Doordat men resoluut voor het repartiestelsel gekozen heeft, - de intergenerationele solidariteit³ die ingebakken zit in dit stelsel - wordt telkens aan de volgende generatie een last opgelegd, het generatiecontract. Bovendien wordt er in verschillende literatuur de vraag gesteld of de politieke keuze, zoals bezorgdheid voor de vergreijzing, een verborgen agenda insluit, bijvoorbeeld ter bevordering van de financiële markten in plaats van voor de toekomst van de pensioenen (Deleeck, 2002).

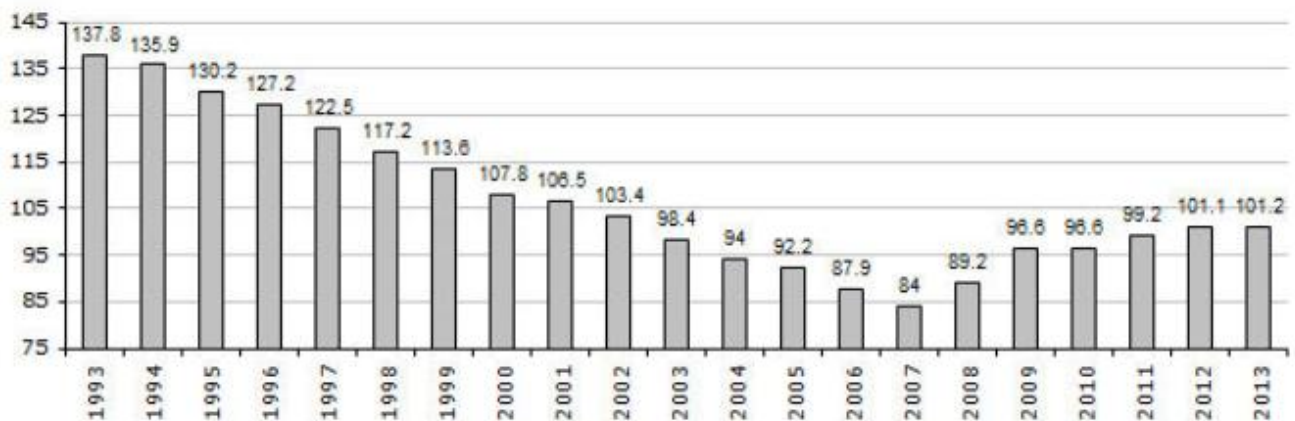
³ Intergenerationele solidariteit wil zeggen de solidariteit die er bestaat tussen verschillende generaties in een maatschappij.

België is een democratisch land dat wordt bestuurd door verschillende partijen. Deze partijen willen voornamelijk de eigen visie vertegenwoordigen en verwezenlijken. Als er een nieuw voorstel wordt gedaan moet dit worden gestemd en goedgekeurd door de partijen. Nadien wordt het voorgelegd aan werkgevers- en werknemersorganisaties, die op hun beurt hun bedenkingen en aanpassingen kunnen eisen. We stellen het complexe Belgische bestuursstelsel minimalistisch voor, maar het komt er op neer, dat het veranderen van een maatregel niet eenvoudig is in België en veel tijd vergt. Men is al sinds de jaren '80 bezig met de pensioenmaterie en toch is er pas de laatste jaren echt iets aan het veranderen (De Croo, 2013). Je kan je de vraag stellen, waarom men niet vroeger ingreep.

4.1.2.1.4. Budgettaire factoren

Een overheidstekort bepaalt de ruimte die een regering heeft om het probleem van de vergrijzing aan te pakken. Namelijk door middel van overheidstoelagen de vergrijzingskosten proberen te dekken (Becquart, 1995). Aangezien de kosten van de vergrijzing, sinds 2010 sterker beginnen doorwegen, zou het verstandig zijn geweest als de overheid kon vertrekken van een positie waar de overheidsschuld sterk was afgebouwd. We bekijken de evolutie.

Grafiek 5: Evolutie van de schuldgraad (in % van het bbp)

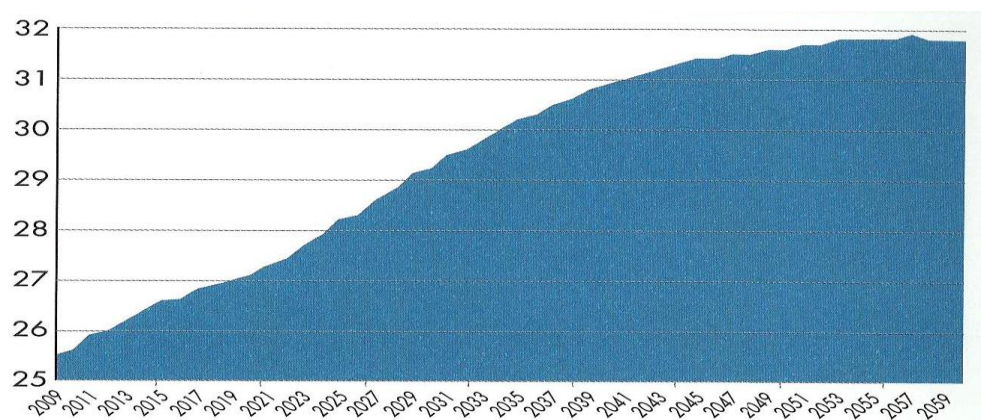


Bron: overgenomen uit "Evolutie van de schuldgraad", Belgische federale Dienst van de Staatsschuld, 2014. http://www.debtagency.be/nl_data_public_finances.htm

Uit de grafiek kunnen we afleiden dat de schuldgraad in 1993 een recordhoogte van 137,8 procent bereikte. Sindsdien is de schuldgraad sterk afgenomen. In 2007 bereikte we de laagste schuldgraad, maar mede door de financiële crisis zijn de tekorten opnieuw opgelopen. Het overheidstekort is in grote mate afhankelijk van de economische groei en de langetermijnrentevoet. Gaat het goed met onze economie dan is het veel eenvoudiger om de overheidsschuld af te bouwen en reserves aan te leggen. Gaat het slecht met de economie dan geldt het tegenovergestelde. Wat kunnen we concluderen als we naar deze schuld kijken? Dat de overheid vandaag op een te grote voet leeft, waardoor men schulden creëert. Deze kosten worden overgedragen op de volgende generaties. Ons land heeft in het verleden gebrek aan discipline vertoond om in tijden van hoogconjunctuur reserves aan te leggen voor de slechtere tijden. Bijvoorbeeld tijden waarin de vergrijzing de overheidsschuld onder druk plaatst.

Het tweede budgettaire probleem, volgens de studiegcommissie van de vergrijzing (2012), is dat door de afwezigheid van structurele ingrepen voor pensioenen, arbeidsmarkt, gezondheidszorg en economisch draagvlak, de sociale uitgaven van 25 procent in 2009 zullen stijgen tot 32 procent in 2060 (Hindriks & Van de Cloot, 2011). De vergrijzing is al doorgebroken, elk jaar tot 2050 zal de vergrijzingskost records breken (De Croo, 2013) .

Grafiek 6: De budgettaire kosten vergrijzing (2009-2060) (%bbp)



Bron: Overgenomen uit “onze pensioenerfenis”, Hindriks & Van de Cloot, 2011.p. 35. Die zich baseerde op gegevens van de studiegcommissie van de vergrijzing jaar verslag 2010, FPB.

4.1.2.1.5. Maatschappelijke factoren

De levensloop van de Belgen is ingrijpend veranderd sedert de jaren vijftig. Zowel voor mannen als voor vrouwen is de periode van opleiding gemiddeld met iets minder dan vier jaar verlengd. Hierdoor zijn jongeren pas later beschikbaar op de arbeidsmarkt. Ze blijven langer sociaal-economisch afhankelijk van hun ouders (Elchardus & Cohen, 2003). Volgens cijfers die we terugvinden in de statistieken van België zien we dat de bevolkingsgroep 15-24 jarigen de grootste groep inactieven heeft (FOD economie, 2014).

Voornamelijk door de verhoging van de leerplicht in 1983⁴ studeren jongeren gemiddeld 3 tot 4 jaar langer. Bovendien studeert men vaak verder na het secundaire onderwijs. In België duurt de studieperiode ongeveer 18,7 jaar te starten vanaf vijfjarige leeftijd. Dit terwijl het OECD⁵ gemiddelde 16,5 jaar is. Gemiddeld zal men dus 21 jaar zijn wanneer men zich aanbiedt op de arbeidsmarkt (Organisation for Economic Cooperation and Development [OECD], 2013).

Volgens het boek *onze pensioenerfenis* (Hindriks & Van de Cloot, 2011) is “vroegtijdige pensionering financieel nergens zo aantrekkelijk als in België ” (p. 48). De algemene verspreiding van twee dubbeltonigige opvattingen in de jaren ‘70 leverden inspiratie voor het beleid van vervroegde uittreding van de arbeidsmarkt. De eerste opvatting was dat wanneer senioren de arbeidsmarkt verlieten, de jongeren hun werkplekken konden innemen. De slogan luidde: “minder werk zodat iedereen kan werken.”

⁴ BELGISCHE STAATSBLAD. 6 juli 1983. Wet betreffende de leerplicht. Err.van 2 april 1985

⁵ OECD = Organisation for Economic Cooperation and Development

De tweede opvatting is als iedereen vroeger stopt met werken stimuleert dit de sociale vooruitgang. Pensioen werd als een bevrijding ervaren (Hindriks & Van de Cloot, 2011). Het brugpensioen,⁶ een maatregel die is genomen tijdens de economische crisis van de tweede helft van de jaren '70 in de 20^{ste} eeuw. Het doel was plaats ruimen voor jongeren en op die manier de druk op arbeidsmarkt verminderen. Aan oudere werknemers werd de kans geboden het beroepsleven tegen aantrekkelijke voorwaarden te verlaten (Englert, et al., 2002).

Om het inkomensverschil te beperken tussen het arbeidsinkomen van het beroepsactieve leven en het bedrag van het rustpensioen kreeg men een overbruggingsvergoeding; men kon genieten van het brugpensioen, dat onlangs is hervormd en we nu kennen als S.W.T. Het brugpensioen, nu Stelsel Werkloosheid met Bedrijfstoeslag, valt onder de werkloosheidsreglementering. Een bruggepensioneerde wordt beschouwd als een uitkeringsgerechtigde werkloze en valt dus niet onder de noemer gepensioneerde (Holderbeke, academiejaar 2009-2010). In het Generatiepact van 23 december 2005 is deze maatregel omtrent het brugpensioen herzien en werd de leeftijd en de vereiste loopbaanduur om van brugpensioen te genieten gewijzigd.⁷ Zie onderdeel wettelijk pensioen anno 2013.

⁶ CAO nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974. Algemeen bindend verklaard bij K.B. 16 januari 1975, regelt de conventionele aspecten van het Brugpensioen.

⁷ BELGISCH STAATSBLAD. 23 december 2005. Wet betreffende het generatiepact.

4.1.2.1.6. Imago van de oudere

Vandaag is ook het imago van de oudere werknemer belangrijk. Indien we mensen langer aan het werk willen houden, zullen we ook rekening moeten houden met de houding van werkgevers naar oudere werknemers toe en van de oudere werknemers zelf. Hier bestaat heel wat onderzoeksmateriaal over. De voornaamste redenen die werkgevers opgeven om geen ouderen in dienst te nemen zijn: de loonkost is te hoog, men wenst niet langer te investeren in deze groep werknemers, ouderen hebben minder aanpassingsvermogen, ze zijn fysiek weinig belastbaar,... Dit zijn vooroordelen die niet alleen door collega's en werkgevers worden gebruikt, ook ouderen maken zich deze beelden eigen om hun wens tot vervroegde uittreding te rechtvaardigen (Develtere, Nicaise, Pacolet, & Vandenbrande, 2007). Hoewel de overheid en al heel wat werkgevers inspanningen doen om oudere werknemers langer aan het werk te houden, zullen we toch nog extra inspanningen moeten leveren.

4.2. Het solidariteitsprincipe

Zoals eerder vermeld, werkt België voornamelijk met een pensioensysteem dat is gebaseerd op repartitie. Dit repartitiesysteem is gegrondvest op een methodiek van solidariteit.

Wat is solidariteit? Volgens "Van Dale" is solidariteit *"een bewustzijn van samenhang en bereidheid om de consequenties daarvan te dragen"* (Den Boon & Geeraert, 2005). Van Oorschot (1991) specificeert solidariteit als *"een toestand van positieve onderlinge verbondenheid tussen individuen of groepen, dit wil zeggen als een situatie waarin afhankelijkheidsrelaties in het teken staan van hulp van de sterkere aan de zwakkere, dan wel een behartiging van gemeenschappelijke belangen"* (p. 461-471). Deze laatste definitie over solidariteit zal doorheen de thesis worden gebruikt.

4.3. Evolutie van de pensioenen naderbij bekeken

Aan de hand van bovenstaande vaststellingen, kunnen we besluiten dat er een probleem is met ons sociaal systeem of de manier waarop men dit sociaal systeem gebruikt en bekostigt. Het huidige sociale systeem legt druk op de toekomstige generaties. Is de solidariteit waarop de basis van dit systeem is gefundeerd nog wel zo solidair? Indien we de pensioenen betaalbaar wil houden, zullen er maatregelen moeten worden getroffen. Enerzijds om de groep gepensioneerden 55-64 jarigen zo klein mogelijk te houden. Op die manier kan de pensioenlast worden gedrukt. Anderzijds de groep actieven bij de bevolkingsgroep 15 tot 24-jarigen verhogen. Dit betekent concreet de tewerkstelling in zowel de oudere als jongere bevolkingsgroep opkrikken. In dergelijke mate vergroot het aantal bijdragende actieven en zo wordt de last van de pensioenlast verdeeld over meerdere schouders. Dit vraagt evenwel een mentaliteitswijziging van zowel jongere generaties als oudere generaties.

4.4. Welvaart bij ouderen

Het tweede onderdeel van de onderzoeksvraag luidt: het effect van de bevolkingsvergrijzing op de welvaartsevolutie. In dit onderdeel bekijken we de basisprincipes waarop het pensioenstelsel steunt. Het pensioensysteem heeft twee basisdoelstellingen. Ten eerste de armoede bestrijden, ervoor zorgen dat ouderen niet in de armoede terecht komen. Ten tweede ervoor zorgen dat mensen hun levensstandaard van vóór het pensioen, ook na het pensioen in stand kunnen houden, een soort verzekering (Neetens, 2013; Hindriks & Van de Cloodt, 2011; Vandeninden, 2012). We bekijken dus enerzijds de armoede bij ouderen en anderzijds het behoud van de levensstandaard na de pensionering. Voor de bevindingen baseren we ons voornamelijk op de resultaten van *Het verslag van de Hoge Raad van Financiën: studiecommissie voor de vergrijzing: jaarverslag 2012, 2013 (FPB)* met betrekking op de eerste pijler.

4.4.1. Armoede bij ouderen

In hoeverre is ons pensioensysteem in staat gepensioneerde ouderen te beschermen tegen armoede? Bij het onderzoeken van deze vraag worden we onmiddellijk geconfronteerd met het meetprobleem bij armoede. Hoe diep is de armoede, hoe plaatsen we dit in het verloop van de levenscyclus en wie is er arm (Hindriks & Van de Cloot, 2011)?

Als we kijken naar het *jaarverslag 2013* van de SCvV dan kunnen we concluderen dat de Belgische 65-plussers in vergelijking met de buurlanden een relatief hoog armoederisico hebben. De diepte blijkt toch eerder relatief beperkt te zijn, zowel tegenover de populatie op actieve leeftijd in België als jegens 65-plussers in buurlanden. Een oudere met armoederisico heeft mediaan een hoger inkomen dan de jonge populatie in armoederisico.

Een andere vaststelling is de armoede bij gepensioneerden vrouwen, die duidelijk een hoger armoederisico hebben. Hoewel dit intussen kan worden genuanceerd door de toegenomen activiteitsgraad van vrouwen en de beter uitgebouwde loopbaan is hun pensioen hoger en bovendien is de kloof van armoedeververschil tussen man en vrouw verkleind sinds 2003 (FPB, 2013).

Het armoederisico voor de Belgische bevolking is 15,3 procent in 2010, hun equivalent inkomen is lager dan 12.005 euro per jaar of 1000 euro per maand. 65-plussers hebben een relatief hoog armoederisico: 20,2 procent. Het relatieve hoge armoederisico bij ouderen moeten we verfijnen. De berekeningen, van het rapport van de studiec commissie, houden rekening met het beschikbare inkomen, maar niet met de impact van het vermogen op armoederisico zoals het bezit van een woning, voordelen in natura zoals gratis openbaar vervoer of hulp in verband met gezondheidszorg. Als het beschikbare inkomen wordt vermeerderd met de geïmputeerde huur⁸ is het armoederisico bij gepensioneerden veel kleiner 11,3 procent in plaats van 20,2 procent volgens de klassieke berekening zonder geïmputeerde huur.

Een extra opmerking die moet worden vermeld: het is niet omdat het beschikbare inkomen boven de armoededrempel ligt, dat ouderen vanzelfsprekend bepaalde uitgaven kunnen doen zoals het betalen van een verblijf in een rust- en verzorgingstehuis. Hier werd in de berekening van het rapport van de SCvV geen rekening mee gehouden (FPB, 2013).

Een positieve trend die is ingezet, is het dalend armoederisico van ouderen en gepensioneerden zowel in België als bij de buurlanden. Dankzij een verbetering van maatregelen ter bestrijding van armoede bij ouderen. Volgens Vandeninden (2012) zijn er twee soorten uitkeringen die inspelen op de armoedepreventie van het pensioensysteem: het minimumpensioen ook wel gewaarborgd rustpensioen genoemd en het sociaal pensioen. Dit laatste is gelijklopend als ‘Inkomensgarantie voor ouderen’(IGO) en dit staat los van de loopbaan en van betaalde bijdragen. Het IGO wordt toegekend onder bepaalde voorwaarden: het inkomen van de aanvrager moet onder een bepaalde grens liggen. Bovendien hangt de hoogte van het uitgekeerde bedrag af van de bestaansmiddelen van het huishouden. Sinds 2005 zijn de minima en de IGO sterk verhoogd, dit nam zelfs sneller toe dan het gemiddelde brutoloon van een werknemer (FPB, 2013a, 2013b).

⁸ De huur die men normaal betaald indien men niet de eigenaar is van een woning of huurt onder de marktprijs of een gesubsidieerde woning heeft.

Naar de toekomst toe wordt voorspeld dat onder gepensioneerden het armoederisico afneemt tot het begin van de jaren 2050. De daling wordt in het rapport verklaard door een verhoging van het minimumpensioen en de IGO gedurende de jaren 2000 tegenover een lagere loongroei in de eerste twee decennia. Een tweede factor is de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen (FPB, 2013). Toch moeten we volgens Hindriks en Van de Cloot (2011) vaststellen dat zelfs na verhogingen van de uitkeringen het minimumpensioenen nog steeds onder de relatieve armoedegrens van 60% ligt.

4.4.2. Behoud van levensstandaard na de pensionering

De levensstandaard van een werkende die met pensioen gaat, bekijken we aan de hand van de vervangingsratio (FPB, 2012). Wat wordt er bedoeld met de vervangingsratio? De vervangingsratio is het deel van het arbeidsinkomen dat wordt vervangen door het pensioen. Het is de verhouding van de hoogte van het pensioeninkomen in verhouding met het arbeidsinkomen (Vranken, Lahaye, Geerts, & Coppeé, 2012).

Een kleine nuancering is hier noodzakelijk: we houden enkel rekening met het pensioeninkomen van de gepensioneerden en geen andere inkomensbron. We bekijken hier de intergenerationele verdeling van het pensioenstelsel. Is de levensstandaard van de “meer” verdieners op het moment van hun pensionering beter dan die van de “mindere” verdieners? Voor deze analyse baseren we ons voornamelijk op het rapport van de *studiecommissie van de vergrijzing jaarverslag 2012*, dit omdat het niet opnieuw wordt vermeld in het *jaarverslag 2013* van de commissie.

Men maakt een onderscheid tussen drie soorten typegevallen die verschillen naar loopbaanduur en verloning. Het basistype bezit de volgende factoren: een alleenstaande man die werknemer is met een loopbaan van 40 jaar en met pensioen gaat op 65-jarige leeftijd. Gedurende de loopbaan had hij een gemiddeld brutoloon dat van toepassing was voor dat betreffende jaar. Men bekijkt twee jaren 2010 en 2050. Voor het jaar 2010 wordt er rekening gehouden met de loonevolutie. In 2050 evolueert het loon met een gemiddelde reële groeivoet van 1,75 procent per jaar. Deze persoon geniet ook van een aanvullend pensioen waarvoor een maandelijkse bijdrage van 4,25 procent van het brutoloon werd gestort, vanaf het jaar 1992. Het tweede type wordt het laag inkomenstype genoemd, dit type verdient 66 procent van het gemiddelde brutoloon voor zijn hele loopbaan. Het derde type, het hoog inkomenstype kent een stijgend loon van 100 procent tot 200 procent van het gemiddelde brutoloon. De conclusies die uit de berekeningen van het rapport blijken: de vervangingsratio voor het wettelijke pensioen is het hoogst voor het lage inkomenstype (74 procent). Dit wordt toegeschreven aan de opname van het gewaarborgde minimumpensioen in de berekening. Het hoogste inkomenstype kent de grootste terugval in het inkomen doordat hij de laagste vervangingsratio heeft (54 procent). We kunnen dus vaststellen dat iemand met een hoger loon gedurende de arbeidstijd, op basis van zijn pensioen aan welvaart inboet. Wat is de reden waarom de vervangingsratio bij het hoog inkomenstype zo laag is? Het loon dat in aanmerking wordt genomen bij de pensioenberekening is geplafonneerd tot een loongrens. Al wat men meer verdient wordt niet meegerekend. Wat een opmerkelijke vaststelling is, is dat de vervangingsratio voor iemand die met pensioen gaat in 2050 voor alle typegevallen veel lager uitvalt dan deze voor 2010. De oorzaak hiervan ziet men als een gevolg van de projectie van het gemiddelde loon. Indien we het gemiddelde loon als maatstaf nemen, zouden we kunnen concluderen dat het behoud van de levensstandaard van een gepensioneerde in 2010 beter is dan deze van een gepensioneerde in 2050. Het behoud van de levensstandaard van een gepensioneerde gaat dus achteruit in de toekomst. Bovendien zijn er nog andere factoren die dit wellicht zullen versterken; conjunctuur van de economie, verkeerde beleidsbeslissingen, uitbreken van een nieuwe crisis,... De vooruitzichten van de vervangingsratio zijn gebaseerd op een constante reële groei. De pensioenberekening is echter gebaseerd op het loon van de hele loopbaanduur, dus heeft het verschil in groeitraject van het loon een invloed op de vervangingsratio (FPB, 2012). Als de prospecties plausibel zijn, zou

de aanvullende pensioenpijler wel eens een belangrijke rol kunnen spelen in de toekomst. Enerzijds als ondersteuning van de eerste pijler, anderzijds om de levensstandaard na de pensionering te behouden vergelijkbaar met deze tijdens het beroepsleven. Het aanvullend pensioen kent volgens het rapport namelijk een stijging (FPB, 2012).

Hoofdstuk 5: Analyse

5.1.Systeemdynamische analyse

5.1.1. Limieten van de modelleringen

In dit onderdeel gaan we na wat de limieten zijn van ons probleem. Volgens Juan Martin García (2006) kan dit als volgt worden verwoord:

“The limiting factor is the element of the system that is limiting the growth of the system at this moment in time. There’s only one limiting factor at any given moment, although over a period various different elements of the system can act as limiting factors.”(p. 28)⁹

De eerste beperking die we kunnen stellen is de tijdshorizon. We bekijken voor ons systeem een tijdspanne van 20 jaar, van 2010 tot 2030. Van 2010 tot heden 2013 kunnen we de werkelijke gegevens achterhalen, van 2014 tot 2030 zullen we ons baseren op veronderstellingen en schattingen over toekomstige periodes. We beramen als het ware een voorspelling over de toekomst. De uiteindelijke resultaten of conclusies die we bekomen zijn gebaseerd op schattingen. Het resultaat dat wij nu bekomen kan dus verschillen van het werkelijke resultaat dat men zal bereiken in 2030.

Er is een pensioenhervorming nodig, men kan er niet omheen. Momenteel liggen er voorstellen bij de regering op tafel met betrekking tot een pensioenhervorming. Wanneer deze maatregelen dit jaar nog worden doorgevoerd, zullen ze echter nog niet zijn opgenomen in deze thesis, omdat de gevolgen slechts waarneembaar zijn wanneer ze effectief zijn ingevoerd. Bovendien zijn enkel de gegevens tot december 2013 opgenomen in de thesis.

⁹ De gelimiteerde factor is een element van een systeem dat is gelimiteerd door de groei van het systeem op dit moment. Er is slechts één gelimiteerde factor op een bepaald moment, nochtans over een periode waarbij er verschillende elementen zijn in het systeem, kan dit werken als een beperkende factor.

Daarenboven is 2014 een speciaal jaar in België doordat er federale, gewestelijke en Europese verkiezingen plaatsvinden. Hierdoor zullen bepaalde maatregelen worden uitgesteld. Welke koers er zal worden gevolgd omtrent pensioenhervormingen zal worden bepaald door de verkozen partijen na 25 mei 2014. In deze thesis zal voornamelijk rekening worden gehouden met de beslissingen die genomen werden tijdens de regeringsperiode van Di Rupo I.

De vierde begrenzing is de draagkracht van de populatie. Zal de eigen bevolking voldoende schouders bieden om het huidige pensioensysteem te kunnen dragen? Indien ja, is de bevolking bereid dit te doen? Indien nee, kunnen we ons probleem oplossen door immigratie van andere bevolkingen? Enkel de eerste vraag zal worden beantwoord in deze thesis. De andere kan in de toekomst verder worden geanalyseerd.

De vijfde begrenzing zou wel eens het gebruik van het repartitiesysteem kunnen zijn. Zoals eerder werd uitgelegd, wordt de last van de vorige generatie gedragen door de huidige generatie. Maar zal deze huidige generatie dit blijven dulden of zullen we moeten overgaan naar een nieuw systeem. In deze masterproef baseren we ons voornamelijk op het huidige repartitiesysteem en wordt er geen rekening gehouden met mogelijke andere systemen. Deze kunnen echter wel worden aangebracht als eventuele oplossing.

De zesde afbakening is de economische situatie van het land. Er wordt in deze scriptie geen rekening gehouden met een mogelijke uitbraak van een nieuwe crisis, natuurramp, epidemie of oorlog. Door een crisis wordt de pensioenlast verhoogd in een land en wordt het moeilijker om deze te financieren.

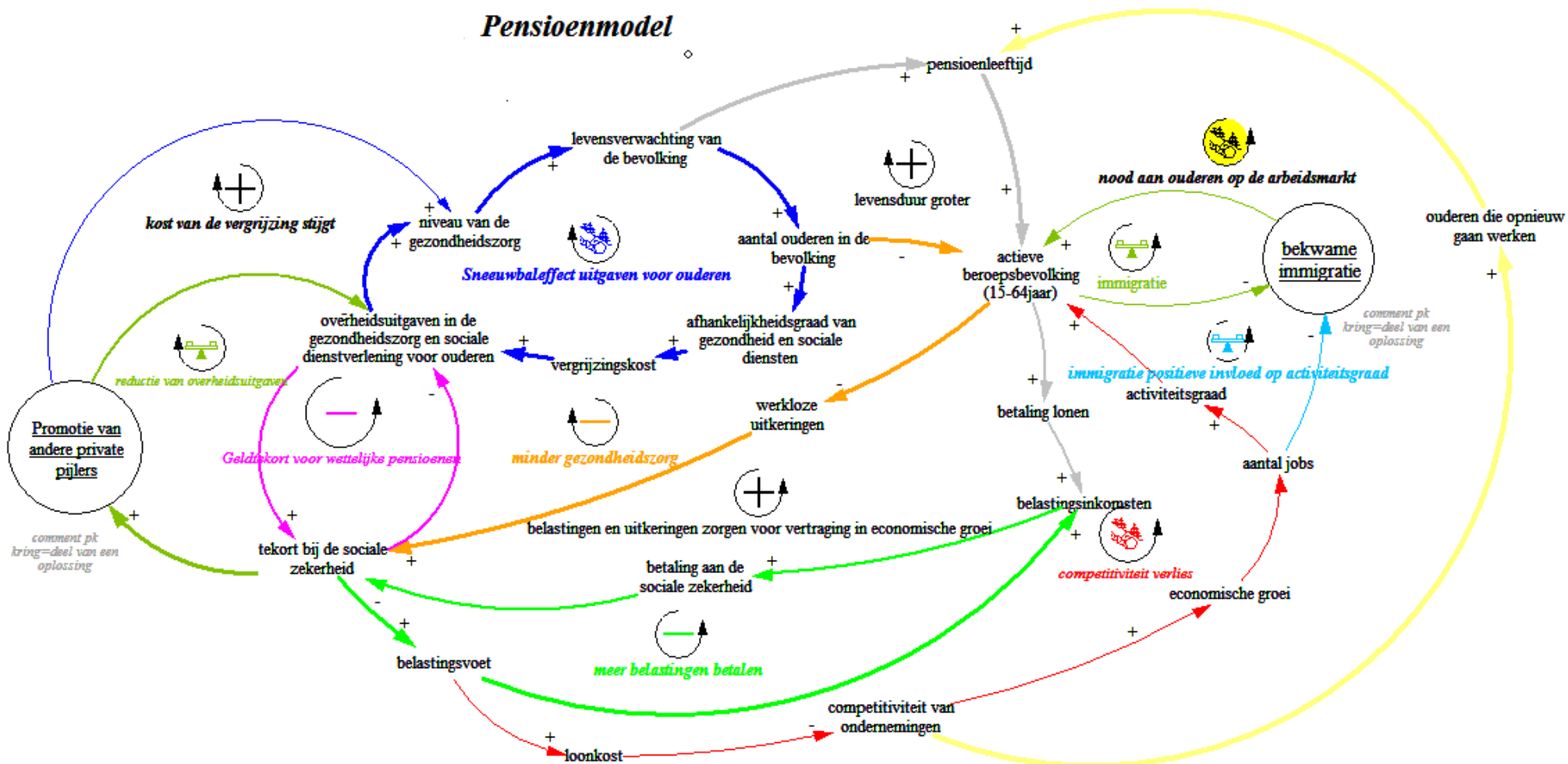
We benaderen in deze studie het probleem via macro-economische inzichten, waarbij economische actoren in wisselwerking treden tegenover elkaar. De micro-economische invalshoeken laten we buiten beschouwing omdat deze te specifiek zijn per sector, regio,... Deze modelleringen zijn een benadering van de werkelijkheid.

Het is een complex probleem en het kan worden uitgesplitst in meerder variabelen. Je hebt bijvoorbeeld: de verschillende stelsels, verschillende regio's, uitzonderingsmaatregelen,... Teveel om alles in de thesis te modelleren en te onderzoeken. Wil men dit grondig analyseren en modelleren dan is hier een doctoraatsstudie voor nodig. Wat absoluut de moeite is, aangezien het actuele aspect van dit onderwerp.

5.1.2. Causale diagram

In het causale diagram wordt hoofdzakelijk het probleem in kaart gebracht. In wat volgt ziet u de analyse van het probleem en eventuele oplossingen die zich aanbieden vanuit het model. Door de verschillende onderlinge relaties die zich ontpinnen vanuit de variabelen kunnen we verschillende feedbackloops achterhalen. Deze feedbackloops worden elk geëvalueerd en de mogelijke oplossingen worden onder de aandacht gebracht.

Figuur 3: Causale diagram: pensioenmodel



5.1.2.1. *Analyse van het causale diagram*

De eerste loop die we onderhanden nemen is: **sneeuwbaaleffect uitgaven voor ouderen**. De levensverwachting stijgt, de bevolking wordt steeds ouder. In 1994 werden mannen 73,32 jaar oud en vrouwen 80,5 jaar. In 2011 is dit gestegen, voor de mannen met 4,44 jaar en voor de vrouwen met 2,34 jaar (Statistics Belgium, FOD economie, 2011). Meer vergrijzing betekent meer uitgaven voor de ouderen en dat is wat wordt bevestigd door deze loop. Wanneer de levensverwachting van de bevolking toeneemt, stijgt het aantal ouderen in de bevolking. Meer ouderen betekent dat meer mensen afhankelijk worden van de gezondheids- en sociale diensten. Bijgevolg stijgt de vergrijzingskost voor de overheid, aangezien die door middel van belastingheffing de uitgaven van de gezondheidszorg en dienstverlening voor ouderen financiert. Men verwacht dat de overheid in zorg investeert. Door investeringen verbetert het niveau van de gezondheidszorg en kunnen oudere mensen langer en beter worden verzorgd; daardoor stijgt de levensverwachting opnieuw, waardoor de uitgaven voor ouderen blijven stijgen.

Vervolgens is er de **levensduur** die stijgt. Een deel van de bovenste lus is onderdeel van deze lus. Wanneer de levensverwachting stijgt, kan dit ervoor zorgen dat de pensioenleeftijd stijgt. De nieuwe pensioenregel bepaalt dat men moet werken tot 65 jaar (Fgov, 2011). Om die reden stijgt de actieve bevolking. In België is dit te nuanceren, zie onderdeel veranderingen van het causale diagram. Als de actieve bevolking stijgt, neemt de betaling van lonen en de belastinginkomsten toe. Dit zorgt ervoor dat de betaling aan de Sociale Zekerheid toeneemt. Bijgevolg daalt het tekort van de Sociale Zekerheid, waardoor er meer overschot is voor de gezondheidszorg- en de dienstverlenende sector. Als gevolg hiervan kunnen de investeringen toenemen, waardoor de levensverwachting opnieuw stijgt.

De derde lus, het **geldtekort voor wettelijk pensioen**, geeft de verhouding weer tussen de gezondheids- en sociale dienstverleningsuitgaven en het tekort van de Sociale Zekerheid. Wanneer de overheidsuitgaven in de gezondheidszorg en de sociale dienstverlening stijgen, neemt het tekort bij de Sociale Zekerheid toe. Als het tekort van de Sociale Zekerheid stijgt, betekent dit dat er minder geld voorhanden is om deze gezondheids- en sociale dienstverleningsuitgaven te bekostigen.

Minder gezondheidszorg, is de vierde lus die we bespreken. Wanneer de werkloosheidsuitkeringen in een land stijgen, zijn er minder mensen aan het werk op beroepsleeftijd. De inkomsten voor de Sociale Zekerheid dalen en de beschikbare middelen voor de overheidsuitgaven voor de gezondheidszorg en dienstverlenende sector verminderen. Dit veroorzaakt een daling van het gezondheidsniveau, gevolgd door een daling van de levensverwachting. Het aantal ouderen in de totale bevolking daalt. De vergrijzingskost zal verminderen. De situatie stabiliseert zich. Maar het is cru om te zeggen, dat je moet verminderen in gezondheidszorg om de kosten van een verouderende bevolking tegen te houden.

Aansluitend op deze lus is de lus **belastingen en uitkeringen die zorgen voor een vertraging in de economische groei**. Wanneer de werkloosheidsuitkeringen stijgen, vermeerderen de uitgaven voor de Sociale Zekerheid en ontvangen ze minder inkomsten. Gevolglijk kan dit ervoor zorgen dat de belastingvoet en dus ook de loonkost in België stijgt. Door een stijging van de loonkost en de belastingen, worden bedrijven minder competitief, het personeel wordt duurder en de bedrijven hebben meer kosten en minder inkomsten. Wanneer de competitiviteit daalt voor bedrijven, daalt de economische groei van een land want de bedrijven zijn veel minder geneigd om te investeren. Bijgevolg worden er minder jobs gecreëerd en daalt de activiteitsgraad. Op het einde van de rit daalt de actieve beroepsbevolking. Minder mensen zullen aan de slag zijn doordat er minder jobs beschikbaar zijn, waardoor er nieuwe werklozen bijkomen die een uitkering nodig hebben. Zo ontstaat er een vicieuze cirkel.

De zesde lus waar we op botsen is **meer belastingen betalen**. Wanneer de belastingvoet van een land stijgt, stijgen de belastinginkomsten. Bijgevolg is er meer geld voor de Sociale Zekerheid, het tekort van de Sociale Zekerheid daalt en normaal gezien dus ook de belastingvoet. Maar ook dit valt te nuanceren in België, zie veranderingen van het causale diagram. Anderzijds betekent dit ook **competitiviteitsverlies**. De kosten voor de bedrijven stijgen. De belastingvoet stijgt en dus ook de loonkost.

Het gevolg is gelijklopend met de lus belastingen en uitkeringen die zorgen voor een vertraging van de economische groei. Het is nadelig voor de competitiviteit van bedrijven, zij zien hun kosten stijgen. Hierdoor verliezen ze competitiviteit ten opzichte van de concurrent. De ondernemingen zullen minder geneigd zijn om te investeren waardoor de economische groei vertraagt en er minder jobs worden gecreëerd. Bijgevolg daalt ook de activiteitsgraad en de actieve beroepsbevolking, waardoor er minder bijdragen worden geleverd aan de Sociale Zekerheid. De instelling ziet het tekort stijgen. Hier is het resultaat: een vicieuze cirkel waar je een sneeuwbaaleffect creëert en het probleem dus enkel vergroot.

Verder zien we de **nood aan ouderen op de arbeidsmarkt**; deze loop is aansluitend op de voorgaande. De competitiviteit van ondernemingen kan stijgen wanneer ouderen terug aan het werk gaan. Hoe is dit te verklaren? Als ouderen terug aan het werk gaan, stijgt de pensioenleeftijd; dit betekent dat de actieve beroepsbevolking stijgt. Er moeten meer lonen worden uitbetaald en de belastinginkomsten stijgen. Hierdoor stijgen de ontvangsten van de Sociale Zekerheid, waardoor het tekort daalt en dus ook de belastingvoet kan dalen en bijgevolg ook de loonkost. Indien de loonkost daalt, wordt het personeel voor een onderneming goedkoper. Het resultaat is dat de kosten dalen en dus de onderneming competitiever wordt.

Lus negen, **immigratie: positieve invloed op de activiteitsgraad**, is een uitbreiding van de lus competitiviteitsverlies. Deze lus is eerder stabiel, tegenover het sneeuwbaaleffect dat werd gecreëerd bij de lus competitiviteitsverlies. De tiende lus, **immigratie**, kan worden gelinkt aan de negende lus, daarom worden ze samen besproken. Indien de immigratie van een land stijgt en deze bekwame immigranten voor de arbeidsmarkt meebrengt, heeft dit een positief effect op de beroepsbevolking op arbeidsleeftijd. Meer mensen kunnen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Er worden meer lonen uitgekeerd, de regering ontvangt meer belastinginkomsten. Het tekort bij de Sociale Zekerheid daalt, waardoor de belastingvoet en de loonkost dalen, wat betekent dat bedrijven opnieuw competitiever worden en geneigd zijn om meer te investeren. Dit is positief voor een economie. Meer investeringen betekent een grotere economische groei, wat op zijn beurt zorgt voor meer jobs. Hoe meer bekwame mensen er worden gevonden om deze banen in te vullen, hoe minder nood er is aan immigratie, waardoor de situatie zich opnieuw stabiliseert.

De voorlaatste lus die we zullen bespreken is de **reductie van overheidsuitgaven**. Deze lus geeft de relatie weer tussen de overheidsuitgaven en de promotie van andere private pijlers van het pensioenstelsel. Dit zijn de pijlers waarin het aanvullend pensioen en het individueel pensioen worden opgenomen.

Indien er een tekort is bij de Sociale Zekerheid, dan wordt het gebruik van pijler twee en drie van het pensioenstelsel gestimuleerd. Hierdoor gaan meer ouderen beschikken over een groter pensioen en minder tussenkomst nodig hebben van de overheid om hun gezondheids- en sociale dienstenuitgaven te bekostigen. Hierdoor dalen de overheidsuitgaven en vermindert het tekort bij de Sociale Zekerheid.

De laatste lus, de **kost van de vergrijzing stijgt**, is gerelateerd met het **sneeuwbaaleffect van de uitgaven voor ouderen**. De promotie van andere private pijlers zorgt voor een stijging van het niveau van de gezondheidszorg, aangezien er meer geld wordt geïnvesteerd in de gezondheidszorg. De levensverwachting neemt toe en het aantal ouderen in de bevolking stijgt, bijgevolg worden meer ouderen afhankelijk van de gezondheidszorg, wat de vergrijzingskost opdrijft. De overheid zal meer en meer moeten bijspringen om de gezondheidszorg en de sociale voorzieningen te kunnen bekostigen. Het reservoir van de Sociale Zekerheid daalt, waardoor de vraag naar de promotie van andere pijlers stijgt. Hierdoor creëren we een sneeuwbaaleffect. Zolang er niets aan de situatie zal veranderen, blijft de sneeuwbal vergroten en wordt de vergrijzingskost steeds duurder.

5.1.2.2. Veranderingen van het causale diagram

Bepaalde onderdelen van het causale diagram moeten worden genuanceerd.

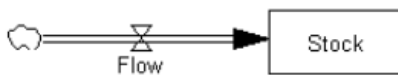
In de tweede loop hebben we besproken dat wanneer de pensioenleeftijd stijgt de actieve beroepsbevolking mee stijgt. In België is dit te nuanceren aangezien 54 procent van de bevolkingsgroep 55-64 jaar in 2013 nog aan het werk is, vijf procent daarvan werkt effectief tot 65 jaar (Van der Steen, 2013; SCvV, 2013; Eurostat; 2013; FOD economie, 2013). De activiteitsgraad in België moet dus naar omhoog. Er moeten dringend maatregelen worden genomen om mensen te activeren en te motiveren om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt. Intussen zijn er enkele maatregelen genomen om de activiteitsgraad bij ouderen te verhogen. Zie het onderdeel over wettelijk pensioen anno 2013, eerder beschreven.

In lus zes wordt gezegd dat wanneer de kosten voor de Sociale Zekerheid dalen, het mogelijk is dat de belastingvoet daalt. In België is dit echter nog niet gebeurd, evenmin als een daling van de kosten van de Sociale Zekerheid. Ons tekort blijft te hoog, waardoor de belastingvoet in België steeds wordt verhoogd. In andere lussen konden we echter waarnemen dat deze belastingverhogingen nadelige gevolgen hebben voor de competitiviteit van een land en de economische groei.

Bij de lus **immigratie positieve invloed op de activiteitsgraad**, valt op te merken dat wanneer bekwame geïmmigreerde personen worden toegelaten op de arbeidsmarkt deze personen na verloop van tijd ook verouderen. Bijgevolg wordt de groep ouderen opnieuw groter wat kosten met zich meebrengt. Dus immigratie is goed, als men actief is op de arbeidsmarkt. Het is echter een korte termijn oplossing. Durft men evenwel de vraag stellen of immigratie al dan niet gewenst is door de Belgische maatschappij?

5.1.3. Modelleren

Causale diagrammen helpen bij het visualiseren van de structuur en het gedrag van het systeem; dit is voornamelijk een kwalitatieve analyse van het systeem. Om een meer gedetailleerde kwantitatieve analyse uit te voeren, zetten we het causale diagram om in een *stock and flow* diagram of ook wel aandeel- en stroomdiagram genoemd. Dit soort diagram helpt bij het bestuderen en analyseren van het systeem op een kwantitatieve manier. Zulk model wordt opgebouwd en gesimuleerd aan de hand van computersoftware. Bij deze thesis gebruiken we zoals eerder vermeld het programma VENSIM (Ventana Systems,1988-2010). Een aandeel is de term voor elke entiteit die zich uitdrukt in tijd. Een stroom is de mate van verandering van het aandeel (García, 2006).



Bron: Software programma: Ventane Systems,1988-2010

In dit onderdeel trachten we een benadering te creëren van de werkelijkheid. Met de hulp van een zogenaamd Forrester diagram of Stock and Flow diagram. We bouwen een model op waarbij we bepaalde parameters in het model benoemen. In ons geval: gemiddelde pensioenleeftijd, aantal werkende mensen met betrekking tot het aantal gepensioneerden, levensverwachting, ... Aan deze parameters koppelen we getallen, exacte formules en vergelijkingen. Deze kan u terugvinden in de appendix. Op die manier kunnen we voorspellingen simuleren over de toekomst, de effectieve test van het model. De parameters van het model worden opgebouwd aan de hand van wat voorheen geschreven is in de literatuurstudie. De specifieke gegevens die aan de parameters zijn gekoppeld, komen voornamelijk uit het jaarverslag van de studiegcommissie van de vergrijzing en de statistieken van België (FPB, 2012, 2013; fgov, 2014).

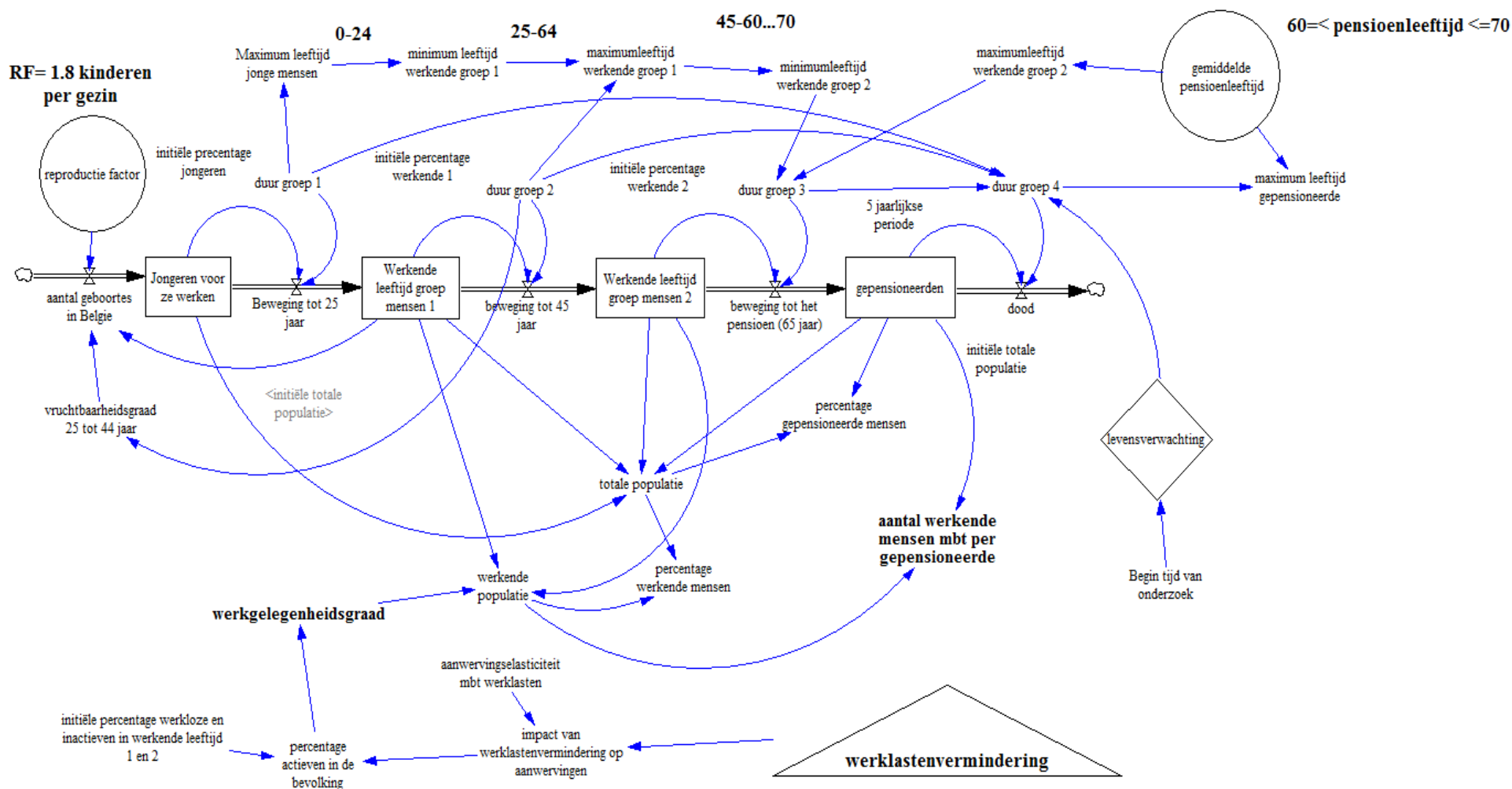
Vanwege de complexiteit van het probleem en de veelheid aan variabelen en hun relatie, is de analyse eerder voorspellend dan dat het de exacte waarden probeert vinden. Het model maakt het mogelijk om verschillende resultaten en scenario's te vergelijken. Enkele verduidelijkingen van het pensioenmodel: de rechthoeken stellen de verschillende groepen in de bevolking voor; de cirkels zijn beïnvloedende factoren voor de variabelen; de pijlen geven de relatie weer die de verschillende variabelen en parameters met elkaar hebben en het vierkant geeft een eindresultaat weer. Mogelijke oplossingen worden weergegeven aan de hand van een driehoek.

We onderzoeken de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen. De wettelijke pensioenen worden betaald door bijdragen gestort aan de Sociale Zekerheid. Om te analyseren of er voldoende bijdragers zijn, kijken we naar de activiteitsgraad in verhouding tot het aantal gepensioneerden. We maken een simulatie van het aantal personen op actieve leeftijd 21 tot 64-jarigen per oudere 65-plusser. We nemen de leeftijd vanaf 21 jaar, aangezien dit de gemiddelde leeftijd is waarop jongeren zich op de arbeidsmarkt begeven (OECD, 2013). Dit wordt voorgesteld door de vetgedrukte variabelen. Hoeveel schouders zijn er nodig om de pensioenlast te dragen? Het doel van de maatregelen die worden gesimuleerd is de activiteitsgraad van de beroepsbevolking vergroten en de groep 65-plussers verkleinen. We stellen volgende maatregelen voor:

- het optrekken van de pensioenleeftijd voor gepensioneerden;
- verlenging van de loopbaanduur ;

- loonlastenverlaging ;
- combinatie loonlastenverlaging en loopbaanduur verlening;
- vroegere toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt.

Figuur 4: Modelling: Het Pensioenmodel



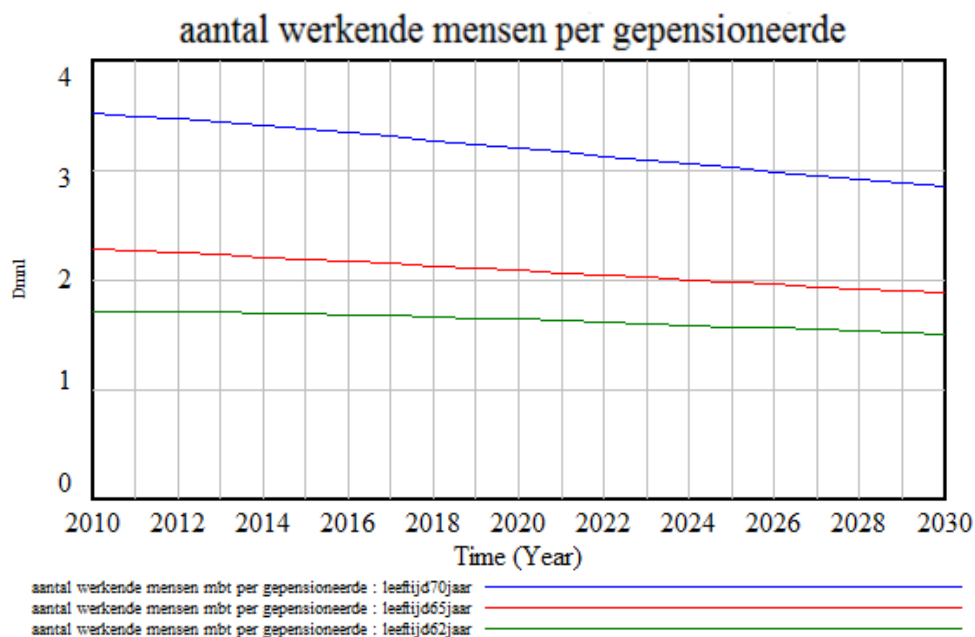
Bron: eigen verwerking van gegevens gebaseerd op (FPB, 2012, 2013; fgov, 2014)

5.1.4. Modelling resultaten

5.1.4.1. Optrekken van de pensioenleeftijd

In deze eerste simulatie bekijken we wat het effect is op het aantal werkenden die bijdragen leveren voor de pensioenen, indien we de pensioenleeftijd optrekken. We toetsen de activiteitsgraad bij de gemiddelde pensioenleeftijd van 62, 65 en 70 jaar. De leeftijd waarop men de arbeidsmarkt betreedt is 21 jaar.

Grafiek 7: Het effect van een stijgende pensioenleeftijd op de verhouding van het aantal werkende mensen (21- tot 64-jarigen) per 65-plusser



Bron: simulatie in Vensim

Een eerste vaststelling: voor alle verschillende pensioenleeftijden kennen de curven een dalend verloop. De schoulers, die de pensioenlast dragen, verminderen in de toekomst. Dit is toe te schrijven aan de demografische verschuiving van de bevolking. Er worden minder kinderen geboren waardoor de vervangingsgraad van de bevolking verkleint. Er blijven dus minder mensen over om de kosten over te spreiden.

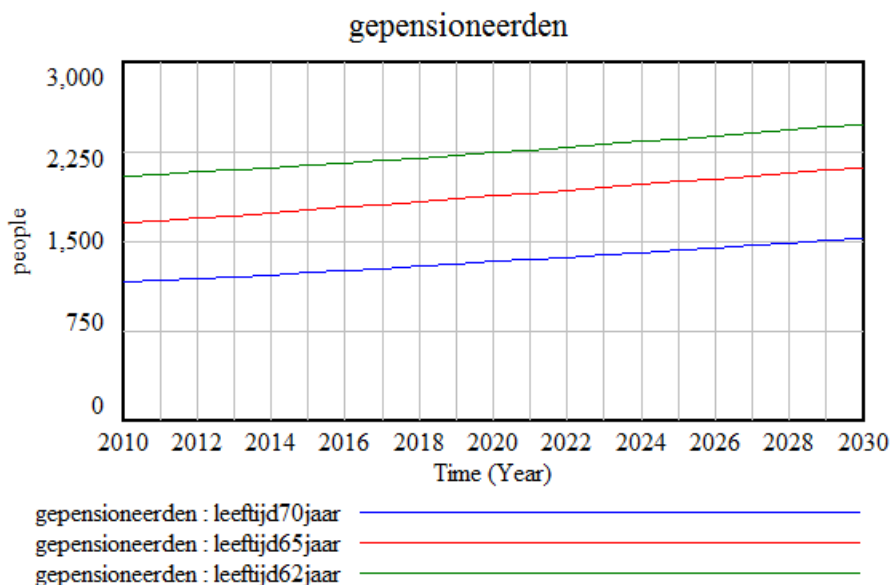
Een tweede observatie blijkt het feit dat hoe hoger de gemiddelde pensioenleeftijd is, hoe meer schouders er overblijven om de pensioenlast te dragen, hoewel het verschil tussen het aantal bijdrage betalenden verkleint. In 2010 is verhouding van het aantal werkenden met betrekking tot één gepensioneerde bij een gemiddelde pensioenleeftijd van 70 jaar 1 gepensioneerde op 3,5 actieven; in 2030 is dit 1 gepensioneerde op 2,8 actieven, een daling van 19 procent. Voor de gemiddelde pensioenleeftijd van 65 jaar is dit in 2010; 1 gepensioneerde op 2 actieven en in 2030 nog slechts 1 gepensioneerde op 1,8 actieven, een daling van 17 procent. Bij de gemiddelde pensioenleeftijd van 62 jaar gaat de verhouding van 1 gepensioneerde op 1,7 actieven in 2010 naar 1 gepensioneerde op 1,5 actieven, van weinig naar nog minder. Dat het aantal schouders vermindert daar kunnen we niet omheen.

Tabel 1: Aantal bijdrage betalenden voor één gepensioneerde

Aantal bijdragen betalenden voor 1 gepensioneerde				Daling 2010/2030
Time (Year)	2010	2020	2030	
leeftijd70jaar	3,51	3,20	2,85	-19,01%
leeftijd65jaar	2,27	2,08	1,88	-17,43%
leeftijd62jaar	1,71	1,64	1,50	-12,28%

Bron: Simulatie Vensim

Grafiek 8: Aantal gepensioneerden bij een gemiddelde pensioenleeftijd van 62, 65 en 70 jaar



Bron: Simulatie Vensim

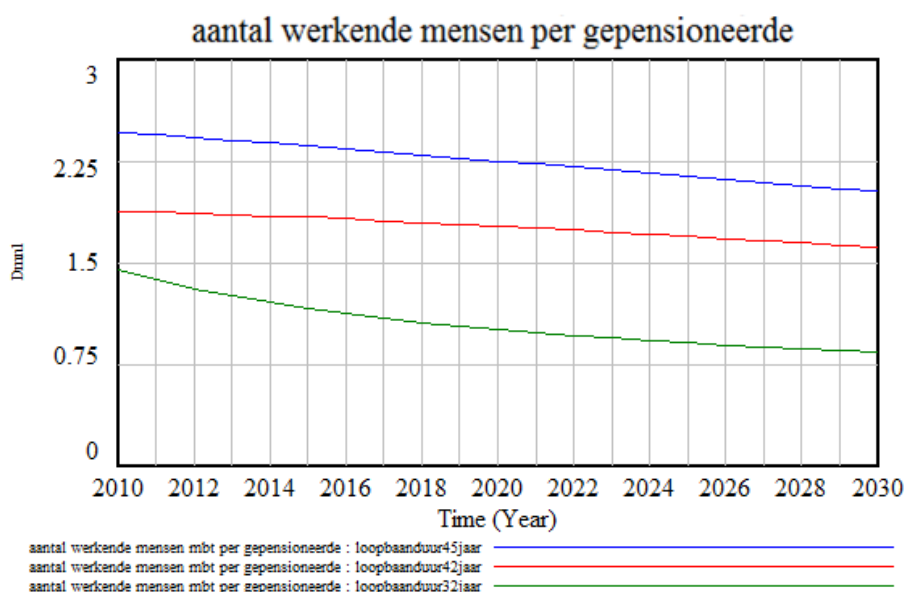
Een derde analyse stelt dat het aantal gepensioneerden daalt indien de gemiddelde pensioenleeftijd stijgt. Naar de toekomst toe blijft de groep gepensioneerden groeien voor alle drie de pensioenleeftijden, dit wordt veroorzaakt door een stijgende levensverwachting. Oorzaken vind je eerder terug in de thesis. Dit gaat wel minder snel als de gemiddelde pensioenleeftijd hoger is. Bij een hogere gemiddelde pensioenleeftijd zullen minder uitkeringen worden betaald dan bij een lagere gemiddelde pensioenleeftijd, want de groep werkenden vergroot bij een hogere pensioenleeftijd.

5.1.4.2. Loopbaanduur verlenging

Er werd al velerlei geschreven om in de plaats van de pensioenleeftijd op te trekken, de effectieve loopbaanduur van een werknemer te verlengen om de pensioenen betaalbaar te houden. Deze loopbaanduur is de loopbaanvoorwaarde vooraleer je een volwaardig pensioen verwerft.

Tijd om dit effectief te testen. We onderzoeken het effect van een volledige loopbaan van 32 jaar, gemiddelde loopbaanduur in België anno 2013 (Eurostat, 2013), 42jaar en 45 jaar, de loopbaanduur waarnaar men streeft (Federale Regering België, 2011). De leeftijd waarop men de loopbaan start is opnieuw 21 jaar.

Grafiek 9: Het effect van loopbaanduur verlenging op de verhouding van het aantal werkende mensen (21-64 jaar) per 65-plusser



Bron: Simulatie Vensim

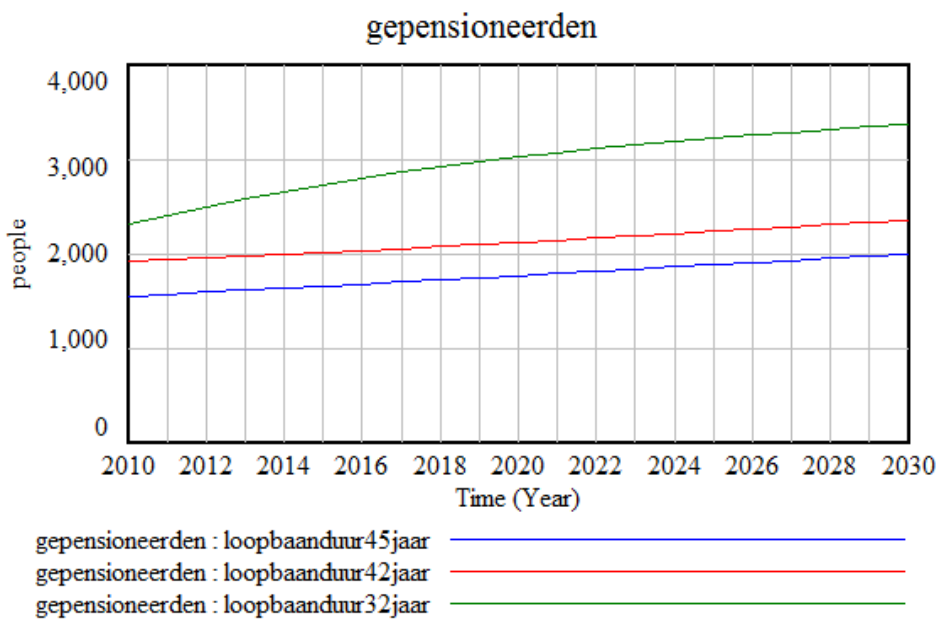
Een eerste perceptie lijkt een vermeerdering van het aantal schouders. De leeftijd waarop men de arbeidsmarkt betreedt is 21 jaar. Als de volledige loopbaanduur 32 jaar bedraagt, is men 57 jaar wanneer men de arbeidsmarkt verlaat. Indien de levensduur gemiddeld 80 jaar is, dan wil dit zeggen dat deze persoon nog 23 jaar pensioen zal ontvangen, wat een grote last is. Het klopt dus dat alle curven lager liggen dan deze wanneer men de leeftijdsgrens optrekt. De toetredingsleeftijd bedraagt dezelfde, maar de uittredingsleeftijd verschilt; men verlaat vroeger de arbeidsmarkt. Deze maatregel alleen zou nadelig zijn voor de pensioenkost indien de loopbaan jaren elkaar mooi opvolgen en iedereen op hetzelfde moment met pensioen gaat.

Dit laatste is te nuanceren, want dit is vaak niet het geval. Concreet: iemand die op 21 jaar begint te werken, maar op 30 jaar beslist vijf jaar niet te werken en nadien terug start, zal niet stoppen op 65 jaar maar op 71 jaar als hij aan de 45 jaar loopbaanvoorwaarden wil voldoen om een volledig pensioen te krijgen. In dit geval is een loopbaanvoorwaarde wel een goede oplossing. Als de gemiddelde levensduur 80 jaar is, moet er theoretisch slechts 9 jaar pensioen worden uitgekeerd.

We maken de vergelijking van deze maatregel met de vorige maatregel. Bij de vorige maatregel was de regel de leeftijdsgrens optrekken. Stel: een leeftijdsgrens van 65 jaar en een loopbaan van 45 jaar. Als je op 21-jarige leeftijd start met werken en de pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar en je werkt effectief alle jaren dan heb je een loopbaan van 44 jaar. Je voldoet aan de leeftijdsvoorwaarde om met pensioen te gaan, maar niet aan de loopbaanvoorwaarde. Men moet dus de afweging maken, welke maatregel het meest opbrengt? Bij leeftijdsvoorwaarden kan je de vragen stellen: hoeveel jaren werkt men effectief en draagt men bij aan de Sociale Zekerheid? Dit is onzeker en weet je niet op voorhand. Bij de effectieve loopbaanvoorwaarden weet je dat de persoon minstens 45 jaar heeft gewerkt en bijgedragen vooraleer hij met pensioen gaat. Deze laatste is een eerlijkere regeling dan wanneer je louter rekening houdt met de pensioenleeftijd. Als je enkel kijkt naar de leeftijd, zou het kunnen dat bijvoorbeeld iemand slechts vijf jaar heeft gewerkt tegenover iemand die 40 jaar heeft gewerkt. Beide krijgen ze een pensioen op hun 65^{ste} maar de ene heeft meer bijgedragen dan de andere. Bij loopbaanvoorwaarden sluit je dit uit, iedereen zal evenveel hebben gewerkt, wil men een volledig pensioen ontvangen.

Hoe men de loopbaan invult bij loopbaanvoorwaarden, kiest men zelf. Beslist men om een paar jaar niet te werken, dan betekent dit dat men later aan zijn pensioen begint. Een gevolg hiervan kan zijn dat de groep gepensioneerden daalt, want de mensen moeten langer werken om aan de loopbaanvoorwaarde te voldoen om een volledig pensioen te ontvangen. Wat aanduidt dat het aantal pensioenuitkeringen daalt en de pensioenlast vermindert of wordt uitgesteld aangezien men later met pensioen gaat.

Grafiek 10: Aantal gepensioneerden bij een loopbaanverlenging



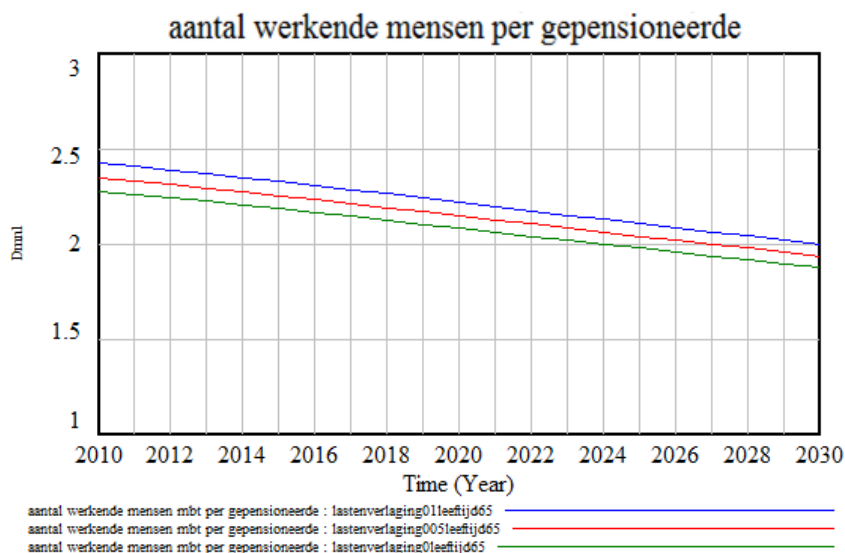
Bron: Simulatie Vensim

Een tweede observatie is dat de groep gepensioneerden bij een verlenging van de effectieve loopbaan naar 42 of 45 jaar verkleint. Dit is ook logisch, hoe langer men werkt, hoe later men met pensioen gaat.

5.1.4.3. Loonlasten verlagen op arbeid

Deze maatregel heeft de afgelopen jaren al tot talloze discussies geleid in de media. We gaan na wat de impact is van een loonlastenvermindering van nul, vijf en tien procent en wat het effect hiervan is op de tewerkstelling in België. De toetredingsleeftijd tot de arbeidsmarkt is opnieuw 21 jaar en de pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar. De loonlastenverlaging kan zowel een effect hebben op de bijdragen voor de Sociale Zekerheid van werknemers als werkgevers. Volgens Peersman en Schoor creëer je bij een lastenverlaging voor werknemers voornamelijk een aanbodeffect. Men is bereid om meer te werken want men houdt meer over. Wij gaan echter verder in op hun onderzoek van lastenverlaging bij werkgevers; dit creëert een vraageffect. Werkgevers vragen werknemers voor hen te komen werken (Peersman & Schoors, 2012). Welk verband heeft dit met de pensioenmaterie? Wanneer we de lasten op arbeid verlagen, kunnen bedrijven competitiever worden en zullen ze geneigd zijn meer te investeren waardoor er nieuwe banen kunnen worden gecreëerd. Er is dus meer werk voor de actieve beroepsbevolking. Hoe hoger de tewerkstellingsgraad, hoe hoger de activiteitsgraad en hoe meer mensen bijdragen betalen. Deze bijdragen worden gebruikt om de pensioenen te bekostigen.

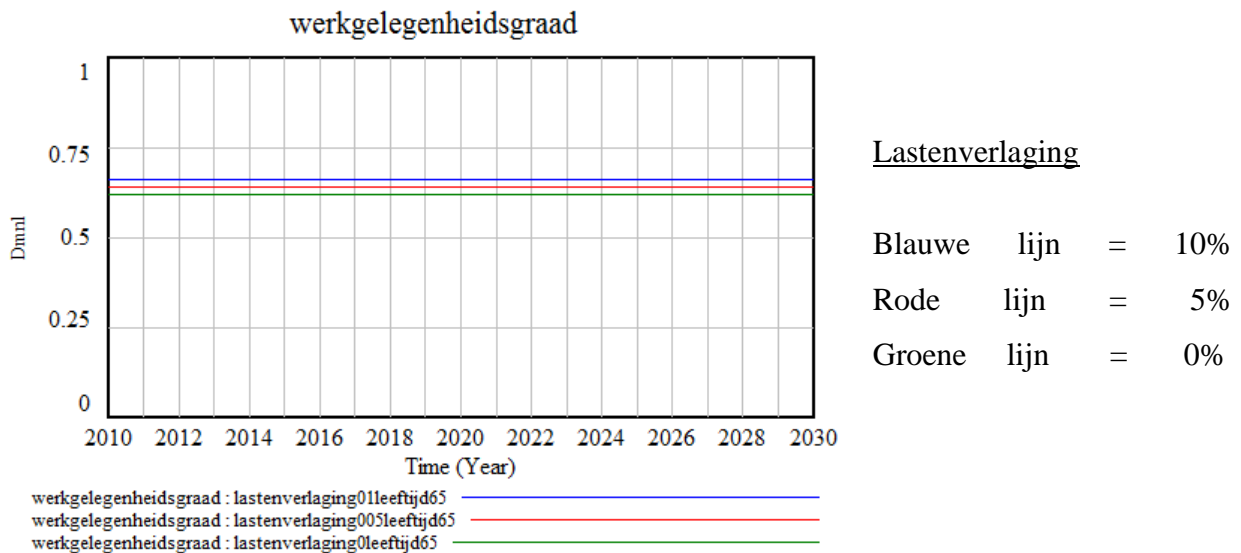
Grafiek 11: Het effect van een lastenverlaging op de verhouding van het aantal werkende mensen (21-64 jaar) per 65-plusser



Bron: Simulatie Vensim

Een eerste observatie is een lastenverlaging die een positief effect heeft op het aantal actieven per oudere. Hoe hoger de lastenverlaging, hoe meer actieven er overblijven om de lasten van de gepensioneerden te bekostigen.

Grafiek 12: Werkgelegenheidsgraad bij lastenvermindering op arbeid 0, 5 en 10 procent



Bron: Simulatie Vensim

Tabel 2: Werkgelegenheidsgraad bij lastenverlaging

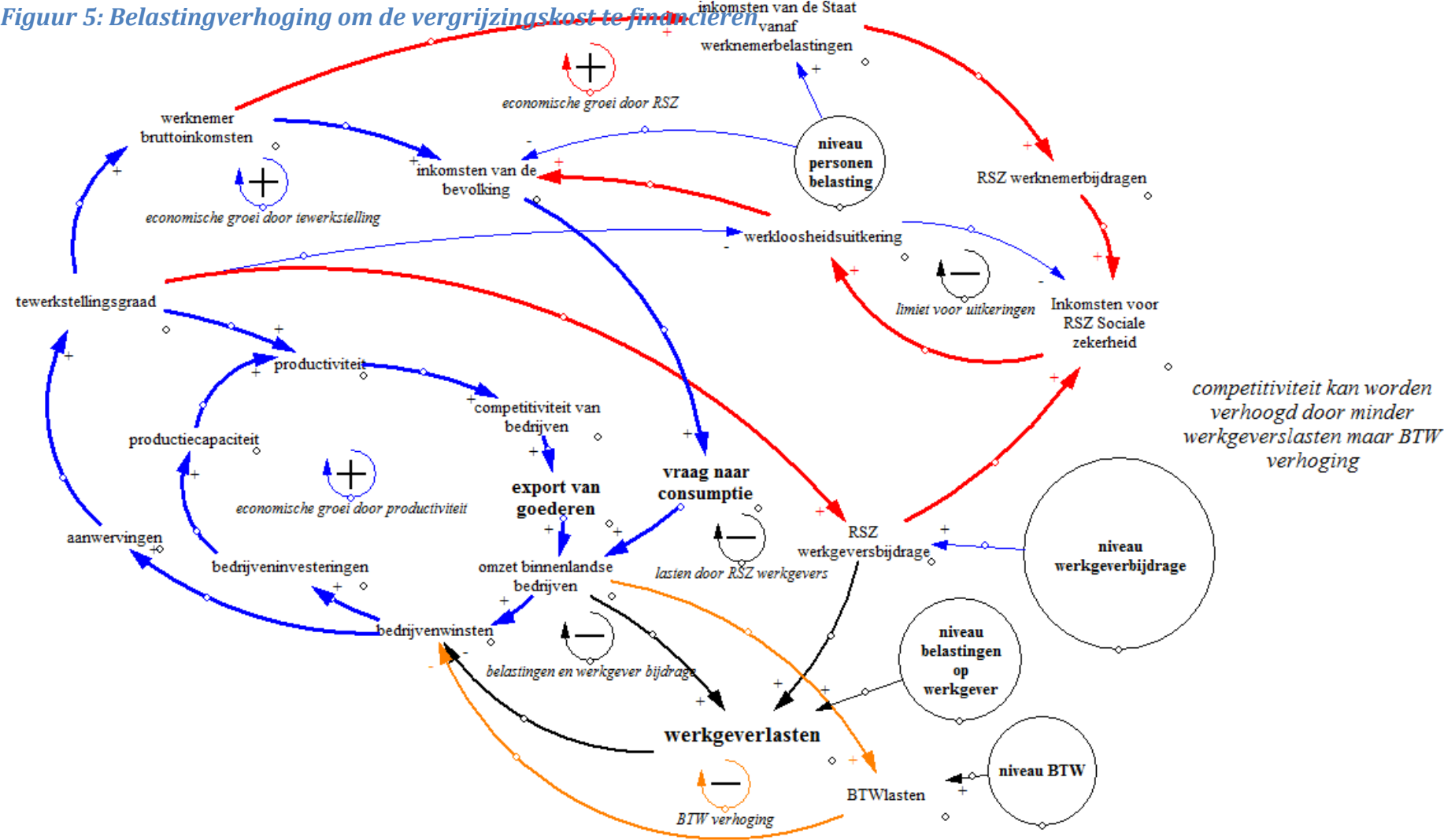
Werkgelegenheidsgraad in percentage			
Time (Year)	2010	2020	2030
lastenverlaging01leeftijd65	66%	66%	66%
lastenverlaging005leeftijd65	64%	64%	64%
lastenverlaging0leeftijd65	62%	62%	62%

Bron: Simulatie Vensim

Uit een tweede perceptie kunnen we afleiden dat de werkgelegenheidsgraad stijgt indien de lastenverlaging toeneemt. Aangezien de curven dicht bij elkaar liggen, geeft de tabel meer verduidelijking. Het effectieve werkgelegenheidpercentage anno 2013 schommelt rond 61,80%, dit lezen we in het jaarverslag 2013 van de studietoelichting van de vergrijzing (FPB, 2013). Ten gevolge van een vermindering van het lastenpercentage op arbeid zien we de werkgelegenheid gering stijgen in de toekomst. Een stijging van de werkgelegenheidsgraad heeft volgens de *perfecte storm* (2012) een dubbel positief effect op de vergrijzingskost. Enerzijds als de tewerkstelling stijgt, moeten er minder uitkeringen worden betaald, zowel werkloosheids- als pensioenuitkeringen. Anderzijds zal de overheid meer inkomsten ontvangen doordat de economische activiteit aantrekt (Peersman & Schoors, 2012).

We bekijken dit nader. In de *perfecte storm* (2012) werd aangehaald dat een substantiële vermindering van belastingen op arbeid zal moeten worden gecompenseerd door andere inkomsten om het gat in de begroting te omzeilen. Men reikt als oplossing aan: een verschuiving naar btw. De manier die men aanbrengt: het percentage waarmee men de werkgeversbijdragen laat dalen te compenseren door een gelijkwaardige verhoging van de btw. We analyseren dit door middel van een causaal diagram.

Figuur 5: Belastingverhoging om de vergrijzingskost te financieren



Bron: Simulatie Vensim

5.1.4.3.1. Bespreking: figuur 5: belastingverhoging om de vergrijzingskost te financieren

Er ontwikkelen zeven causale loops. De economische groei van een land wordt bepaald door de tewerkstellingsgraad en de productiviteit van een land (Peersman & Schoors, 2012). De eerste loop, **economische groei door tewerkstelling**: als de tewerkstelling in een land stijgt, is het gevolg meer economische groei. Dankzij deze tewerkstellingsstijging, groeien de inkomsten voor de Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid (RSZ) en de overheid. We belanden bij onze tweede loop: **economische groei door RSZ**. De derde lus gaat over **de economische groei door productiviteit**. Bedrijven investeren in productiecapaciteit, dit zorgt ervoor dat men een grotere productiviteit realiseert wat goed is voor de competitiviteit van bedrijven. De exportsector kan profiteren van deze lastenverlaging, de productie van een goed wordt goedkoper. Deze lus en de vorige twee, worden gekenmerkt door een positieve sneeuwbal. Uiteraard als de productiviteit daalt, betekent dit dat men snel in een neerwaartse spiraal kan terecht komen.

Als we kijken naar de lus van de uitkeringen: **limiet voor uitkeringen**. Kunnen we zeggen dat de uitkeringen beperkt zijn in de mate dat de RSZ hiervoor inkomsten ontvangt. De vijfde lus, **lastenverlaging van de RSZ-bijdragen van de werkgever** en de zesde, **belastingen en werkgeversbijdragen**, bespreken we samen aangezien deze gelijklopend zijn. Wanneer de lasten dalen voor de werkgever heeft dit een positief effect op de bedrijfswinsten wat er voor zorgt dat een bedrijf investeringen en aanwervingen kan doen om te groeien en competitief te blijven. De tewerkstellingsgraad stijgt en de bijdragen voor de RSZ groeien. Dit blijft doorgaan tot de situatie zich stabiliseert.

De laatste en niet onbelangrijk loop gaat over de **btw-verhoging**. Btw wordt betaald op de totale prijs van een product, loonkost is hier slechts een onderdeel van (Peersman & Schoors, 2012). Indien we de btw verhogen, heeft dit een gevolg voor de bedrijfswinsten, waardoor de bedrijfsinvesteringen: de aanwervingen, de productiviteit en de tewerkstelling eveneens dalen. De competitiviteit vermindert, gevolg is dat de omzet van de binnenlandse bedrijven daalt. Wanneer de daling van de omzet teveel daalt en alle gekoppelde parameters afnemen, zou het wel kunnen dat het nodig is om het btw-tarief terug te doen dalen om zo ook de btw-lasten opnieuw te laten dalen. Gevolglijk houdt een bedrijf meer over van een product, waardoor de bedrijfswinst toeneemt en men opnieuw investeert. De competitiviteit stijgt en de omzet van de binnenlandse bedrijven groeit. De situatie zal zich uiteindelijk stabiliseren wat betekent dat de btw kan worden ingelast als compenserende maatregel voor een lastenverlaging.

Naast deze compensatiemaatregel zullen we ook rekening houden met besparingen die worden doorgevoerd en andere alternatieve financieringsbronnen bijvoorbeeld: inkomsten uit vermogen, btw op milieuschadelijke producten en/of accijnsverhoging,...Dit voor het geval de btw als compenserende maatregel niet voldoende is.

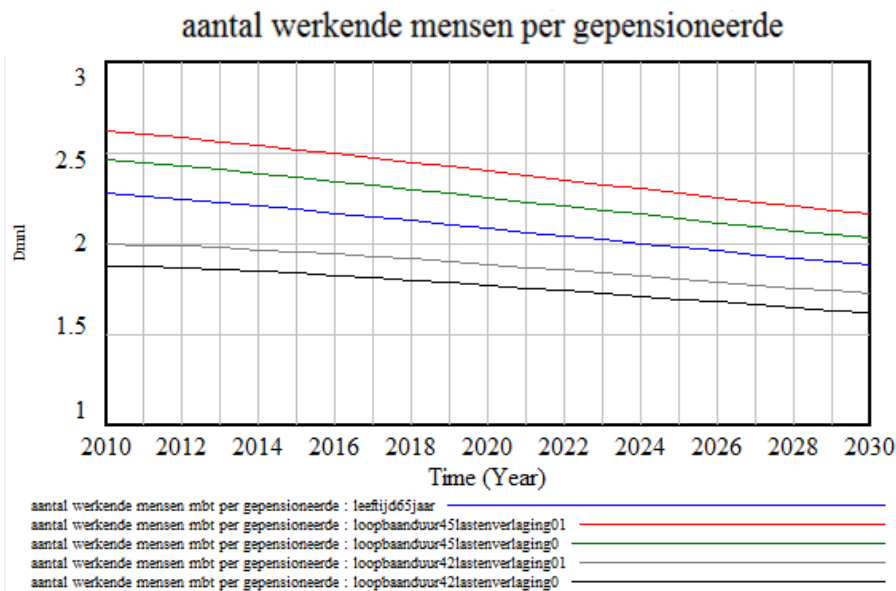
De oplossingen, die we uit dit model kunnen afleiden, worden weergegeven door onze verschillende lussen. Hieruit blijkt dat een lastenverlaging van de werkgeversbijdragen ten goede komt aan de Sociale Zekerheid, de economische groei, de bedrijven en de tewerkstelling. Dit heeft dus ook positieve gevolgen voor de pensioenen.

Waarom is een belastingverhoging geen goede oplossing? Hierbij verwijzen we naar figuur 3: causale diagram: het pensioenmodel. Indien men de belastingen verhoogt in een land, betekent dit enerzijds meer inkomsten voor de overheid en anderzijds een kostenverhoging voor de bedrijven, wat hen minder competitief maakt. Hierdoor bieden ze minder banen aan en investeren ze minder, wat gevolgen heeft voor de economische groei. Er wordt een sneeuwbaaleffect gecreëerd. Een belastingverhoging heeft eerder negatieve gevolgen voor een economie dan positieve.

5.1.4.4. Combinatie loopbaanduur en loonlastenverlaging

Wat als we een verlenging van de loopbaanduur invoeren gecombineerd met een loonlastenverlaging? Heeft dit een positief gevolg voor de pensioenkost? We bespreken een model met een effectieve loopbaan van 42 en 45 jaar met 10 procent lastenverlaging en een model met een volledige loopbaan van 42 en 45 jaar met 0 procent lastenverlaging. De toetredingsleeftijd op de arbeidsmarkt bedraagt 21 jaar en de uittredingsleeftijd 65 jaar, volgens de wettelijke bepaling.

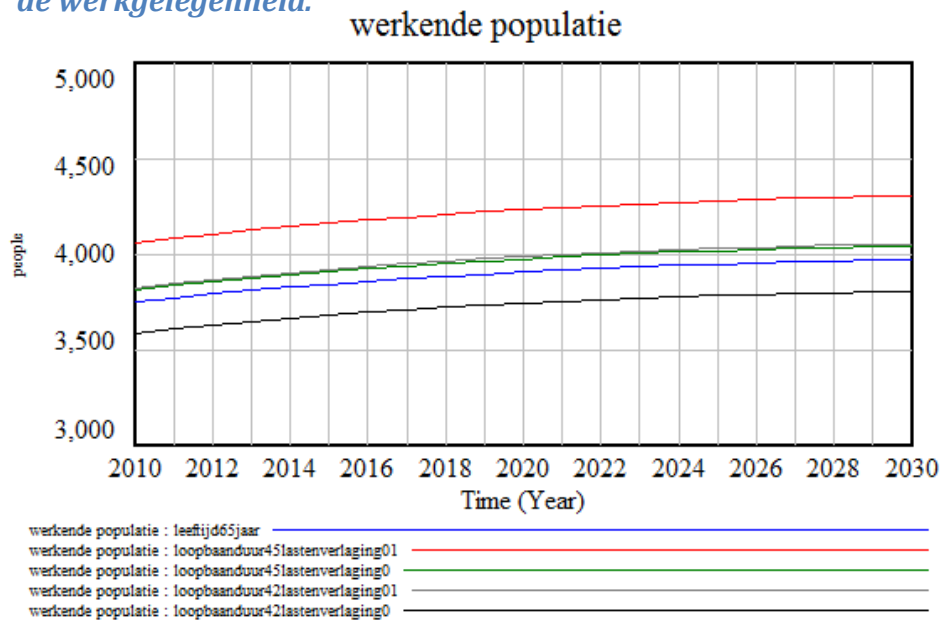
Grafiek 13: Het effect van de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging op het aantal werkende mensen (21-64 jaar) per 65-plusser



Bron: Simulatie Vensim

Een eerste vaststelling is dat de combinatie een gunstig effect heeft op de verhouding van het aantal werkenden die bijdragen voor één gepensioneerde. Het zorgt voor een verschuiving van de curven naar boven. De kosten van de vergrijzingen worden gespreid over meerdere schouders. Als de effectieve loopbaan wordt uitgevoerd, men effectief 45 jaar werkt, heeft men 45 jaar bijgedragen voor de pensioenen. Hoe men deze loopbaan invult, beslist men zelf. Dit kan zoals eerder besproken een positieve uitwerking hebben op het aantal pensioenuitkeringen. De pensioenuitkering wordt uitgesteld doordat men later met pensioen gaat.

Grafiek 14: Het effect van de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging op de werkgelegenheid.

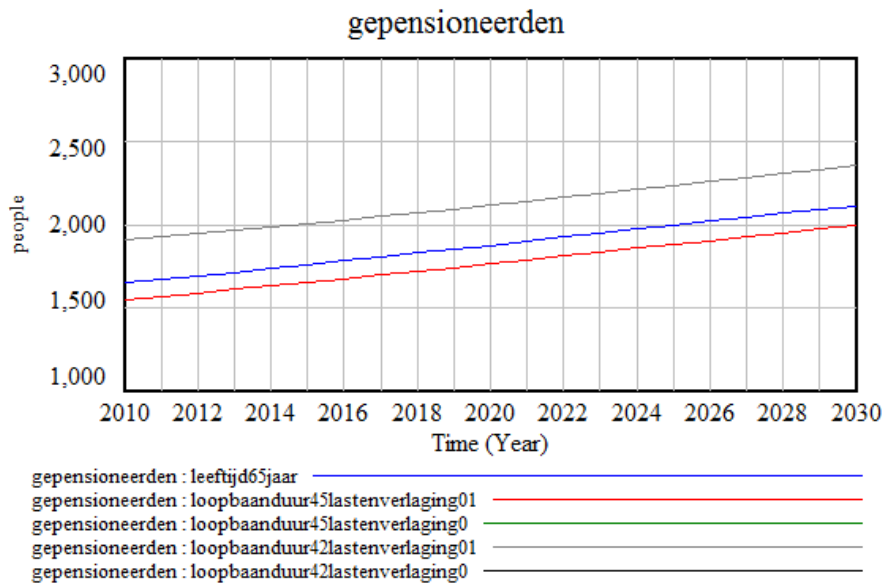


* Opmerking: de groene lijn valt ongeveer samen met de grijze lijn.

Bron: Simulatie Vensim

Opnieuw is een gunstig effect waarneembaar. Alle curven kennen een verschuiving naar boven. Zoals eerder werd vermeld, heeft zowel de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging een positief effect op de werkgelegenheid en dus ook het aantal bijdrage betalenden. Een combinatie van de maatregelen blijkt effectiever dan elke maatregel apart. Zelfs als we een werklastenverlaging van 10 procent invoeren bij een effectieve loopbaanduur van 42 loopbaanjaren - waarbij de toetredingsleeftijd 21 jaar en de uittredingsleeftijd 65 jaar is op de arbeidsmarkt - zien we dat het effect op de werkgelegenheid hoger is dan als je louter de maatregel van leeftijd 65 jaar hanteert. Bovendien kunnen we vaststellen dat de werkende populatie ook in de toekomst in stijgende lijn gaat, wat positief is voor de economische groei van een land.

Grafiek 15: Het effect van de verlenging van de loopbaan en loonlastenverlaging op het aantal gepensioneerden.



Bron: Simulatie Vensim

De combinatie komt ook ten goede aan de groep 65-plussers. De groep 65-plussers is kleiner met de combinatie van lastenverlaging en loopbaanvoorwaarden dan zonder. Dit heeft als gevolg dat er minder pensioenen moeten worden uitgekeerd aan deze groep, wat de vergrijzingskost vermindert. Meer ouderen blijven met andere woorden langer werken door deze maatregel.

5.1.4.5. Vroegere toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt

De maatregel die we hier voorstellen, beschouwen we als eventuele maatregel, een utopie. Dankzij de modellering kunnen we deze maatregel simuleren. Voorlopig hebben we steeds het toetredingscijfer van 21 jaar, van de OECD tot de arbeidsmarkt gebruikt. Maar wat als jongeren vroeger toetreden tot de arbeidsmarkt?

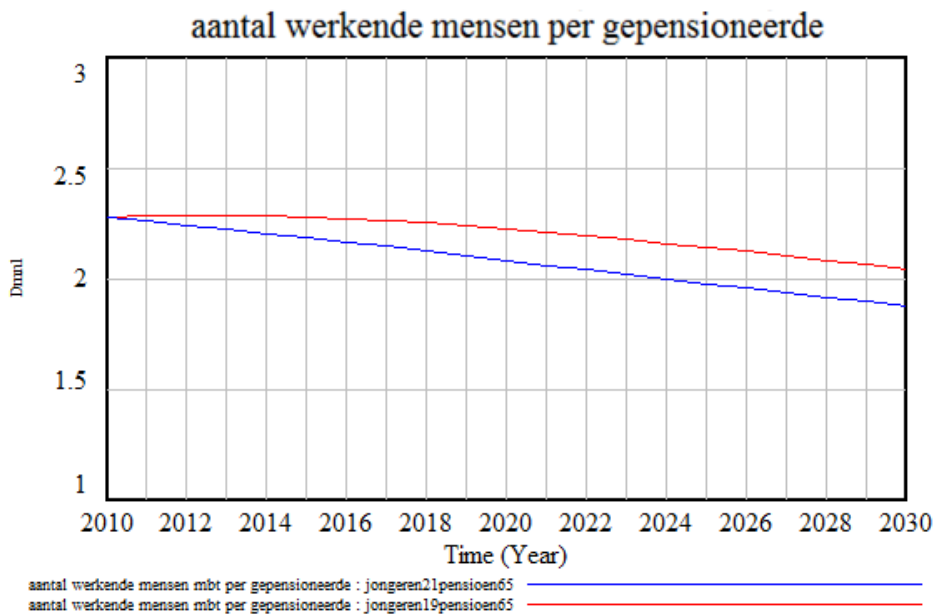
Een mogelijk voorstel: de samenwerking tussen jongere en oudere generaties op de arbeidsmarkt. Oudere werknemers worden beschouwd als betrouwbaar, voorzichtiger en sociaal vaardiger. Het zijn mensen met kennis, ervaring en vaardigheden (Dorsett, 1994; De lange, et al., 2005; Nauta et al., 2004). Waarbij ouderen vaak minder efficiënt leren, trager werken, minder gemotiveerd zijn om een nieuwe opleiding aan te snijden, minder mobiel zijn en moeite hebben met het uitvoeren van cognitieve en motorische taken, kunnen hun jongere collega's dit vaak compenseren (Alkjaer, Pilegaard, Bakke & Jensen, 2005; Craik & Jacoby, 1996; De lange, et al., 2005; Nauta et al., 2004; Oeij et al., 2003; Warr, 2000). Stel dat de oudere werknemer, naar het einde van zijn carrière, wordt ingezet om de studerende jongeren op te leiden en hen de knepen van het vak te leren. Er treedt een wederzijdse wisselwerking op. Aan de ene kant kan op die manier de oudere werknemer zijn kennis en ervaring overdragen op de jongere. De jongere, daarentegen kan de oudere werknemer helpen bij het uitvoeren van cognitieve en motorische taken. De jongere is vertrouwd met automatisering en computergestuurde taken; op zijn beurt kan hij kennis doorgeven zodat de oudere werknemer ook kan omgaan met automatisering. Zo wordt zowel de oudere werknemer als de toekomstige jonge werknemer opgeleid.

We stellen het iets concreter voor. Stel dat de jongere de laatste jaren van zijn studie, onder het mom van betaalde stage of deeltijds werken, wordt geïntegreerd in een bedrijf. Op die manier leert de jongere de knepen van het vak en doet hij werkervaring op. Als het bedrijf deze stage of deeltijdse betrekking laat begeleiden door een oudere werknemer in zijn bedrijf, wordt de interne kennis van het bedrijf, de kennis en vaardigheden van de oudere werknemer overgedragen. Het bedrijf heeft een goedkopere arbeidskracht ter beschikking en kan er zeker van zijn dat de kennis van de oudere werknemer niet verloren gaat. Wanneer de leerling afstudeert, kan het bedrijf deze schoolverlater onmiddellijk inschakelen zonder extra opleidingskosten. Dit vergt een goede samenwerking en afstemming tussen scholen en bedrijven. Sommige scholen en bedrijven werken reeds samen rond zulke projecten. Er zouden maatregelen kunnen worden uitgewerkt om zulke projecten extra te ondersteunen. Dit voorstel is vrij simplistisch voorgesteld, bij een volledig uitwerking zal men moeten rekening houden met nog andere parameters dan deze. We geven hier de aanzet van een mogelijk voorstel. Dit is kan naar de toekomst toe nog verder worden onderzocht en geëvalueerd.

Hoe kan dit een positief effect hebben op het vergroten van de beroepsbevolking? Als jongeren vroeger toetreden tot de arbeidsmarkt, onder het mom van betaalde stage of deeltijds werken, betekent dit dat er meer schouders aanwezig zijn die de pensioenlast kunnen dragen. Wat als gevolg heeft dat de kosten over meer mensen worden verspreid en dus dragelijker worden. Voorwaarde is wel dat de jongeren deels bijdrage betalen aan de Sociale Zekerheid. Anders gaat het voordeel teniet.

We simuleren de vroegere toetreding van jongeren met de leeftijd van 19 jaar en 21 jaar en bekijken het effect op het aantal actieven per gepensioneerde. We gebruiken de wettelijke uittredingsleeftijd van 65 jaar.

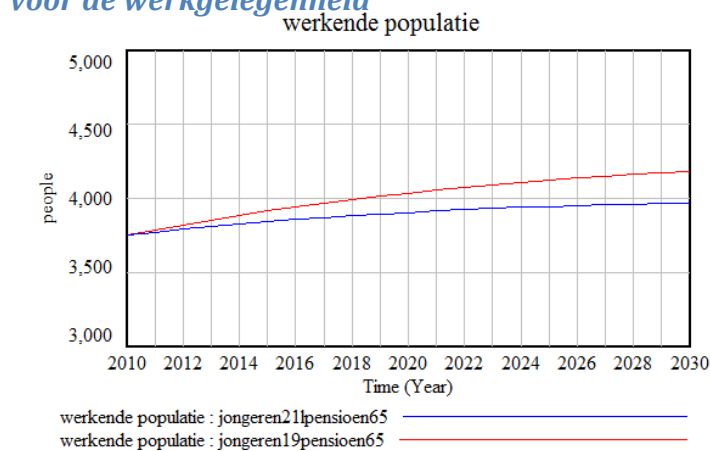
Grafiek 16: Vervroegd toetreden van jongeren tot de arbeidsmarkt en het effect op het aantal werkende mensen per 65-plusser



Bron: Simulatie Vensim

Bij een wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, zullen er bij de toetredingsleeftijd van 19 jaar meer schouders beschikbaar zijn om de pensioenlast te dragen. Wat een logische gevolg is aangezien er ook meer mensen beschikbaar zijn om te werken en dus meer mensen die kunnen bijdragen aan de Sociale Zekerheid. Het betekent dat jongeren 2 jaar vroeger ter beschikking zijn op de arbeidsmarkt, hoewel dit te nuanceren is. Ze zijn niet vrij beschikbaar op de markt, maar wel onder het mom van stage of deeltijds werk. Waar men terecht komt bepaalt de school waarmee er wordt samengewerkt.

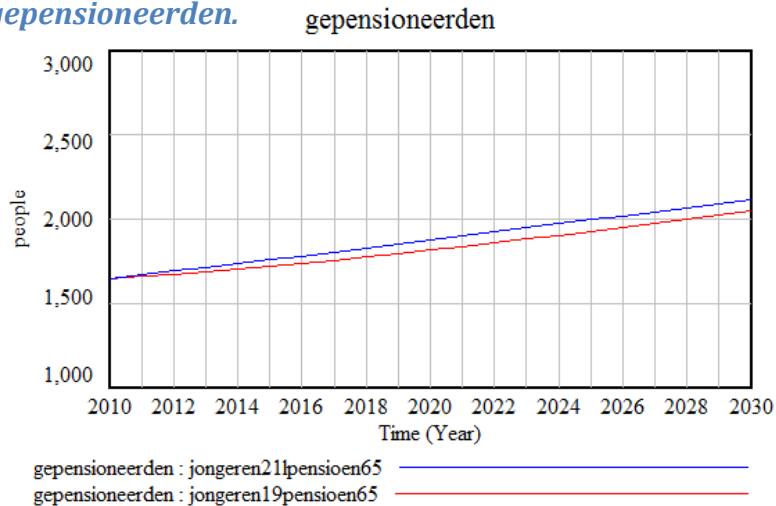
Grafiek 17: Vervroegd toetreden van jongeren tot de arbeidsmarkt en het gevolg voor de werkgelegenheid



Bron: Simulatie Vensim

Door de vroegere toetreding van jongeren tot de markt, vergroot het aanbod beschikbare werkkrachten. Zoals eerder aangegeven nuanceren we dit, aangezien de jongeren niet vrij zijn maar beschikbaar onder de vorm van betaalde stage of deeltijds werk. De opleiding bepaalt grotendeels waar men terecht komt. Men is dus niet volledig vrij beschikbaar. De werkende populatie neemt toe. Of de tewerkstellinggraad stijgt, is de vraag. Dit is afhankelijk van de bedrijven, niet van de mensen die zich aanbieden. Als we het theoretisch bekijken en veronderstellen dat ieder persoon die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt ook effectief een job heeft en de voorwaarde waarbij jongeren een deel afdragen aan de Sociale Zekerheid, dan zal ook dit ten goede komen ter ondersteuning van de vergrijzingskost.

Grafiek 18: Vervroegde toetreding van jongeren en het effect op het aantal gepensioneerden.



Bron: Simulatie Vensim

Hier blijkt een lichte daling op te treden van het aantal gepensioneerden. Wat blijkt uit de simulatie is dat de groep gepensioneerden die hun loopbaan begonnen op 19 jaar kleiner is dan deze van 21 jaar. De redenering van de simulatie gaat hier als volgt: de groep van gepensioneerden die begon op 19 jaar gaat eerder met pensioen, want deze bereikt sneller de pensioengerechtigde leeftijd. Bij gelijke leeftijd bij overlijden zal degene die op 19 jaar is beginnen werken ook twee jaar langer van zijn pensioen kunnen genieten. Iemand die op 19-jarige leeftijd begon, zal wel een langere loopbaan achter de rug hebben dan iemand die op zijn 21 jaar begon. Indien men alle jaren werkt tot de wettelijke pensioenleeftijd. De 19-jarige starter heeft meer bijgedragen dan degene die startte op 21-jarige leeftijd.

5.1.5. Conclusie van modellering

Uit de modellering kunnen we verschillende oplossingen afleiden. In de eerste plaats hebben we een verhoging van de pensioenleeftijd besproken. Dit heeft een positieve invloed op het aantal werkenden per gepensioneerde en de groep gepensioneerden. We moeten ons echter de vraag stellen of men effectief heeft gewerkt en bijgedragen tot deze bepaalde leeftijd. De maatregel biedt geen sluitende oplossing, het zegt niets over het aantal jaar dat iemand effectief heeft gewerkt of bijdragen geleverd. Een maatregel doorvoeren louter gebaseerd op leeftijd is dus onvoldoende.

Een tweede observatie hield verband met de loopbaanduur. Het aantal werkenden tegenover een gepensioneerde bleek te verminderen. Toch is deze maatregel doeltreffender dan de vorige. Je moet je de vraag stellen welke maatregel brengt het meeste op? Bij leeftijdsvoorwaarden kan je niet inschatten hoeveel men effectief heeft gewerkt en bijgedragen. Bij effectieve loopbaanduur kan je dit wel, iedereen zal evenveel hebben gewerkt, wil men van een volledig pensioen genieten. Hoe men deze loopbaan invult, kiest men zelf. Beslist men om enkele jaren niet te werken, dan zal dit tot gevolg hebben dat men later met pensioen kan gaan. Uit deze beslissing, kan voortvloeien dat de groep gepensioneerden daalt omdat sommige mensen langer moeten werken om aan hun loopbaanvoorwaarden te voldoen. Hierdoor worden pensioenuitkeringen uitgesteld, waardoor de vergrijzingskost tijdelijk daalt, aangezien men later met pensioen gaat.

Een derde perceptie is het positieve effect van loonlastenverlaging bij werkgevers op de tewerkstellingsgraad in België. Als de loonlasten dalen, vermindert de personeelskost voor een bedrijf, waardoor een bedrijf meer geneigd is aanwervingen te doen. Er ontstaat hierdoor jobcreatie. Een gevolg hiervan kan zijn dat meer mensen aan de slag gaan, waardoor er meer wordt afgedragen aan de Sociale Zekerheid en opnieuw meer middelen beschikbaar zijn voor het uitbetalen van de pensioenen. Vanuit de simulatie zagen we een verbetering van de verhouding van het aantal werkenden tegenover één oudere en een toename van de tewerkstellingsgraad. Bovendien werd er ook gesimuleerd dat de btw een compenserende maatregel kan zijn voor een verlaging van de loonlasten maar een belastingverhoging absoluut niet. Toch zullen we eerder pleiten voor een gemengde financiering als compensatie. Enerzijds door besparingen door te voeren en anderzijds door alternatieve bronnen van financiering aan te boren bijvoorbeeld: inkomsten uit vermogen, btw op milieuschadelijke producten en/of accijnsverhoging,...

In voorlaatste instantie simuleerden we een combinatie van de verlenging van de effectieve loopbaan en een loonlastenverlaging; dit bleek gunstig. Enerzijds zorgt de loonlastenverlaging ervoor dat de tewerkstelling stijgt en er dus meer mensen kunnen afdragen aan de Sociale Zekerheid indien alle jobs zijn ingevuld. Anderzijds zorgt de verlenging van de effectieve loopbaan ervoor dat iedereen evenveel bijdraagt en dat er een spreiding ontstaat qua leeftijd waarop men met pensioen gaat. Hier wordt de groep gepensioneerden die een pensioen ontvangen flexibeler, aangezien niet iedereen tegelijkertijd met pensioen zal gaan. Kort gezegd, de verhouding aantal werkenden per gepensioneerde verbetert, de tewerkstelling stijgt en de groep gepensioneerden verkleint.

Als laatste deden we de simulatie indien jongeren mogelijk vroeger zouden toetreden tot de arbeidsmarkt dit onder het mom van betaalde stage of deeltijds werk. Dit heeft positieve gevolgen, de actieve beroepsbevolking groeit. Er zijn meer mensen beschikbaar op de arbeidsmarkt. Het aantal schouders om de pensioenlast te dragen vergroot, dit op voorwaarde dat de jongeren die vroeger toetreden bijdragen aan de Sociale Zekerheid. Bijgevolg is er dus meer spreiding van de vergrijzingskost over het aantal actieven. Bovendien kan er een kennisoverdracht plaatsvinden tussen de oudere werknemer en jongere werknemer, wat ervoor zorgt dat bedrijven onmiddellijk jongeren kunnen inschakelen op de arbeidsmarkt.

Hoofdstuk 6: Limieten van de thesis

Een eerste beperking: er wordt enkel rekening gehouden met twee onderzoeksmethoden, namelijk systeemdynamica en literatuurstudie.

Systeemdynamica is een benadering van de werkelijkheid en dus geen exacte becijfering. We gebruiken ook een vereenvoudiging van de werkelijkheid om het probleem in kaart te brengen.

Om alle pistes van het probleem en zijn mogelijke oplossingen in kaart te brengen, zou de modellering te complex worden, dit is iets voor een doctoraat. In deze thesis is een vernauwing van het onderwerp ingevoerd dat zich richt op het wettelijk pensioen en de welvaart bij ouderen met een wettelijk pensioen. Er worden ook slechts een paar mogelijke maatregelen gesimuleerd afhankelijk van de complexiteit van het model dat bepaalde of de simulatie mogelijk was.

Er wordt geen onderscheid gemaakt tussen de pensioenen van Vlaams-, Waals- of Brussels Hoofdstedelijk gewest.

Er wordt in deze thesis geen rekening gehouden met een mogelijke uitbraak van een nieuwe crisis, epidemieën, oorlogen of natuurrampen. Door een crisis wordt de pensioenlast verhoogd in een land en wordt het moeilijker om deze te financieren. Dit zou te complex worden.

Het onderzoek werd éézijdig gevoerd met nadruk op de pensioenen. Pensioenen worden betaald uit de Sociale Zekerheid. De Sociale Zekerheid heeft echter nog andere uitgaven naast de pensioenen: werkloosheid, ziekte, kinderbijslag, brugpensioen,... Hier werd geen rekening mee gehouden tijdens het onderzoek.

In de thesis wordt enkel rekening gehouden met mensen die heel hun leven voltijds werken en een volledige loopbaan hebben van 45 jaar. Tijdscrediet, invaliditeit of een halftijdse job wordt niet in kaart gebracht.

Voor deze thesis werden enkele interviews afgenomen met betrekking tot de onderzoeksstelling. Er werden willekeurig enkele Vlaamse partijen geraadpleegd. Geen Franstalige partij is benaderd, ook zijn we niet bij alle Vlaamse partijen op gesprek geweest.

Maatregelen in verband met de pensioenmaterie die werden doorgevoerd vanaf januari 2014 werden niet meer opgenomen in deze thesis.

Hoofdstuk 7 :Discussie

7.1.De link tussen de literatuurstudie en de systeemdynamische analyse

We spitsen ons toe op de verschillende vaststellingen die ontstaan zijn tijdens de literatuurstudie en trachten hierop mogelijke antwoorden te bieden, enerzijds door oplossingen die we onderzochten vanuit systeemdynamische analyse, anderzijds door nieuwe oplossingen aan te brengen die een optie geven om in de toekomst verder te intensifiëren.

7.1.1. Demografische factor

De bevolkingspiramide is niet in evenwicht. Een eerste constatering was de dalende nataliteit. Dit werd toegewezen aan de toenemende participatie van de vrouw en het stijgende opleidingsniveau (Neels, 2006). Het vruchtbaarheidscijfer van 1,8 op dit ogenblik, valt onder de gewenste vervangingsgraad 2,1 kinderen per gezin (Surkyn, Bastiaenssens, & Willaert, 2007; Eurostat, 2013). Hoewel we op de goede weg zijn want het vruchtbaarheidscijfer neemt stilaan toe. De tweede oorzaak wordt toegeschreven aan de stijgende levensverwachting, een gevolg van de medische vooruitgang en verbeterde levensomstandigheden (Dooghe, januari 1992). Het vruchtbaarheidscijfer gaat in stijgende lijn, dit zal deels de vergrijzende bevolking vertragen. We leven echter langer, wat ervoor zorgt dat de vergrijzingsfactor in tijd bestendig aanwezig blijft.

7.1.2. Macro-economische factoren

De wettelijke pensioenen worden betaald aan de Sociale Zekerheid door het aantal bijdragende werkenden. Hoe meer mensen er aan de slag zijn, hoe meer bijdragen er geleverd worden, hoe beter men de pensioenlast kan dragen. De algemene werkgelegenheidsgraad van de beroepsbevolking bedraagt 61 procent (fgov, 2014). Uit de statistieken van Eurostat (2013) blijkt dat twee bevolkingsgroepen een laag percentage werkenden hebben en een groot aantal inactieven. Enerzijds de bevolkingsgroep 55-64 jarigen waarbij 54 procent anno 2013 aan de slag is en waarvan de effectieve pensioenleeftijd 59,6 jaar bedraagt, terwijl deze wettelijk is vastgelegd op 65 jaar (Eurostat, 2013; Di Rupo, 2011; OECD, 2014).

Anderzijds de bevolkingsgroep 15 tot 24-jarigen waarbij de inactiviteitsgraad 69 procent bedraagt en slechts 26 procent aan het werk is (Eurostat, 2013; fgov, 2014). Hierbij is de oorzaak vooral te wijten aan het feit dat men langer studeert. Men is gemiddeld 21 jaar vooraleer men zich op de arbeidsmarkt begeeft (OECD, 2013). De verhouding tussen het aantal gepensioneerden en effectieve bijdragers is op dit moment niet in evenwicht, we simuleerden via systeemodynamica maatregelen om de activiteitsgraad van de beroepsbevolking te vergroten en de groep 65-plussers te verkleinen.

Het optrekken van de pensioenleeftijd voor gepensioneerden bleek geen dekkende maatregel aangezien je louter aan een leeftijdsgrens niet kan zien hoeveel men effectief heeft bijgedragen om een wettelijk pensioen te bekomen. De verlenging van de loopbaanduur valt doeltreffender uit. Hierbij zal iedereen evenveel gewerkt hebben, wil men van een volledig pensioen genieten. Bovendien zorgt het feit dat men kan kiezen hoe men de loopbaan invult dat pensioenuitkeringen worden gespreid over de tijd en dat de groep gepensioneerden tijdelijk daalt omdat niet iedereen tegelijkertijd met pensioen gaat. Dit item kan in de toekomst verder worden uitgediept.

De derde maatregel, de loonlastenverlaging, was complexer om te onderzoeken. Als je dit invoert, moet je ook een compensatiemaatregel voorzien om dit te bekostigen. Hierbij kozen we voor een btw-verhoging in plaats van een belastingverhoging. Wat een gunstig resultaat had. Door een btw-verhoging wordt de economische groei van een land niet aangetast. Een belastingverhoging, heeft een terugkaatsende kracht op de economische groei en draait eerder negatief uit, dit doet een btw-verhoging niet. Toch pleiten we eerder voor een gemengde financiering. Enerzijds door besparingen en anderzijds door alternatieve bronnen van financiering aan te boren bijvoorbeeld: inkomsten uit vermogen, btw op milieuschadelijke producten en/of accijnsverhoging,... Deze maatregel kan nog verder worden uitgediept met exacte becijfering. De lastenverlaging bleek een positief gevolg te hebben op de tewerkstellingsgraad. De tewerkstelling steeg.

Bij de vierde maatregel gingen we voor de combinatie lastenverlaging en verlenging van de loopbaanduur. Dit viel gunstig uit. De loonlastenverlaging zorgt voor een verhoging van het tewerkstellingsaanbod. Als alle jobs zijn ingevuld, betekent dit dat meer mensen bijdragen leveren aan de Sociale Zekerheid. Door de effectieve loopbaan, draagt iedereen evenveel bij en ontstaat er een spreiding in de tijd van het met pensioen gaan. De verhouding aantal werkenden per gepensioneerde verbetert, de tewerkstelling stijgt en de groep gepensioneerden wordt flexibeler. Er is meer spreiding, waardoor de last minder zwaar wordt.

De vijfde maatregel heeft betrekking op de bevolkingsgroep 15 tot 24-jarigen. Als jongeren vroeger toetreden tot de arbeidsmarkt, heeft dit een bevorderlijk gevolg voor de beroepsbevolking. Het aantal schouders om de pensioenlast te dragen vergroot. Bovendien kan er een kennisoverdracht plaatsvinden tussen de oudere werknemer en jongere werknemer, wat ervoor zorgt dat bedrijven onmiddellijk jongeren kunnen inschakelen op de arbeidsmarkt. Verder onderzoek zal moeten uitwijzen of dit een mogelijk bewandelbare piste is.

Vanuit de literatuurstudie kwamen ook enkele oplossingen aan bod waardoor de beroepsbevolking toenam. Ten eerste is er een stijging van de participatie van de vrouw op de arbeidsmarkt. Het tweede punt is een stijging van de immigratie. Dit laatste werd ook beredeneerd in het causale diagram: het pensioenmodel. Hieruit kwam naar voor dat immigratie slechts een tijdelijke oplossing biedt. Daarenboven luidt de vraag of hiervoor een maatschappelijk draagvlak bestaat. Volgens Neetens en Willockx is de piste immigratie politiek zeer delicaat (Neetens,2013; Willockx, 2013). Toch lijkt deze weg nog interessant om te onderzoeken. Wat is het effect van een verouderende immigratiegolf op een bevolkingsvergrijzing van een land, worden ze even oud?

7.1.3. Politieke factoren

Eén element is duidelijk, men heeft te lang gewacht om fundamentele veranderingen door te voeren in verband met pensioenen. Door de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing wordt het probleem van de vergrijzing voor de volgende generaties moeilijker om dragen. Men zal de fundamentele van de pensioenproblematiek moeten wijzigen, wil men geen generatieconflict creëren. De generaties zullen over de grenzen heen moeten samenwerken wil men tot een draagbare pensioenregeling komen. Iedereen zal zijn duit in het zakje moeten doen. De politiek zal de komende legislatuur de pensioenhervorming moeten aanpakken. Stellen ze de beslissingen opnieuw uit, dan zal dit niet enkel gevolgen hebben voor de betaalbaarheid van de wettelijke pensioenen maar ook voor de welvaart en het behoud van de levensstandaard van de ouderen. Hoe kleiner het wettelijke pensioen, hoe meer ouderen in armoede terecht zullen komen. Zolang de groep bijdragers groot genoeg blijft, kan men de wettelijke pensioenen bekostigen. De uitdaging voor de politiek luidt: vergroot de groep van het aantal effectief werkenden van de beroepsbevolking.

7.1.4. Budgettaire factoren

De overheid geeft meer uit dan de budgettaire middelen die zij ter beschikking heeft. Begrotingssanering is noodzakelijk wil men marge creëren voor de toekomst. Door de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing zullen de uitgaven van de Sociale Zekerheid en de gezondheidszorg in de komende jaren toenemen (SCvV, 2012). Deze factor is het minst belicht in de thesis. Vanuit het causale model kunnen we echter besluiten dat de overheidsuitgaven moeten dalen in de toekomst.

7.1.5. Maatschappelijke factoren

De levensloop van de Belgen is enorm veranderd sedert de jaren vijftig. Vrouwen zijn actiever op de arbeidsmarkt, jongeren studeren langer. Het onderdeel over de inactiviteitsgraad bij de bevolkingsgroep 15-24-jarigen werd eerder besproken bij het onderdeel 7.1.2 macro-economische factoren. Het participeren van vrouwen op de arbeidsmarkt kunnen we enkel toejuichen aangezien dit extra schouders zijn om de pensioenlast te ondersteunen.

De tweede factor die werd aangehaald was het brugpensioen, destijds ingevoerd om plaats te maken voor de jongeren. Een afbouw van het brugpensioen is noodzakelijk, veel mensen gebruiken deze maatregel om vroegtijdig de arbeidsmarkt te verlaten, dit willen we net tegengaan. Voor een afschaffing pleit ik niet, bij herstructureringen kan deze maatregel zijn nut bewijzen voor oudere werknemers. Willockx en De Croo delen deze bevinding (Willockx, 2013; De Croo, 2013). Enkel hiervoor zou ik de maatregel behouden. Het effect van deze maatregel kan in de toekomst nog verder worden onderzocht. Of een volledige afschaffing van de maatregel nuttig is, lijkt me ook een mogelijke optie voor verder onderzoek.

7.1.6. Imago van de oudere

Als men 50-plusser is, is men niet afgeschreven, laat dit duidelijk zijn. Hoewel we in verschillende literatuur lezen dat vandaag de dag nog veel 50-plussers worden afgewezen bij de zoektocht naar een job: loonkost te hoog, men wenst niet langer te investeren in deze groep,... De oudere die zichzelf afschrijft voor de arbeidsmarkt om vervroegd te kunnen uittreden. Deze vooroordelen moeten uit het maatschappelijke beeld. Dit betekent een mentaliteitswijziging in de maatschappij. Het personeelsbeleid dat in de toekomst zal worden gevoerd richt zich specifiek op verschillende leeftijdscategorieën elk met hun noden en wensen. Dit beleid zal er moeten voor zorgen dat mensen flexibeler inzetbaar zijn en langer deelnemen op de arbeidsmarkt (Vanmullen & Hondeghem, 2014). Neetens (2013) verwijst naar “the knowledge lift” dat de Zweden 10 jaar geleden invoerden als voorbeeld om ouderen beter inzetbaar te maken en jongeren de kans te geven toe te treden tot de arbeidsmarkt. We gaan de goede richting uit, er wordt meer en meer onderzoek geleverd omtrent ‘active aging’, ‘langer werken maakt gelukkiger’ (jobat, 2014),... Bij de pensioenhervorming implementeert men best al enkele van deze beleidsmaatregelen. Het imago van de oudere en mogelijke stimulansen kunnen ook in de toekomst verder wetenschappelijk worden geïntensifieerd.

7.1.7. Welvaart

Het effect van de bevolkingsvergrijzing op de welvaart. Het armoederisico van de Belgische 65-plusser ligt vrij hoog namelijk op 20,2 procent (SCvV, 2013). Wel kunnen we een positieve trend waarnemen, namelijk een dalend armoederisico van ouderen. Dit door de ondersteuningsmaatregelen van een gewaarborgd rustpensioen en inkomensgarantie voor ouderen (FPB, 2013a, 2013b). Maar volgens Hindriks en Van de Cloot (2011) blijven zelfs met deze ondersteuningsmaatregelen de uitkeringen van het minimumpensioen onder de relatieve armoedegrens van 60% liggen. Door de dynamiek ziet het er dus niet rooskleurig uit voor onze ouderen.

Bovendien werd in de literatuurstudie ook aangegeven dat het behoud van de levensstandaard van een gepensioneerden in 2010 beter is dan die van een gepensioneerden in 2050. Dit wordt veroorzaakt door de vervangingsratio. Voor iemand met een laag inkomen zal het verschil in het behoud van de levensstandaard veel kleiner zijn dan iemand met een hoog inkomen gedurende de arbeidscarrière. Voor hem zal het verschil in levensstandaard groter zijn. Indien we ons louter baseren op het wettelijk pensioen zullen we moeten inboeten aan welvaart als we met pensioen gaan in 2030. We beseffen dat we kort door de bocht gaan met deze conclusie, aangezien we geen rekening houden met andere bronnen van inkomsten buiten het wettelijk pensioen. Dit item kan verder worden onderzocht en uitgediept in de toekomst.

Hoofdstuk 8: Conclusie

In dit laatste hoofdstuk van de masterproef wordt de algemene conclusie weergegeven.

Het doel van deze masterproef was de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België in kaart te brengen. Om een goed gestructureerd antwoord te geven op deze centrale onderzoekstelling, overlopen we kort de gebruikte onderzoeksmethode, met nadien een uiteenzetting van het antwoord op de stelling.

De onderzoeksmethoden die gebruikt zijn: een systeemdynamische analyse die werd ondersteund door een literatuurstudie. De literatuurstudie werd gebruikt om de huidige pensioensituatie te schetsen. Alsook om de problemen omtrent de vergrijzing en de gevolgen voor de welvaart bij ouderen onder de aandacht te brengen. De systeemdynamische analyse waaruit het causale en Forrester diagram voortkwamen, werd opgesteld aan de hand van de literatuurstudie. Het causale diagram, een kwalitatieve analyse, hielp voornamelijk bij de visualisatie van de structuren en het gedrag van het systeem. Het probleem werd hoofdzakelijk schematisch weergegeven.

Om een meer gedetailleerde kwantitatieve analyse uit te voeren, gebruikten we het Forrester diagram. Het onderdeel de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen werd hier geanalyseerd. De wettelijke pensioenen worden betaald door bijdragen die de werkenden betalen aan de Sociale Zekerheid. Hierbij maakten we de simulatie van het aantal personen op actieve leeftijd 21 tot 64 jaar per 65-plusser. We onderzochten of er voldoende schouders overblijven om de pensioenlast te dragen. Het doel van de maatregelen die werden gesimuleerd, was de activiteitsgraad van de beroepsbevolking te verhogen en de bevolkingsgroep van 65-plussers te verkleinen. Het onderdeel de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de welvaart werd onderzocht aan de hand van de literatuurstudie.

De uiteenzetting van het antwoord op de onderzoeksvraag overlopen we aan de hand van de structuur die we gebruikten bij de uitdieping van de probleemstelling.

De dynamiek, de verhoudingen zijn bewegelijk ten opzichte van elkaar. Er bestaat een wisselwerking tussen de bevolkingsvergrijzing en de wettelijke pensioenen en één tussen de bevolkingsvergrijzing en de welvaart. Beiden hebben ook een onderling verband met elkaar, het ene kan niet los gezien worden van het andere. Bij de schematisering van de stelling bleek dat we rekening moeten houden met de omgeving. De vergrijzing is een onderdeel van een groter geheel.

Door een verandering in de levensduur worden mensen steeds ouder. De vervangingsgraad is lager doordat we minder kinderen krijgen. Hierdoor verkrijgen we een verouderende bevolking, de bevolkingsvergrijzing. Dit heeft effect op de betaalbaarheid van de wettelijke pensioenen. Het wettelijk pensioen is een onderdeel van de Sociale Zekerheid. De Sociale Zekerheid ontvangt inkomsten via het aantal bijdragende werkenden. Men houdt dus best deze beroepsbevolking zo groot mogelijk. We konden vaststellen dat zowel de bevolkingsgroep 15 tot 24-jarige als de bevolkingsgroep 55 tot 64-jarige een groot aantal inactieven bevatten. Om hier dynamiek te bewerkstelligen naar een stijgende beroepsbevolking onderzochten we enkele maatregelen. De maatregel, die weinig effect had of onduidelijk was in verband met de geleverde bijdragen, was de pensioenleeftijd laten stijgen. De maatregelen die billijke uitwerkingen hadden, waren een verlenging van de loopbaanduur, een loonlastenverlaging die op zijn beurt werd gecompenseerd door een btw-verhoging en vervroegde toetreding van jongeren tot de arbeidsmarkt. De combinatie verlenging van de loopbaanduur en een loonlastenverlaging bleek het meest favorabel te zijn. Hierdoor stijgt de beroepsbevolking waardoor er meer mensen bijdragen en de bevolkingsvergrijzing minder zwaar zal doorwegen op de wettelijke pensioenen.

De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de welvaart in België heeft negatieve gevolgen indien het beleid niet wordt gewijzigd. Als ouderen enkel een wettelijk pensioen als inkomstenbron hebben, betekent dit dat de armoede bij ouderen in de toekomst zal stijgen. Het behoud van de levensstandaard na pensionering kent daarbij ook een dalend verloop en zal meer doorwegen voor mensen die gedurende hun carrière een hoger inkomen hadden, dan voor iemand met een laag inkomen. Gelukkig is het wettelijke pensioen vaak niet de enige inkomensbron. Men werkt aan een versterking van de tweede pijler als ondersteuning van de eerste pijler. Veel mensen zijn intussen begonnen met het aanleggen van een eigen reserve voor pensionering, namelijk pensioensparen. Sommigen kunnen zelfs rekenen op de vierde pijler, een eigen woning, de spreekwoordelijke baksteen in de maag van de Belg. Naar de toekomst toe moet er meer aandacht worden besteed aan deze andere pijlers aangezien de eerste pijler wellicht niet meer voldoende dekking zal geven om de levensstandaard te behouden na pensionering. Een andere oplossing is dat we aanvaarden dat we het met minder zullen moeten stellen.

Eén ding is duidelijk geworden bij het onderzoeken van deze stelling: in de thesis wordt slechts het topje van de ijsberg besproken. De pensioenmaterie zorgt voor heel wat onderzoeksmogelijkheden. Het is een complexe kwestie die wordt beïnvloed door een aaneenschakeling van verschillende factoren. Het is een materie die niet alleen brandend actueel is maar ook gevoelig ligt bij de generaties. Je spreekt over verschillende generaties en geen enkele generatie wil onder doen voor de andere. Als elke generatie in het licht van correcte solidariteit, zijn verantwoordelijkheid wil opnemen en uitvoeren, moet de dynamiek van de bevolkingsvergrijzing en de invloed hiervan op de pensioenen en welvaart niet negatief uitdraaien voor toekomstige generaties. In deze thesis probeerden we door middel van systeemdynamische analyse een beter overzicht te krijgen van het probleem en inzicht te verwerven in toekomstige effecten van beslissingen. We plotten de aandacht voornamelijk op de verschuivingen die plaatsvinden in de bevolkingsgroep, met het gevolg hiervan op de betaalbaarheid van het wettelijk pensioen en de welvaart in België voor gepensioneerden.

Referentielijst

- Alkjaer, T., Pilegaard, M., Bakke, M. & Jensen, B.R. (2005). Effect of aging on performance, muscle activation and perceived stress during mentally demanding computertasks. *Scandinavian Journal of Work, Environment, and Health*, 31, 152-159.
- Becquart, H. (1995). De vergrijzing is een uitdaging. *Samenleving en Politiek (tijdschrift voor een democratisch socialisme)*, 2/1995 nr.4 april, 8-19.
- Belgische Federale Dienst van de Staatsschuld. (2013, 09 09). *Koninkrijk België, agentschap van de schuld*. Opgehaald van Openbare financiën: geraadpleegd 17 november, 2013. http://www.debtagency.be/nl_data_public_finances.htm
- Belgische Federale Dienst van de Staatsschuld. (2014, 02 14). *Koninkrijk België, agentschap van de schuld*. Opgehaald 2 februari, 2014 van Openbare financiën: http://www.debtagency.be/nl_data_public_finances.htm
- Belgisch staatsblad. 6 juli 1983. Wet betreffende de leerplicht. Err. van 2 april 1985
- Belgisch staatsblad. 23 december 2005. Wet betreffende het generatiepact.
- Cantillon, B., Van den Bosch, K., & Lefebure, S. (2007). *Ouderen in Vlaanderen 1975-2005*. Leuven: Acco Leuven/Voorburg.
- CAO nr.17, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 19 december 1974. Algemeen bindend verklaard bij K.B. 16 januari 1975, regelt de conventionele aspecten van het brugpensioen
- Craik, F.I.M. & Jacoby, L.L. (1996). Aging and memory: implications for skilled performance. In W.A. Rogers, A.D. Fisk, et al. (red.), *Aging and skilled performance: advances in theory and applications*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.
- De Broeck. (2011, 07 07). *Hoe ziet uw pensioen eruit na de nota?* Opgehaald 8 november, 2013 van netto, tijd voor uw geld: http://netto.tijd.be/geld_en_gezin/pensioen/Hoe_ziet_uw_pensioen_eruit_na_de_not_a.9078930-1769.art

- De Croo, A. (2013, november 5). Pensioenen van A-Z. *Pensioenen van A-Z*. Wetteren, Oost-Vlaanderen, België : Open VLD.
- De Swert, G. (2011). *Het pensioenspook*. Berchem: Gilbert De Swert en uitgeverij EPO vzw.
- Deleeck, H. (1993). *De toekomst van de Sociale Zekerheid wenselijkheden en grenzen*. Antwerpen: Berichten, centrum voor sociaal beleid UFSIA - Universiteit Antwerpen. geraadpleegd 12 december 2013 van <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>
- Deleeck, H. (2000). *De betaalbaarheid van de pensioenen*. Universiteit Antwerpen. Antwerpen: Berichten, centrum voor sociaal beleid UFSIA - universiteit antwerpen. opgevraagd 12 december 2013 van <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>
- Deleeck, H. (2002). *Wettelijke en aanvullende pensioenen, complementair of concurrent?* Antwerpen: Berichten centrum voor sociaal beleid- UFSIA-Universiteit Antwerpen. opgevraagd 12 december 2013 van <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>
- De Langhe, A., Taris, T., Jansen, P., Kompier, M., Houtman, I., & Bongers, P. (2005). Werk en motivatie om te leren: zijn er verschillen tussen jongeren en oudere werknemers? *Gedrag & Organisatie*, 2005-18 nr.6., 309-325.
- Den Boon, T. & Geeraert, D. (2005). *Van Dale Groot woordenboek van de Nederlandse taal*. Utrecht: Van Dale Lexicografie.
- Develtere, P., Nicaise, I., Pacolet, J., & Vandenbrande, T. (2007). *Werk & Wereld in de weegschaal, confronterende visies op onderzoek en samenleving*. Leuven: Lannoo Campus.
- Di Rupo, E. (2011). *Een efficiëntere federale staat en een grotere autonomie voor de deelstaten*. Brussel: Federale regering.
- Dooghe, G. (januari 1992). De bevolkingsveroudering binnen de Europese Gemeenschap. *De gids op maatschappelijk gebied*, 83ste jaargang, NR.1, 3-17.

- Dorsett, J.G. (1994). Understanding the relationship between age and the updating process: the creation of a model. Ongepubliceerde doctoraaldissertatie, The University of Akron, Akron, Ohio.
- Dubois, L. (2014, 02 17). Interview Luc Dubois - Fractiemedewerker Sociale Zekerheid in de kamer N-VA. Brussel. (V. C. Joy, Interviewer)
- Elchardus, M. & Cohen, J. (2003). *Het einde van de loopbaan*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel. opgevraagd 8/02/2013 van <http://www.ouderenenarbeid.be/Documenten/technisch%20verslag.pdf>
- Englert, M., Fasquelle, N., Festjens, M.-J., Lambrecht, M., Saintrain, M., Streel, C., & Weemans, S. (2002). *Verkenning van de financiële evolutie van de Sociale Zekerheid 2000-2050, de vergrijzing en de leefbaarheid van het wettelijke pensioensysteem*. Brussel: Federaal Planbureau. opgevraagd 12/10/2013 van www.plan.be
- Eurostat. (2013, 06 26). *duration of working life-annual data*. Opgehaald 6 november 2013 van Eurostat: http://appsso.Eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsq_ewhun2&lang=en
- Eurostat. (2013, 10 30). *Total fertility rate*. Opgehaald 6 november 2013 van Eurostat: http://epp.Eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/product_details/dataset?p_product_code=TSDDE220
- Eurostat. (2013). *European social statistics 2013 edition*. Brussel: Eurostat ISSN 1977-7930
Opgehaald 23 mei 2014 van http://epp.Eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-FP-13-001/EN/KS-FP-13-001-EN.PDF
- Federaal Planbureau. (2011). *Een hogere levensverwachting, een heropleving van de vruchtbaarheid en een sterke internationale immigratie zorgen in België voor een nog grotere bevolkingstoename in de toekomst, perscommuniqué 19 december 2011*. Brussel: Federaal planbureau, economische analyses en vooruitzichten. Opgehaald op 2 november, 2013 van statbel.fgov.be.

- Federaal Planbureau. (2011). *Indicatoren van de arbeidsmarkt*. Opgehaald op 4 november 2013 van Be2020.eu van <http://www.be2020.eu/data/indicators.php?IS=106&lang=nl>
- Federaal Planbureau. (2012). *Studiecommissie voor de vergrijzing, jaarlijks verslag*. België: Hoge Raad Van Financiën.Brussel opgevraagd 4/11/2013 van <http://www.plan.be>
- Federaal Planbureau. (2013). *Bevolkingsvooruitzichten 2012 -2060*. Brussel: Federaal Planbureau.Brussel Opgevraagd 4/11/2013 van <http://www.plan.be>
- Federaal PlanBureau. (2013). *De krachtlijnen van het twaalfde jaarverslag van de studiecommissie voor de vergrijzing*. Brussel Opgevraagd 4/11/2013 van <http://www.plan.be>
- Federaal Planbureau. (2013). *Studiecommissie voor de vergrijzing jaarverslag*. België: Hoge Raad van financiën.Brussel opgevraagd 4/11/2013 van <http://www.plan.be>
- Federale overheidsdienst Sociale Zekerheid, a. c. (januari 2011). *Sociale Zekerheid alles wat je altijd al wilde weten*. Kruidtuinlaan 50,1000 Brussel: Frank Van Massenhove.
- Federale Regering België. (2011). *Ontwerpverklaring over het algemeen beleid 1 december 2011*. België: Federale Regering België. geraadpleegd 4/11/2013 http://assets.rug.be/img_art/site/images/37343FEF-AE8C-4987-B0A4-6C330A31A8DB.pdf
- Fgov. (2014, 05 11). *Actieve (werkende en werkloze) en inactieve bevolking sinds 1999 op basis van de Enquête naar de ArbeidsKrachten, per jaar, gewest, leeftijdsklasse en onderwijsniveau* . Opgehaald 6 mei,2014 van statistics Belgium: <http://bestat.economie.fgov.be/BeStat/BeStatMultidimensionalAnalysis?loadDefaultId=139>
- Flohimont, V. (2012). *Gelijkheid in de pensioenregelingen voor ambtenaren, werknemers en zelfstandigen*. Brugge: Die Keure.
- FOD economie, F. (2014, 05 10). *Werkgelegenheid, werkloosheid, structuur arbeidsmarkt*. Opgehaald 10 mei 2014 van Statistics Belgium: http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/arbeid_leven/werk/

- FOD economie, F. p. (2013). *Bevolking-Demografische indicatoren 2012-2060*. Opgehaald 4 november 2013 van Statistiek België:
http://statbel.fgov.be/nl/modules/publications/statistiques/bevolking/downloads/demografische_indicatoren_2012-2060.jsp
- García, J. (2006). *Theory and practical exercises of system dynamics*. Barcelona: Juan Martín García.
- Geertsema, H. (2011). *Dynamiëk en diagnose*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Gemeenschappelijke publicatie. (2009, 10). *Lissabonstrategie Nationaal hervormingsprogramma 2008-2010 België*. Opgehaald 4 november, 2013 van be2010:
http://www.be2010.eu/nhp/download_det.php?lang=nl&IS=99&KeyPub=8
- Gieselink, G., Peeters, H., Van Gestel, V., Berghman, P., & Van Buggenhout, P. (2006). *Het Belgische pensioenlandschap sinds 1980*. Katholieke Universiteit Leuven. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. opgevraagd 9/03/2013 van
<https://perswww.kuleuven.be/~u0032617/downloads/Het%20Belgisch%20pensioenlandschap%20sinds%201980.pdf>
- Hindriks, J. & Van de Cloot, I. (2011). *Onze pensioenerfenis*. Antwerpen: Roularta Books.
- Holderbeke, J. (academiejaar 2009-2010). *Langer werken en arbeidsrecht*. Gent: Faculteit rechtsgeleerdheid Universiteit Gent. opgevraagd 4/11/2013 van
http://lib.ugent.be/fulltxt/RUG01/001/458/432/RUG01-001458432_2011_0001_AC.pdf
- Jobat. (2014, 05 19). *Langer werken maakt gelukkiger*. Opgehaald 19 mei 2014 van Jobat:
<http://www.jobat.be/nl/artikels/langer-werken-maakt-gelukkiger/>
- Kune, J. B. (2009). bevolkingsveroudering en welvaart. *kwartaalschrift economie nummer 1*, 7-27.
- Kunsch, P. (2012). Problem definition & conceptualisation, Exercises –solution. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.

- Lefebure, S. B. (2007). Een terugblik in de toekomst. In B. V. Cantillon, *Ouderen in Vlaanderen 1975-2005* (pp. 8-16). Leuven: Acco.
- Mankiw, N. & Taylor, M. P. (2011). *Economics, second edition*. Singapore: Seng Lee Press.
- Nauta, A., de Bruin, M.R., Cremer, R. (2004). *De mythe doorbroken. Gezondheid en inzetbaarheid oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Neels, K. (2006). Reproductive strategies in Belgian Fertility, 1960-1990. *NIDI/CBGS publications nr.38, Dordrecht: Kluwer academic publishers*, 314. Opgevraagd 14/11/2013 van <http://www.centrumvoorsociaalbeleid.be>
- Neetens, S. (2013, 10 2). Interview Stephan Neetens - adviseur 2de en 3de pensioenpijler OpenVLD.Brussel (V. C. Joy, Interviewer)
- OECD (2014,5 23). *Ageing and employment policies - Statistics on average effective age of retirement*. Opgehaald van OECD 23 mei 2014 van <http://www.oecd.org/employment/emp/ageingandemploymentpolicies-statisticsonaverageeffectiveageofretirement.htm>
- OECD. (2013, 7 5). *Education*. Opgehaald van OECD better life index: geraadpleegd 12 november 2013 <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/education/>
- Oeij, P.R.A., Korver, T. & Gründemann, R.W.M. (2003). *Arbeidsmarkt, scholing en aansluitingsproblematiek: algemene trends en consequenties voor oudere werknemers*. Hoofddorp: TNO Arbeid.
- Peersman, G.& Schoors, K. (2012). *De perfecte storm, hoe de economische crisis de wereld overviel en vooral: hoe we eruit geraken*. Gent: Borgerhoff & Lamberigts.
- Pensioenconferentie.(2010). *Groen boek, Nationale pensioenconferentie, Een toekomst voor onze pensioenen*. Brussel: Pensioenconferentie
- Pensioendienst voor de overheid (2014) *Rustpensioen van de overheidssector*. Opgehaald 23 mei 2014 van http://pdos.fgov.be/pdos/pdf/publications/retirement_pension_201401.pdf

Rijksdienst Voor Pensioenen, f. (2012). *Het Belgische pensioenlandschap*. Opgehaald 24 april 2013 van onprvp.fgov.be:

<http://www.onprvp.fgov.be/nl/futur/pension/paginas/default.aspx>

Rijksdienst voor Pensioenen, (2014,05 23) *Pensioenhervorming - overzicht aanpassingen werknemersstelsel*. Opgehaald 23 mei 2014 van Rijksdienst voor Pensioenen.

<http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/news/paginas/ReformOverview.aspx>

Sociale Zekerheid. (z.d.) (2014, 05 16). *Wat is de vergrijzing van de bevolking?: inleiding*.

Opgehaald van Sociale Zekerheid.be:

https://www.socialsecurity.be/CMS/nl/about/displayThema/about/ABOUT_5/ABOUT_5_1/ABOUT_5_1.xml

Statistics Belgium, F. e. (2010, 01 01). *Structuur van de bevolking volgens leeftijd en geslacht: leeftijds piramide*. Opgeroepen op 04 10, 2013, van statbel.fgov.be:

<http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/structuur/leeftijdgeslacht/piramide/>

Statistics Belgium, F. e. (2013, 11 4). *Geboorten en vruchtbaarheid*. Opgehaald 2 november 2013 van statistics Belgium:

http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/

Statistics Belgium, F. e. (2013, 11 2). *Sterftetafels en levensverwachting*. Opgehaald 27 april 2013 van statbel.fgov.be:

http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/sterfte_leven/tafels/

Surkyn, J., Bastiaenssens, V. ,& Willaert, D. (2007). Demografie in Welvaart. Het Vlaanderen van de baby-bust en de actieve senioren. In B. V. Cantillon, *Ouderen in Vlaanderen 1975-2005* (pp. 17-41). Leuven: Acco Leuven/Voorburg.

Van Der Steen, T. (2013). Pensioenleeftijd en pensionering. *actualiteitscollege leergang pensioenrecht* (pp. 1-31). Leuven: K.U. Leuven.

geraadpleegd 14/03/2013 van

<http://www.law.kuleuven.be/leergangpensioenrecht/actualiteitscollege-19-maart-2013>

- Van Oorschot, W. (1991). Solidariteit in verzekering en Sociale Zekerheid: Analyse van een begrip. *Sociaal Maandblad Arbeid* 46(7-8), 461-471.
- Vandeninden, F. (2012). Pensioenen en armoede in België: de sociale pensioenen. In L. W. Vranken Jan, *Armoede in België - jaarboek 2012* (pp. 145-159). Acco Uitgeverij.
- Vanmullen, K. & Hondeghem, P. (2014). *Een leeftijdsbewust personeelsbeleid bij de Vlaamse Overheid: verkenning van het onderzoek*. Leuven: Bestuurlijke organisatie Vlaanderen. geraadpleegd 19/05/2013 van http://www2.vlaanderen.be/personeelsbeleid/_lbpb/bijlagen/rapportLBPB_122004.pdf
- Vanroelen, C. (2012). *Inleiding sociologie van arbeid en arbeidsverhoudingen*. Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Ventana Systems. (1988-2010). Vensim.
- Vranken, J., Lahaye, W., Geerts, A., & Coppeé, C. (2012). *Armoede in België, jaarboek 2012*. Leuven: Acco Leuven/Den Haag.
- Warr, P.B. & Pennington, J. (1993). Views about age discrimination and older workers. In Institute of Personnel Management (red.), *Age and Employment: Policies, Attitudes and Practices*. London: Institute of Personnel Management.
- Westerhout, E., Van de Ven, M., Van Ewijk, C., & Draper, N. (2004). *Naar een schokbestendig pensioenstelsel*. Den Haag: Centraal Planbureau.
- Willockx, F., (2013, 09 14). Interview Freddy Willockx - Voormalig Minister van Pensioenen 1992-1994 Sp.a. Sint-Niklaas(V. C. Joy, Interviewer)

Appendix

10.1. Afkortingen

CoViVE	Consortium Vergrijzing in Vlaanderen en Europa
FPB	Federaal Planbureau
IGO	Inkomensgarantie voor ouderen
OECD	Organisation for Economic Cooperation and Development
OCMW	Openbare centra voor Maatschappelijk Welzijn
PDOS	Pensioendienst voor de overheidssector
RVP	Rijksdienst Voor Pensioenen
RSZ	Rijksdienst voor de Sociale Zekerheid
SZ	Sociale Zekerheid
SCvV	Studiecommissie van de vergrijzing
S.W.T.	Stelsel werkloosheid met bedrijfstoelage

10.2. **Stelsel dynamische Modelling: vergelijkingen en formules**

- 1) Werkgelegenheidsgraad = percentage actieven in de bevolking
Units: dmnl
Comment: Gemiddelde werkgelegenheidsgraad in België 61.80% volgens jaarverslag van de studiecommissie van de vergrijzing 2013
- 2) Impact van werklastenvermindering op aanwervingen = $\exp(\text{aanwervingselasticiteit mbt werklasten} * \ln(1 - \text{werklastenvermindering}))$
Units: dmnl

- 3) Percentage actieven in de bevolking = $\min(1, (1 - \text{initiële percentage werkloze of inactieven in werkende leeftijd 1 en 2}) * \text{impact van werklastermindering op aanwervingen})$
 Units: dmnl
- 4) Werklastermindering = 0
 Units: dmnl
- 5) Aanwervingselasticiteit mbt werklastermindering = 0.6
 Units: dmnl
- 6) Initiële percentage werklozen of inactieven in werkende leeftijd 1 en 2 = 0.38
 Units: dmnl
 Comment: Volgens statistieken van België FOD economie bedraagt dit 38.20%
- 7) Werkende leeftijd groep mensen 2 = beweging tot 45 jaar – beweging tot het pensioen (65 jaar)
 initiële waarde = $\text{initiële totale populatie} * (\text{initiële percentage werkende 2} + \text{if then else}(\text{gemiddelde pensioenleeftijd} \leq 60, 0, \text{if then else}(\text{gemiddelde pensioenleeftijd} \leq 65, (\text{gemiddelde pensioenleeftijd} - 60) / 5 \text{ jaarlijkse periode} * 0.06, 0.06 + (\text{gemiddelde pensioenleeftijd} - 65) / 5 \text{ jaarlijkse periode} * 0.045)))$
 Type: Level
 Units: People
- 8) Jongeren voor ze werken = aantal geboortes in België – beweging tot 25 jaar
 Initiële waarde = $\text{initiële populatie} * \text{initiële percentage jongeren}$
 Type: Level
 Units: people
- 9) Initiële percentage werkende 1 = 0.28
 Units: 0.28
- 10) Initiële percentage werkende 2 = 0.21
 Units: dmnl
- 11) Initiële percentage jongeren = 0.3
 Units: dmnl

- 12) Werkende leeftijd groep mensen 1 = beweging tot 25 jaar – beweging tot 45 jaar
 initiële waarde = initiële totale populatie * initiële percentage werkende 1
 Type: Level
 Units: people
- 13) Aantal geboortes in België = werkende leeftijd groep mensen 1 * vruchtbaarheidsgraad
 25 tot 44 jaar * reproductiefactor
 Units: people/year
- 14) 5 jaarlijkse periode = 5
 Units: Year
- 15) Aantal werkende mensen mbt aantal gepensioneerde= werkende
 populatie/gepensioneerde
 Units: dmnl
- 16) Begin tijd van onderzoek = 2010
 Units: 2010
 Comment: Aanvang van het onderzoek
- 17) Beweging tot 25 jaar = jongeren voor ze werken/duur groep 1
 Units: people/year
- 18) Beweging tot 45 jaar= werkende leeftijd groep mensen 1/duur groep 2
 Units:people/year
- 19) Beweging tot het pensioen (65 jaar) = werkende leeftijd groep mensen 2/duur groep 3
 Units: people/year
- 20) Dood = gepensioneerde/duur groep 4
 Units: people/year
- 21) Duur groep 1= 25
 Units: Year
- 22) Duur groep 2 = 20
 Units: Year
- 23) Duur groep 3 = maximumleeftijd werkende groep 2 – minimumleeftijd werkende groep
 2 +1
 Units: Year

- 24) Duur groep 4 = levensverwachting - duur groep 1 - duur groep 3+1
Units: Year
- 25) Gemiddelde pensioenleeftijd = 65
Units: Year
Comment: Voorziene leeftijd dat men uit de markt treedt, wettelijk bepaald.
- 26) Gepensioneerden = beweging tot het pensioen (65 jaar)-dood
Initiële waarde = initiële totale populatie-Jongeren voor ze werken-Werkende leeftijd
groep mensen 1-Werkende leeftijd groep mensen 2
Units: People
- 27) Initiële totale populatie = 11000
Units: People
- 28) Levensverwachting = RAMP(5/50, Begin tijd van onderzoek, Begin tijd van onderzoek+50)+80
Units: Year
- 29) Maximum leeftijd gepensioneerde = gemiddelde pensioenleeftijd + duur groep 4-1
Units: Year
- 30) Maximumleeftijd jonge mensen = duur groep 1 -1
Units: Year
- 31) Maximumleeftijd werkende groep 1 = minimumleeftijd werkende groep 1 + duur groep 2-1
Units: Year
- 32) Maximumleeftijd werkende groep 2 = gemiddelde pensioenleeftijd -1
Units: Year
- 33) Minimumleeftijd werkende groep 1 = maximumleeftijd jonge mensen +1
Units: Year
- 34) Minimumleeftijd werkende groep 2 = maximumleeftijd werkende groep 1+1
Units: Year
- 35) Percentage gepensioneerde mensen = gepensioneerden/ totale populatie
Units: dmn
- 36) Percentage werkende mensen = werkende populatie/ totale populatie
Units: dmn

37) Reproductie factor =0.9

Units:dmnl

38) Totale populatie = gepensioneerde + jongeren voor ze werken + werkende leeftijd groep
mensen 1 + werkende leeftijd groep mensen 2

Units: people

39) Vruchtbaarheidsgraad 25 tot 44 jaar = 1/duur groep 2

Units: 1/Year

40) Werkende populatie= (werkende leeftijd groep mensen 1+ werkende leeftijd groep
mensen 2)*werkgelegenheidsgraad

Units: People

10.3. Interview – Freddy Willockx – voormalig Minister van Pensioenen 1992-1994

Interview met het oog op het onderwerp van de masterproef: “De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.” 14 september 2013 te Sint-Niklaas.

JVC: Wat is er vandaag veranderd aan de pensioenen tegenover uw regeerperiode?

FW: Ik heb eigenlijk zelf de basis gelegd voor een aantal wetswijzigingen. Een eerste wetswijziging is er gekomen in 1995. Men noemt dit de wet Colla, omdat het onder Marcel Colla is goedgekeurd in het parlement, maar ik had het zelf volledig voorbereid. Die wetgeving heeft twee zaken veranderd. Ten eerste, mannen en vrouwen zijn gelijkgeschakeld, zeer gefaseerd. Vrouwen hebben nu zoals mannen, pas een volle loopbaan op 65 jaar. Ik druk het verkeerd uit: vrouwen kunnen een volle loopbaan hebben na 45 jaar gewerkt te hebben. Vroeger was het zo dat voor vrouwen 40 jaar volstonden voor een volle loopbaan. Een Europese beslissing heeft ervoor gezorgd dat wij dit moesten aanpassen. Onze regering heeft dit gedaan, maar zeer uitgebreid uitgesmeerd in de tijd. Ik denk dat dit gespreid is geweest over 15 jaar.

Tweede maatregel die in die wet zat, was iets ingewikkelder. Het ging over de berekeningscoëfficiënten van de pensioenen die aangepast zijn, waardoor een mildering van de stijging is gebeurd. De pensioenen rijpte zoals men zegde. Ik heb ervoor gezorgd dat die stijgingscurve platter werd gemaakt.

Ik noem deze twee maatregelen de technische uitvoering van het eerste element.

Het tweede element waar ik de aanzet toe heb gegeven is de tweede pijler, deze van de aanvullende pensioenen, te democratiseren. Tot 1992-1994 hadden maximum 5% à 10% van de mensen recht op een aanvullend pensioen. Dat waren gewone kaderleden of leden van hele grote sectoren. Maximum 10% was bezig met de opbouw van een tweede pijler of kreeg een tweede pijler. Vandaag is dat 50%.

Er is ook een wetgeving over gestemd geweest, opnieuw onder Marcel Colla. Dan is er de Wet Vandenbroucke gekomen in 2004, een zeer belangrijke wet. Deze wet ging vooral over de sectorpensioenfondsen. Een tweede belangrijke evolutie.

De tweede pijler is nog onvoldoende ontwikkeld, maar ontwikkelt zich veel te traag. Ik kom hier later op terug.

In de overheidspensioenen is er het minst gebeurd. De taboe van de perequatie is hier blijven spelen. Perequatie is de automatische aanpassing aan de lonen van het overheidspersoneel. Dit is blijven spelen, het gevolg hiervan is dat we inzake overheidspensioenen weinig of geen ingreep hebben gehad. Ik heb toen ook de eerste wet laten stemmen, met bijzondere meerderheid, om de gewesten en de gemeenschappen te responsabiliseren. Het principe was: als de lonen van bijvoorbeeld het onderwijspersoneel van de gemeenschappen sterker stijgen in Vlaanderen dan in Wallonië en in Brussel, dan moet Vlaanderen daar de responsabiliseringsbijdrage voor betalen aan de Federale Overheid. Waarom? Omdat de Federale Overheid de pensioenen blijft betalen van de gewesten en de gemeenschappen voor het personeel van gewestelijke gemeenten. Naarmate dat de lonen in het ene gewest hoger zijn dan in het andere gewest, speelt de perequatie in de pensioenen ook sterker door. Er is een verrekeningsmechanisme ingevoerd. Maar laat me eerlijk zijn, persoonlijk ben ik er voorstander van dat men de pensioenen van de ambtenaren van de gewesten en de gemeenschappen volledig zou overhevelen naar de gewesten en de gemeenschappen. Dit zou de logica zelve zijn. Uiteraard ook met de budgettaire massa die hiermee te maken heeft, want dan zit je niet met die ingewikkelde responsabilisering.

Laatste element, toen ik begon zaten we met een deficit van de openbare financiën, het netto te financieren saldo van 7,5% à 8%. Dat is tot begin van deze eeuw, geleidelijk aan herleid naar 0%. Maar als gevolg van de financiële crisis, is dit opnieuw gestegen naar 2,5% anno 2013.

Dus als ik het geheel overschouw, over al die jaren, dan moet ik het volgende vaststellen. Ten eerste, dat de vervangingsratio van de wettelijke pensioenen, eerste pijler, altijd, maar geleidelijk daalt. De vervangingsratio wil zeggen: de verhouding tussen het pensioen en het laatste loon. Waarom daalt dit? Omdat wij er niet in geslaagd zijn - om budgettaire redenen - de wettelijke pensioenen (eerste pijler) welvaartsvast te houden. Dus de lonen stijgen sneller dan de pensioenen. Het gevolg is dat de vervangingsratio geleidelijk afneemt, een eerste vaststelling.

Tweede vaststelling, de tweede pijler is nog onvoldoende ontwikkeld om dit op te vangen. Er zijn nog altijd een aantal sectoren waar de tweede pijler nog niet bestaat. Bijvoorbeeld in de textielsector bestaat dit nog altijd niet.

Dus 3 vaststellingen:

1. Evolutie van de openbare financiën;
2. Daling van de vervangingsratio;
3. Onvoldoende toepassen van de tweede pijler;

JVC: Vindt u dat er tot hertoe voldoende maatregelen genomen zijn om de pensioenlast van 2030 tegen te gaan? Er wordt beweerd dat mijn generatie meer zal moeten investeren in een tweede en zelfs derde pijler. Zijn er sinds de vorige crisis in de jaren '80 te weinig maatregelen genomen met het oog op de vergrijzing?

FW: 20 jaar geleden had ik de perequatie van de overheidspensioenen moeten stoppen voor mensen die nieuw aangeworven werden. De filosofie van de perequatie is of was dat dit een compensatie was voor het feit dat de mensen in de openbaar ambt minder verdiende dan in de privé. Daar tegenover stond vastheid van betrekking en een beter pensioen. Vanaf begin van de jaren '90 is Luc Van den Bossche als Minister van Openbaar Ambt, de lonen beginnen verhogen in de openbare diensten. Zodanig dat dit argument niet meer op gaat. Ik had op dat moment moeten doordrukken - het stoppen van de perequatie voor al de nieuw aangeworvenen. Dat is mijn belangrijkste zelfkritiek.

Tweede kritiek, is een kritiek op de Paarse Regering. De Paarse regering heeft onvoldoende gebruik gemaakt van de hoogconjunctuur om het overheidstekort te verminderen. Men heeft gekozen om de lasten van de belastingen te verminderen onder Paars-liberale druk. Het gevolg is geweest dat de overheidsfinanciën op dat moment onvoldoende buffers hebben aangelegd om te weerstaan aan de crisis van 2008-2009.

Om op je vraag terug te komen. Ik ben ervan overtuigd dat pensioen, ook voor toekomstige generaties, altijd zal gevrijwaard blijven. Natuurlijk met het aandeel van de eerste pijler dat zal dalen, ten aanzien van de tweede pijler en ten aanzien van de derde pijler, dat klopt. Maar fundamenteel raken aan het wettelijk pensioen, daar is politiek-democratisch geen enkele regering toe in staat.

Dat betekent en nu komen we bij de toekomst, dat je niet alleen de begroting tegen 2015 in evenwicht moet krijgen. Maar dat je ook overschotten moet gaan boeken op je begroting tussen 2016 en 2030, overschotten die je toelaten om extra middelen te genereren voor het betalen van de wettelijke pensioenen. Dit is een eerste zaak. Een tweede zaak is en dit zal echter niet op applaus worden onthaald: vermits de tweede pijler onvoldoende wordt ontwikkeld door de sociale gesprekspartners - vakbonden en patroons - moet de overheid ingrijpen. De overheid moet volgens mij, een inter-professionele tweede pijler maken. Nu moet je wel weten dat die tweede inter-professionele pijler geld kost en deze komt ten koste van een loonsverhoging. Ik denk dat men de moed moet hebben om daarmee door te gaan.

JVC: Maar is het wel haalbaar dat de lonen opnieuw zouden stijgen?

FW: Het gaat niet over stijgen; het gaat over ‘de mate’ van stijgen. De lonen stijgen met de productiviteit, productiviteit blijft toenemen, dus er zal altijd wel een beetje marge zijn in een normale conjunctuur voor een bescheiden loonsverhoging. Welnu, mijn pleidooi is om een deel van die loonsverhoging af te romen en dat te gebruiken voor de tweede pijler, inter-professioneel, dus voor alle sectoren. Zodanig dat je een basisfonds krijgt, dat je als het ware geleidelijk aan opbouwt. Dit zal echter een zeer moeilijke discussie worden met de sociale partners.

Dus eerste opgave: openbare financiën overschotten boeken, tweede opgave: de tweede pijler verder ontwikkelen en derde opgave de alternatieve financiering van de sociale zekerheid opdrijven. De lasten op arbeid een beetje verminderen en in de plaats meer belasting op kapitaalinkomsten en het optrekken van de indirecte belasting en accijnzen tot het Europese gemiddelde. Als je deze dingen doet, dan heb je meer geld voor de sociale zekerheid. Vermits de pensioenen van de sociale zekerheid betaald worden, betekent dit meteen ook meer soelaas. Wat ik nu vertel op vijf minuten, zal wellicht werk zijn voor vijf jaar. Maar ik denk dat men deze richting moet uitgaan.

JVC: Is het een optie om de loonkosten te verlagen?

FW: Loonkostenverlaging: ben ik tegen. Lees Leemans¹⁰, de voorzitter van het ACV, ik ben volledig akkoord met zijn stelling. Dat je de loonkostenverlaging moet richten op vooral de lage inkomens en een aantal die het nodig hebben, in het bijzonder de industrie. Er zijn een aantal sectoren die het absoluut niet nodig hebben en die mogen daar niet van profiteren, want anders is je budgettaire massa ontoereikend om de pensioenen te financieren. Dat zijn de drie grote werven.

¹⁰ Freddy Willockx verwijst hier naar het artikel: “Lastenverlaging? Enkel voor sectoren die het nodig hebben” Een artikel in de Tijd op 13 september 2013 door D’Hoore Jasper waarin ACV-topman Marc Leemans spreekt over het concurrentiepact.

JVC: Momenteel is onze welvaart verbeterd tegen over het Europese gemiddelde, de armoede bij de bejaarden is verbeterd, dankzij de gouden jaren '60. De meerderheid van de bejaarden heeft een eigen huis, maar dit is niet veralgemeenbaar. Algemeen kunnen we stellen dat de welvaart voor gepensioneerden is verbeterd, maar kunnen we dezelfde welvaart behouden?

FW: Ik denk persoonlijk, dat de welvaartstijging veel beperkter zal worden dan in het verleden en misschien zelfs stagneert. Daar ben ik van overtuigd. Ik denk dat het heel belangrijk is, Paul De Grauwe heeft dit onderstreept, dat de koopkracht niet aangetast is en dat is een voordeel bij de heropleving die nu normaal moet gebeuren.

JVC: Welke systemen waren er ten tijde 1992-1994 aan de orde? Je hebt het repartitiesysteem, maar was er toen al sprake over de combinatie met het kapitalisatiesysteem?

FW: Dat is natuurlijk mijn filosofie geweest. Eens je de tweede pijler inbrengt, breng je kapitalisatie in als ondersteuning van repartitie. Begrijp me niet verkeerd, ik heb nooit gepleit om kapitalisatie in de plaats van repartitie te brengen. Wel een ondersteuning van repartitie, omdat repartitie omwille van de budgettaire beperkingen, onvoldoende welvaartsvastheid meebrengt.

JVC: Wat is uw visie over de pensioenen en de bevolkingsvergrijzing? Momenteel zitten we met 4 werkenden voor 1 gepensioneerde. Tegen 2030 gaan we naar 2 werkenden voor 1 gepensioneerde.

FW: Dit is onvermijdelijk, het is een demografische ontwikkeling die je niet onder controle hebt. Als het geboortecijfer opnieuw zou stijgen zou dit wat kunnen milderen. En natuurlijk ja, hoe meer migranten, hoe beter voor de demografie. Maar er is niet veel aan te doen.

JVC: Denkt u dat ouderen langer laten werken een oplossing zou bieden voor het pensioenprobleem?

FW: Dit is inderdaad een vierde punt, de vierde werf: het langer aan het werk houden van mensen. Versta me niet verkeerd: ik ben tegen de verhoging van de pensioenleeftijd van 65 jaar, ook om budgettaire redenen.

Want vergeet niet als je de pensioenleeftijd verhoogt, moet je het brugpensioen en het gedeelte dat de overheid hierin bijpast - wat zeer zwaar is - blijven aanhouden tot de wettelijke pensioenleeftijd. Stel: je verhoogt de pensioenleeftijd tot 67 jaar. Dit kost de Staat een pak geld omdat je dat brugpensioen moet blijven betalen. Het brugpensioen dat hoger is dan het wettelijke pensioen. Dus ik pleit ervoor om belangrijke incentives in te bouwen om de mensen aan te zetten om langer te werken. Eén daarvan is op kruissnelheid, de vrouw die langer werkt om aan een langere loopbaan te komen.

JVC: Heeft u hier voorstellen voor?

FW: In het kader van het brugpensioendebat, moet je verder de brugpensioenleeftijd verhogen, behalve deze voor zeer zware arbeid, kleuteronderwijs,... Jobs waar je gezien de leeftijd hetzij fysiek, hetzij mentaal niet meer toe in staat bent. Hiervoor moet een afwijking gevraagd worden.

JVC: Er wordt soms over gesproken om de brugpensioenen volledig af te schaffen, wat is uw mening hierover?

FW: Dit zou ik niet doen, als je inderdaad met grote sluitingen of herstructureringen zit, dan is dit toch wel een nuttige pijnstillert die je niet kan missen. Het zou ook heel brutaal zijn om iedereen nu te verplichten om te werken tot 65 jaar. De feitelijke uittredingsleeftijd die moet naar omhoog.

JVC: Denkt u dat we kunnen overgaan naar 1 universeel wettelijk pensioenstelsel voor zowel ambtenaren, zelfstandigen en werknemers? Of 1 universeel minimumpensioen dat gelijkgeschakeld is in alle stelsels?

FW: Het minimumpensioen gelijkschakelen dat is een evolutie waar ik voor ben. Dat zal tegelijkertijd de pensioenstelsels dichterbij elkaar brengen. Daarentegen moet ik wel herkennen dat de pensioenopbouw bij de zelfstandigen, de werknemers en de ambtenaren totaal verschillend is. Dus je kan de pensioenuitkering niet gelijkschakelen zonder de opbouw van de pensioenen gelijk te schakelen en dat is een werk van lange adem. Maar je hebt een goed punt, stap voor stap het minimumpensioen gelijkschakelen en deze geleidelijk verhogen. Op lange termijn geeft dit je een grotere harmonisering van de 3 stelsels. Maar de financiering van de drie stelsels uniformiseren, ik vrees dat het niet realistisch is.

JVC: Bij het afhankelijkheidsratio zien we dat er in 2011 - 42,6% ouderen op 100 werkenden zijn; terwijl dit in 1970 slechts 14,3% op 100 was. Heeft u tips voor de regering om dit probleem op te lossen?

FW: Het demografische probleem is een gegeven, waar je maar heel beperkt een impact op hebt. Ik heb daarnet de instrumenten gezegd, meer kinderen en misschien het gezinsbeleid stimuleren en dan migratie, maar dat heeft op zich ook zijn beperkingen. Het is de kunst om de volgende jaren - als de herstel zich doorzet - de machinerie van de herstelevolutie, om daar in mee te gaan.

JVC: Gelooft u in een gelijk pensioen voor alle gepensioneerden zoals het Beveridge systeem? (toegepast in Groot-Brittannië, Ierland, Nederland en Denemarken)

FW: Dat is wel een klein pensioen.

JVC: Dat is waar, maar momenteel hebben de bejaarden het in Nederland wel beter dan onze gepensioneerden.

FW: Ja, maar het is deze week nog in de actualiteit geweest. Zie jij het gebeuren dat er iemand plots 8% minder pensioen heeft? Ik denk persoonlijk dat de mix repartitie/kapitalisatie waarbij kapitalisatie versterkt tegenover repartitie. Maar voor de omgekeerde situatie, zoals in Nederland, daar ben ik ook niet voor. Want dan investeer je zoveel in kapitalisatie dat je niet in staat bent om dit permanent te handhaven. Bijgevolg moet je dan dalen met het pensioen.

JVC: Bedankt voor het interview.

**10.4. Interview Stephan Neetens – adviseur 2de en 3de
pensioenpijler OpenVld
2/10/2013**

Interview met het oog op het onderwerp van de masterproef: “De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.” 2 oktober 2013 te Brussel.

JVC: Welke belangrijke beslissingen zijn er genomen omtrent de pensioenen afgelopen twee termijnen op politiek vlak?

SN: Een groot moment in deze hele korte legislatuur van 2,5 jaar. Hervormingen in de pensioenen die als kantelpunt kunnen worden gezien in de ontwikkeling van de Belgische pensioenen. Het hervormingspakket dat voormalig minister Van Quickenborne in december 2011 in de kamer heeft gebracht en dat een uitvoering was van een aantal belangrijke elementen in het regeerakkoord - dat op dat moment - nog geen twee weken oud was. De situatie voor regeerakkoord 2011: tot op dat ogenblik konden sociaal verzekerden op pensioen gaan vanaf 60 jaar. In theorie is de wettelijke pensioenleeftijd in België 65 jaar. Dat is al zo vanaf de jaren 1920 toen het eerste pensioensysteem werd opgesteld. Van in het begin was het ook al mogelijk om vervroegd met pensioen te gaan vanaf 60 jaar. Initieel met een correctiecoëfficiënt, wat betekent: als je vervroegd met pensioen ging dan werd er een deel van je pensioen afgehouden. Dit was 5% per jaar dat je vroeger met pensioen ging. Dit omwille van de actuariële correctie. Je betaalt minder lang bijdragen en bovendien ontvang je ook langer een pensioen. Maar deze correctie is afgeschaft in 1989 voor de werknemers en geleidelijk aan voor de zelfstandigen in de daarop volgende jaren.

Na het regeerakkoord december 2011: je kan nu ten vroegste op vervroegd pensioen op je 62 in plaats van je 60^{ste}. Maar om dit verteerbaar te maken, wordt dit gespreid in de tijd. Vanaf 1 januari 2013 zal de pensioenleeftijd telkens met 6 maanden toenemen tot je na 4 jaar, in 2016 aan 62 jaar zit. Dus de vervroegde pensioenleeftijd is nu 60,5 jaar(2013) en volgend jaar (2014) wordt dit 61 jaar. Dit was de kern van de hervorming, doorgevoerd in alle 3 de stelsels; enkel in het ambtenarenpensioen is er tal van uitzonderingen en speciale regelingen voor uitgewerkt. Omdat dit stelsel op een andere manier werkt. Om vervroegd met pensioen te mogen gaan had je twee voorwaarden: de leeftijdsvoorwaarden, vroeger 60 jaar, nu 62 jaar. En de loopbaanvoorwaarden; aantal jaren dat je hebt bijgedragen tot het systeem. In 2011 was dit 35 jaar (gevolg van pensioenhervorming van Jean-Luc Dehaene) in de jaren '90 bedroeg dit 20 jaar; dit werd stilaan opgetrokken tot 35 jaar. Nu wordt dit opgetrokken naar 40 jaar (is ook gespreid over 4 jaar) Het is voor alle drie de stelsels van toepassing. Alleen is de invloed voor de ambtenaren veel groter. Omdat ambtenaren al een pensioen konden krijgen en dus op vervroegd pensioen gingen als ze vijf jaar in dienst waren van de overheid. Nu is het recht op ambtenarenpensioen; als je vijf jaar bij de overheid hebt gewerkt. Als je geen vijf jaar bij de overheid hebt gewerkt, heb je geen recht op een overheidspensioen maar val je in het werknemersstelsel. In het totaal moet je carrière 40 jaar bedragen als je op 62 jaar op vervroegd pensioen wil. De hoogte van het pensioen wordt berekend op het middelloon (loon van de hele carrière), ambtenaren zaten meer in een eindloonrekening (enkel de laatste 5 jaar telde mee). Dit is nu naar 10 jaar gebracht. Gevolg is dat voor de ambtenarenpensioenen, de kost, naar beneden zal gaan. Een aantal uitzonderingen voor mensen die op vroege leeftijd zijn beginnen werken. Waarom deze hervorming, wat is de bedrijfslogica die hier achter zit? Enkele Vaststellingen;

- Vergrijzing
 - Lage vruchtbaarheidsgraad 1,87%; stabiel blijvend tot 2060. Terwijl je de bevolking wil hernieuwen moet je eigenlijk 2,1% geboortegraad hebben om je bevolking stabiel te houden.
- Toenemende levensverwachting
- Babyboomers die vanaf 2010 of vroeger massaal op pensioen beginnen gaan

→deze factoren geven druk om de kost van de vergrijzing te vergroten

Hoe kan je deze kost financieren?

- Sparen; Je hebt een pot opzij staan. Dit was de strategie van Dehaene in de jaren '90. Ook de strategie van de regering Verhofstadt met het Zilverfonds. Dit had kunnen lukken, maar de financiële crisis is gekomen en die heeft een deficit geslagen in de begroting, dat we niet meer gekend hebben sinds de jaren '90. Dit lukt dus niet meer.
- Begroting moet wel op orde gebracht worden, maar extra opzij zetten om de vergrijzing te betalen is niet meer mogelijk, want de vergrijzing is al begonnen.
- Bijdragen verhogen:
 - Sociale bijdragen verhogen; “de lasten zijn te hoog in België” lees je in de kranten;
 - Belastingen verhogen; we vullen het deficit op met inkomsten uit de schatkist. Maar de belastingsgraad op arbeid is in dit land al bij de hoogste van de Europese Unie. Als je dit nog verhoogt, zal dit een drukkend effect hebben op consumptie en productie m.a.w. het zou er dus hypothetische kunnen toe leiden dat je uiteindelijk minder belastingen binnenhaalt;
 - Uitkeringen verminderen; bijvoorbeeld pensioenen met 5% verlagen. Maar onze pensioenen zijn al niet heel hoog. Dus dit is ook geen optie. Tenzij we kijken naar de overheidspensioenen, deze kunnen wel nog verlagen.
- Mensen moeten langer werken. (optie die overblijft.)
 - Als mensen langer werken, dragen ze langer bij. Gaan ze later op pensioen en krijgen ze zelf langer pensioen.

- De effectieve pensioenleeftijd, de op één na laagste van de Europese Unie. In de cijfers van 2011 was dit 59 jaar. In Zweden 64 jaar; in Nederland en Duitsland is dit 63 jaar. Het is logisch als je pensioenleeftijd 65 jaar is, dat de effectieve pensioenleeftijd altijd ervoor ligt; mensen worden ziek, arbeidsongeschikt, tijdskrediet,... Bij ons ligt dit extreem vroeg. Al deze mensen zitten in een uitkeringsystemen; brugpensioen; werkloosheid met bedrijfstoelag, tijdskrediet, arbeidsongeschiktheid...die krijgen allemaal een uitkering van de overheid. In de meeste gevallen tellen deze jaren mee voor hun pensioenopbouw en gaan ze pas op pensioen op 65 jaar. Problematiek: Het heeft geen zin om in België de wettelijke pensioenleeftijd te verhogen naar 66 of 67 jaar, want iedereen is er al uit op 59 jaar. Dus wat moet er gebeuren: de effectieve pensioenleeftijd moet verhoogd worden;
 - Brugpensioenmaatregelen zijn aangepast;
 - Loopbaanduur.

JVC: Denkt u dat er voldoende pensioen zal zijn voor iedereen en dat iedereen dezelfde welvaart behoudt?

SN: Dit is zeker mogelijk. Dit is politiek. We kunnen altijd de belastingen verhogen om de pensioenen te betalen. Een liberaal wil zeker deze belastingsverhoging niet. Algemeen is het wel aanvaard dat het genoeg is. We willen best wel bijdragen, maar het mag ook niet overdreven zijn. We gaan de pensioenen niet in stand kunnen houden op het huidige niveau, als we niet hervormen. Dit is ook de boodschap die Alexander de Croo wil brengen. Hoe kunnen we hervormen? We kunnen dit op twee manieren:

Begroting op orde krijgen: een evenwichtsbegroting tegen 2015; dus geen deficit op running accounts. Tot op dit ogenblik zitten we op traject op 2,15% begrotingstekort. Voor volgend jaar gaan we naar 1,80%. Dus dit moet in 2016 naar 0%. Liefst zelfs een overschotsbegroting, waar we ieder jaar een overschot zouden hebben van 0,25%, 0,50% of 0,75%. Wat we dan zouden kunnen gebruiken om de vergrijzingskost te kunnen financieren. Wellicht is deze overschot begroting *wishfull thinking*. Maar er zijn nog andere fenomenen waar men ook rekening mee moet houden. De vruchtbaarheidsgraad is voorbije jaren sterk gestegen. De vrouw heeft in 2000 gemiddeld 1,68 kinderen. Nu (2013) hebben ze er 1,78. Dit betekent dat heel veel kinderen geboren zijn, die naar de crèche moeten, universiteit,... we gaan meer scholen nodig hebben, sportplekken, speelpleinen,...

JVC: Houdt de regering rekening met een eventueel nieuwe crisis?

SN: Het beleid van de regering wordt onderbouwd door de berekeningen en werking van het Federaal Planbureau in de vorm van de *studiecommissie van de vergrijzing*. Deze maakt jaarlijks een verslag over de vergrijzing, voornamelijk de vergrijzingskost met verschillende scenario's. Het is wel moeilijk om met doemscenario's rekening te houden. We houden rekening met een middenscenario en negatief scenario van het planbureau.

JVC: Is een combinatie van het repartitie- en kapitaalsysteem mogelijk? Bijvoorbeeld kapitaalsysteem gebruiken ter ondersteuning van het repartitiesysteem om de pensioenen te bekostigen?

SN: In de jaren '90, dacht men heel sterk onder de invloed van enkele neo-liberalen; men dacht heel sterk in repartitie tegen kapitalisatie, dus tegenover elkaar. Men linkte dit ook onmiddellijk aan een ideologie; repartitie is gebaseerd op solidariteit tussen de generaties. Kapitalisatie is het instrument van de egoïstische mensen die alleen voor zichzelf sparen. Dit is nooit een goede analyse geweest. De twee vullen elkaar aan en je moet de twee systemen gebruiken. Waarom? Omdat ze beiden bepaalde risico's in zich dragen. Door de combinatie van de twee, sluiten de risico's elkaar uit.

Risico bij repartitie is de demografie. Dit zorgt voor druk op het repartitiestelsel en is niet onmiddellijk oplosbaar. Wat is het risico bij een kapitaalstelsel? Eén de inflatie en twee een economische crash, wat we gezien hebben de voorbije vijf jaar. Door ze te combineren kunnen de risico's worden geneutraliseerd. Overgaan van repartitie naar kapitalisatiestelsel is voorgedaan door Chili onder generaal Pinochet. Het probleem hierbij is wel dat er één generatie is, die tweemaal betaalt. De oudjes die al op pensioen zijn, ga je geen pensioen afnemen, maar zij kunnen ook niet meer bijdragen. De actieven die betalen enerzijds voor hun eigen pensioen en anderzijds voor de gepensioneerden. Een overgang geeft een enorm onrechtvaardigheidsgevoel.

JVC: Momenteel zijn er ook veel jongeren die denken dat ze voor meerdere generaties zullen moeten werken...

SN: Inderdaad en dit is de grote uitdaging, om het vertrouwen bij de jongeren - voornamelijk de min 35ers - in het wettelijke systeem te herstellen. Dit kan enkel door structurele hervormingen te nemen.

JVC: Je zou dus meer inzetten op de 2^{de} en 3^{de} pensioenpijler waarbij het kapitaalstelsel de ondersteuning voor repartitie biedt. Maar de 2^{de} pensioenpijler is op dit moment in vele sectoren nog niet goed ontwikkeld...

SN: Waarvoor moeten we kapitalisatie gebruiken? Een pensioensysteem heeft twee doelstellingen. De eerste is armoede bestrijden, ervoor zorgen dat ouderen niet in de armoede terecht komen. De tweede: er voor zorgen dat mensen hun levensstandaard van vóór het pensioen in stand kunnen houden na het pensioen. Dit zijn twee verschillende doelstellingen. Onze eerste pijler beoogt deze twee doelstellingen. De vervangingsgraad, de levensstandaard op pijl houden dat lukt in België nog tamelijk goed voor mensen die een laag inkomen hadden doorheen hun carrière. Maar dit lukt niet voor mensen met een gemiddeld of hoger inkomen, want met het pensioen, zakt dit enorm. Hiervoor hebben we de tweede pijler in het leven geroepen.

Waarom ligt de vervangingsratio voor hogere lonen in de eerste pijler zo laag? Omdat we in 1982 een loonplafond hebben ingevoerd. Ik zeg bijvoorbeeld 51 000 euro. Dit betekent dat als je meer verdient dan dit loonplafond je gemiddeld inkomen over heel je carrière - alles wat erboven komt - niet meer in rekening wordt gebracht voor de berekening van je pensioen. Wat er toe leidt dat, als je een volledige loopbaan van 45 jaar hebt, je maximum pensioen 2.400 euro bruto is. We zouden dit kunnen wijzigen door de vervangingsratio op 75% te zetten, maar dan moeten de belastingen ook opgetrokken worden. Hiervoor is geen draagvlak meer. Dus je moet werken via de tweede pijler. We kunnen de belastingen niet verhogen om de pensioenen te verbeteren. Wat we wel kunnen doen is mensen verplichten om te sparen voor hun eigen pensioen, voor hun eigen toekomst via hun bedrijf. Dit is dirigistisch; wij zeggen dat ze moeten sparen voor de toekomst. We willen de tweede pijler verbreden en verdiepen. Verbreden: iedereen moet er één hebben. Verdiepen: de bijdragen die ervoor betaald worden, substantieel genoeg zijn om tot een bedrag te komen dat een verschil maakt. Berekeningen tonen aan dat je hiervoor een minimumbijdrage nodig hebt van 4% per maand van je brutoloon. In vele sectoren komen ze hier niet aan, de bijdragen zitten hier tussen de 1 à 2%.

JVC: Sommige sectoren hebben zelfs nog geen tweede pijler...

SN: Inderdaad.

JVC: Had de overheid dan niet vroeger moeten ingrijpen? De tweede pijler vroeger moeten opstarten? Opnemen in een CAO, zodat het verplicht zou zijn voor alle sectoren?

SN: Terechte opmerking. In de jaren '80 en '90 was de discussie over de tweede pijler nog heel ideologisch. Men zag dit als een privatisering van de pensioenverzekering. Dit terwijl de liberale partij in jaren '90 in de oppositie heeft gezeten. De nadruk, vooral van de sociaal democraten en de linkervleugel van de christendemocratie, lag op de eerste pijler versterken. De tweede pijler laat hier de vrijheid aan de sectoren. We creëren hier een sociaal kader voor, maar stimuleren dit niet als overheidsbeleid. Want hier zou je wel eens de conclusie uit kunnen trekken: dan moeten we niet meer investeren in de eerste pijler. Een hele ideologische discussie.

Dit is pas gekanteld bij de regering Verhofstadt I, met Frank Vandenbroucke als Minister van Pensioenen. Die met een veel economische bril keek. Hij verkondigde dat we de twee moesten gebruiken. De eerste pijler versterken en de tweede pijler veralgemenen. Dit werd de Wet Aanvullende Pensioenen: de wet Vandenbroucke van 2003. Die eigenlijk voort kwam van Marcel Colla, de vorige pensioenminister. Deze was vooral gericht op het creëren van gelijke behandeling onder werknemers.

JVC: Er is dus veel tijd verloren gegaan want we zijn nu 2013 en de tweede pijler staat nog in zijn kinderschoenen...

SN: We zijn beginnen discussiëren over de reguleringen van de tweede pijler in de jaren '80 toen Jean-Luc Dehaene Minister van Sociale Zaken was. Toen zijn er - wat men noemt - een aantal actuariële Koninklijke Besluiten genomen. Koninklijke Besluiten die ervoor zorgen dat wanneer er een tweede pijler is, dat die degelijk gefinancierd is. Dit was de eerste stap.

De tweede stap onder dhr.Colla legde de nadruk op het sociale aspect en dan vooral de gelijke behandeling onder werknemers, plus het beschermen van verworven rechten.

VandenBroecke zijn perspectief was heel nieuw: de democratisering van de tweede pijler. Er voor zorgen dat iedereen een tweede pijler heeft, zonder het te verplichten. Die strategie heeft gewerkt. In 2003 had ongeveer 1/3 van de Belgische werknemers een tweede pijler, nu is dit rond de 66% (2013). We hebben een substantiële vooruitgang gezien. De niet rijke sectoren zijn de moeilijkste groep; die nog moeten volgen: textiel, contractuelen bij de overheid,...

JVC: Wie betaalt de bijdrage? Meestal de werkgever. Stel: je verlaagt de loonlasten met 5% en de 5% die men bespaart, gebruikt men voor de tweede pijler. Is dit een oplossing?

SN: Dit was ook het concept dat in het regeerakkoord stond. In het regeerakkoord stond een kleine kritische bepaling. Die zei; de regering zal aan de sociale partners vragen om na te denken over de veralgemening van de tweede pijler. Waarom is dit niet gelukt tijdens het tweejaarlijks overleg met de vakbonden vorig jaar? Omdat uit deze onderhandelingen een loonstop van 4 jaar kwam. De lonen kunnen de volgende 4 jaar niet stijgen. Dus dan is het moeilijk om nog te onderhandelen over extra geld voor de tweede pijler. We hebben hier gekozen voor de versterking van onze competitiviteit en de economie.

JVC: Een versterking van de 2^{de} en 3^{de} pensioenpijler zou dit de inkomensongelijkheid niet vergroten? Mensen die niet veel verdienen hebben nu vaak al geen tweede pijler; het is voor hen ook moeilijker om extra te sparen...dus de ongelijkheid wordt steeds groter.

SN: Terechte vraag. Dit is ook één van de uitdagingen bij het uitwerken van de tweede pijler. De enige manier om dit op te vangen is: ervoor zorgen dat er in elke sector een tweede pijler komt. En zorgen dat de bijdragen in iedere sector voldoende groot zijn. We hopen naar het einde van dit decennium de tweede pijler te veralgemenen.

JVC: Dan is het al 2020 en in 2030 zou het pensioenprobleem eigenlijk van de baan moeten zijn?

SN: Neen, het probleem van de kost van de demografie van de babyboom die leidt tot een papyboom zal van de baan zijn. Dit is sowieso een probleem van de financiering van de eerste pijler. Dit moeten we oplossen door de begroting op orde te houden en mensen langer te laten werken. De tweede pijler speelt hier geen rol in. De tweede pijler is bij vele mensen pas beginnen opbouwen eind jaren '90. De tweede pijler is belangrijk voor de volgende generaties, omdat deze generaties steeds ouder worden. Het is zeer onvoorspelbaar hoe de levensduur zal evalueren. De uitdaging van de vergrijzing is dubbel. Enerzijds het tijdelijk probleem: de papyboom tot 2030 en anderzijds het structureel probleem: de levensverwachting

JVC: Moet mijn generatie gigantisch beginnen kweken?

SN: Ja en we zijn goed bezig, we hebben een stijgend geboortecijfer.

JVC: Is de piste migratie een oplossing voor de vergrijzing?

SN: Dit is politiek onaanvaardbaar. Migratie is er sowieso. Je kan het niet tot een beleidspunt uiten omdat de bevolking dit niet wil. België heeft geen economisch migratiebeleid. We leven in de illusie van 1974, toen was de immigratiestop aangekondigd.

Terwijl, als we wat verstandiger zou zijn zoals Canada, en bijvoorbeeld een economisch migratiebeleid uitwerken - en daarbij per jaar arbeidsplaatsen voor buitenlanders ter beschikking stellen - dan zouden we die mensen ten eerste kunnen voorbereiden en ten tweede selecteren. Hier is OpenVLD altijd voorstander geweest van een economisch migratiebeleid. Maar dit ligt moeilijk.

JVC: Is het een optie om over te gaan naar één universeel minimumpensioen (gefinancierd uit belastingen) en een proportioneel deel (gefinancierd uit repartitie) + het uitbouwen van het aanvullend pensioen opgenomen in de CAO per sector?

SN: Dit is geen dom voorstel. In de ideale wereld zou dit ook mijn idee zijn omdat het veel transparanter wordt en extreem vereenvoudigd.

JVC: Meer aanvaardbaar voor de bevolking waarschijnlijk?

SN: Ik denk het wel. Het enige probleem is dat we niet vertrekken van een schone lei; we zitten met een historische erfenis. En dit land is geen land van de grote structurele hervormingen waarbij het ene systeem overboord wordt gegooid en het andere in de plaats wordt gebruikt.

JVC: Maar men kan er geleidelijk aan naar toe gaan?

SN: Dat is denk ik de strategie die we zullen moeten volgen.

JVC: Voorziet de regering reeds een universeel minimumpensioen?

SN: Neen, deze regering doet wat er in het regeerakkoord staat. Alle hervormingen die nu in de pensioenhervorming gebeuren, gebeuren op dezelfde manier in alle drie de systemen. Dat probeert men toch. Door micro-hervormingen zijn er telkens stukjes van de drie stelsels die op elkaar beginnen te lijken.

JVC: Mensen die na hun pensioen verder werken, worden op dit moment gesanctioneerd als zij teveel bijverdienen! Is dit niet vreemd, als je net de mensen wil stimuleren om langer te werken? Bovendien, voor het pensioen dat ze nu ontvangen hebben ze reeds afgedragen, ze hebben dit reeds verdiend. Dus wat ze extra verdienen is een ‘extraatje’.

SN: Terechte opmerking. Je hebt het toch over de toegelaten arbeid als je gepensioneerd bent en in welke je mate je mag bijverdienen?

JVC: Ja, mensen die na hun 65^{ste} nog verder werken...

SN: Dit is een hele liberale analyse die je maakt. De Openvld heeft het standpunt sinds jaar en dag verkondigd; dat je eigenlijk ongelimiteerd zou mogen bijverdienen. Nu, dit stelt een aantal problemen als je dit zonder enige voorwaarden zou doen aangezien mensen vanaf 60 op vervroegd pensioen mochten tot 2011 als ze 35 jaar carrière hadden. De meeste Belgen kwamen hier wel aan. Als je dan toeliet dat men ongelimiteerd kon bijverdienen na het pensioen, dan had je heel veel collusie gehad. In die zin dat het zeer gemakkelijk geweest zou zijn om met je werkgever de afspraak te maken: ik neem mijn pensioen op maar ik blijf werken. Dan blijft iemand voltijds werken tot zijn 65^{ste} en trok hij vijf jaar lang zijn pensioen.

JVC: Ja , goed, maar ik bedoel na 65 jaar.

SN: Dit hebben we ingevoerd. Na je 65^{ste} als je 42 jaar carrière hebt, mag je nu ongelimiteerd bij verdienen. Er is heel veel kritiek gekomen op die 42 jaar. Waarom? Die 42 jaar is een bijkomende stimulans om lang te werken. Er zijn een aantal misbruiksituaties die zich voor kunnen doen, voornamelijk bij zelfstandigen. Het is makkelijker voor een zelfstandige om je eigen arbeidscarrière te managen en onder gelijk welk scenario en dit wilden we vermijden. Dus momenteel is het ingevoerd; vanaf 65 jaar mag je onbeperkt bijverdienen als je een carrière hebt van 42 jaar. Dit was: één noodzakelijk om het betaalbaar te houden en twee een bijkomende stimulans om mensen langer aan het werk te houden.

JVC: Voorstel: bijvoorbeeld voor de laatste twee jaar van het onderwijs hogeschool laat je studenten praktijkervaring opdoen bij de oudere werknemer. De oudere werknemer neemt de laatste twee jaar van de opleiding voor zijn rekening en draagt zijn kennis over op de student. Op deze manier kan de “oudere werknemer” rustig uitbollen en kan een student werkervaring op doen. Bovendien is dit een win-winsituatie voor een bedrijf want de leerling is al opgeleid. Het bedrijf moet op die manier zelf geen opleiding meer geven en kan de leerling onmiddellijk inschakelen in het werkveld.

SN: Ja, het zijn dit soort van ideeën die we nodig hebben. Het is gemakkelijk om te zeggen, je moet langer werken. Voor 50-plussers die werkloos worden, is het zeer moeilijk om een baan te vinden. Er bestaat een enorm vooroordeel ten aanzien van oudere werknemers. Een vooroordeel dat volledig onterecht is, want internationaal onderzoek toont aan dat 50-plussers niet automatisch minder productief zijn dan anderen. Een jongere is energiever maar heeft minder ervaring. We hebben een arbeidsmarktbeleid nodig dat ouderen revaloriseert. We hebben ook aanpassingen van werkplekken en werkfuncties nodig, die langer werken draagbaar, haalbaar en realistisch maakt voor allerlei soorten beroeps categorieën

Het belangrijkste werk moet gebeuren op de HR-diensten van de verschillende bedrijven. Het gaat over: het aanpassen van werkplekken, werkroosters, nieuwe invulling van functies...De Zweden hebben bijvoorbeeld een programma gedaan, 10 jaar geleden, dat heet “the knowledge lift”. Dat was een soort programma waarbij 50-plussers een nieuwe opleiding mochten gaan studeren met een overheidsuitkering en tegelijkertijd moest deze positie dan vervangen worden door een jongere. Dat heeft heel goed gewerkt. Ten eerste konden jongeren werkervaring verwerven op de arbeidsmarkt. Ten tweede werden de skills en vaardigheden van ouderen gereboot of geüpdatet. Waardoor ze makkelijker, nuttiger en inzetbaar werden op de arbeidsmarkt. En jou voorstel sluit hierbij aan.

JVC: Is het dan niet makkelijker dat je zulke voorstellen onmiddellijk insluit in de pensioenhervorming?

SN: Ja, absoluut. En in verschillende programma's van Openvld zitten bepaalde van deze voorstellen al verwerkt.

Bedankt voor het interview.

10.5. Interview Luc Dubois - fractiemedewerker Sociale Zekerheid in de Kamer voor N-VA

Interview met het oog op het onderwerp van de masterproef: “De dynamiek van de bevolkingsvergrijzing op de wettelijke pensioenen en de welvaart in België.” 17 februari 2014 te Brussel.

JVC: De studie in mijn thesis loopt van de periode 2010 tot 2030: denkt u dat er voldoende pensioen zal zijn voor iedereen? (Iedere gepensioneerde behoudt dezelfde welvaart waar men vandaag als werkende van geniet.)

LD: Ik denk dat het een absolute prioriteit is om ervoor te zorgen dat de pensioenen betaalbaar blijven. We hebben ooit een Minister van Pensioen gehad, minister Daerden, die enkele jaren geleden beweerde: “Ik kan de pensioenen nog betalen tot 2015.” Dat zou dramatisch zijn natuurlijk. Wij zijn ervan overtuigd dat pensioenen betaalbaar zullen blijven omdat dit een prioriteit is. Desnoods maken wij elders middelen vrij. Het kan niet zijn dat mensen die heel hun leven hebben bijgedragen, op pensioenleeftijd in de kou worden gezet. Dit is geen optie.

JVC: Hoe zouden jullie dit concreet willen aanpakken? Onlangs las ik dat N-VA het opnieuw oprichten van een Sociale Zekerheid voorstelde...

LD: In iedere geval, aan onze Sociale Zekerheid mag gesleuteld worden. Heel de structuur van de Sociale Zekerheid is gebaseerd op iets van het midden van de vorige eeuw. De sociale risico's lagen anders, de maatschappij was anders samengesteld en de mogelijkheden van de administratie waren ook helemaal anders. Als je ziet - destijds werd voor elk sociaal risico een apart instelling opgericht, een heel administratie, een aparte minister - dat is eigenlijk niet meer bestand tegen de tand des tijds. Het is een schande dat we nog zoveel geld pompen in een niet efficiënte overheid. Dus sleutelen aan de Sociale Zekerheid, inderdaad, maar dit betekent niet: torren aan de sociale voordelen, maar dit betekent alleen al de structuur efficiënt maken.

Volgens ons kan daar een gigantische besparing inzitten. Niet alleen in de overheid zelf, maar ook in de meewerkende instellingen van de Sociale Zekerheid. Voor pensioenen is dit nu minder, maar bijvoorbeeld in de ziekteverzekering, als je ziet hoeveel geld er naar de ziekenfondsen gaat. Ziekenfondsen hebben een fantastische rol, we waarderen die ook, staan er positief tegenover. Maar we moeten toch de discussie durven aangaan: of dat er niet aan gesleuteld kan worden. Dat is bijna één miljard tweehonderd miljoen per jaar dat enkel naar de ziekenfondsen gaat, puur aan administratieve kosten. Dat is een gigantisch bedrag.

JVC: De werkloosheidsuitkering neemt ook een enorme hap uit het Sociale Zekerheidssysteem. Zouden jullie dit afschaffen?

LD: Uiteraard niet! Uiteraard moet er een werkloosheidsstelsel blijven bestaan. Wij zijn absoluut niet te vinden voor het huidige systeem; zoals je weet zijn wij voorstander van een beperking van de werkloosheidsuitkering in de tijd. Ik denk eigenlijk dat in Vlaanderen onder de Vlaamse partijen daar een redelijk ruime consensus over is om dit in de tijd te beperken. Maar daar stoten we natuurlijk op een 'non' van de Franstalige partijen.

JVC: Zouden jullie eerder opteren om over te gaan naar het Scandinavische model? Specifiek voor de pensioenen: Oudere werknemers de laatste vijf jaar van hun loopbaan minder laten verdienen om op deze manier banen te kunnen creëren voor de jongeren.

LD: Wij zijn niet van mening dat we ouderen zo snel mogelijk uit de arbeidsmarkt moeten hebben, om jongeren de kans te geven. Voor ons is het een en/en verhaal. Zoveel mogelijk mensen aan het werk. Werk maakt werk, voor ons.

Om terug te komen om de werkloosheidsbeperking in de tijd, dit is voor ons 3 jaar. Twee jaar werkloosheidsuitkering plus nog een jaar integratie-uitkering plus een mogelijkheid om te verruimen naar gelang de duur van de loopbaan. Deze periode kan verruimen naargelang het X aantal jaar dat men gewerkt heeft. Eventueel ook maatregelen naar oudere werknemers toe. Want het is niet omdat iemand die 40 jaar heeft bijgedragen en op zijn 60^{ste} werkloos wordt om die op dezelfde manier te activeren als een jongere van 23 jaar.

JVC: Momenteel is slechts 54% van de beroepsbevolking tussen 55 en 65 jaar aan het werk, hoe willen jullie dit cijfer verhogen? Met specifieke focus op de oudere werknemers.

LD: Wij worden ook wel eens afgeschreven als de werkgeverspartij. De sleutel ligt voor een groot stuk bij de werkgever en wij vinden dat werkgevers hierin worden geresponsabiliseerd. Dat hoeft dan niet perse financieel te zijn maar werkgevers moeten een tandje bij steken. Onder andere voor oudere werknemers, maar ook mensen met een arbeidshandicap, voldoende ruimte te geven en flexibele en aangepaste jobs te voorzien.

JVC: Op welke concrete manier zien jullie deze stimulering? Subsidies? Extra opleiding voor werkgevers?

LD: Wij zijn voorstaander om dit pakket door te schuiven naar de sociale partners en dat er binnen het beschikbare budget sluitende afspraken gemaakt worden. Wij willen niet met het regelende vingertje optreden. In eerste instantie is het dan aan de sociale partners om naar een oplossing te streven en desnoods zal daar dan een vorm van dwang, om het zo te noemen, bij moeten zijn. Maar in de eerste plaats hopen wij op het gezond verstand van onze sociale partners. Wij willen geen land waar de overheid regulerend moet optreden voor van alles en nog wat.

JVC: De regering mikt tegenwoordig vooral op de aanvullende pensioenpijler, want zal de wettelijke pensioenpijler nog voldoende zijn?

LD: Het wettelijk pensioen is in vele gevallen nu al niet meer voldoende omdat de vervangingsratio gewoon veel te laag ligt. Niettemin blijft voor N-VA de eerste pijler de absolute basis.

JVC: Zouden jullie eventueel de vervangingsratio optrekken? Want sinds het ontstaan van het pensioensysteem is dit nog niet echt aangepast...

LD: Neen, en voor een groot stuk ligt dit aan de inkomensgrenzen. Er wordt maar voor een bepaald deel van je loon rekening gehouden met uw pensioenopbouw. Alles wat hierboven ligt, er worden wel inhoudingen op gedaan, telt eigenlijk niet mee voor de opbouw van je pensioen. Voor ons, is het principe van de maximumpensioenen eigenlijk geen goede zaak. Uiteraard, belangrijk om erbij te vermelden, evident dat de eerste euro meer gaat opbrengen voor je pensioen dan de laatste euro.

Er zit een mildering in, je gaat niet tot explosieve pensioenen komen. Iemand die meer bijdraagt moet toch ook, al is het maar een beetje, meer krijgen.

JVC: Er wordt op dit moment te weinig ingehouden om het aanvullend pensioen als een meerwaarde te zien. Wil N-VA deze tweede pensioenpijler versterken? Bijvoorbeeld 4% in de maand van het loon als aanvullend pensioen opzij houden?

LD: Ik kan geen uitspraken doen over percentages die moeten ingehouden worden. Maar wij zien de aanvullende pensioenen als een noodzakelijke aanvulling op de eerste. De eerste pijler blijft veruit de belangrijkste, maar er moet een aanvulling zijn vanuit de tweede pijler en dit over de ganse beroepsbevolking. Er worden te veel groepen uitgesloten van aanvullend pensioen.

JVC: Zouden jullie met de werkgeverspartijen samen zitten en dit eventueel insluiten in een CAO zodat dit wordt verplicht, de tweede pensioenpijler?

LD: Absoluut, ook voor ambtenaren trouwens. Zoals het systeem van het aanvullende pensioen nu is, is het voor ons te complex. We hebben hier omtrent al veel gesprekken gehad met de sector. Eigenlijk moet dat aanvullend pensioen herbekeken worden en moet het belangrijker worden dan nu. Om voor een gezondere mix te zorgen tussen repartitie uit de eerste pijler en kapitalisatie uit de tweede pijler.

JVC: Dus jullie gaan ook eerder voor een repartitiesysteem met een ondersteunende functie van het kapitalisatiesysteem?

LD: Een gezonde ondersteuning. De eerste pijler blijft primaire. De derde pijler, ook die moet blijven en moet fiscaal worden beloond. Voor mensen die tijdens hun carrière over hun pensioen nadenken, dat is eigenlijk fantastisch.

JVC: Stel dat men de laatste jaren van hun loopbaan, tijdens de 60 en 65 jaar, een stuk van hun loon afstaan als aanvullend pensioen, zou dit ook een optie zijn?

LD: Binnen bepaalde vorken, lijkt dit voor ons zeer aanvaardbaar. We moedigen natuurlijk aan dat het aanvullend pensioen al wordt opgebouwd ver voor de leeftijd van 60 jaar.

JVC: Houden jullie rekening met eventueel komende crisissen bij de berekening van jullie pensioenplan?

LD: Nee, maar momenteel is de economische situatie niet rooskleurig. Het probleem bij het pensioenbeleid dat gevoerd is, getuigt niet echt van een langetermijnvisie.

JVC: Inderdaad, men wist in 1980 reeds dat de vergrijzing op komst was. Men heeft toen geen maatregelen genomen, men heeft vooral uitgesteld... Hier en daar zijn er enkele maatregelen genomen in verband met de pensioenen, maar eigenlijk te weinig... Pas de laatste drie jaar is men echt bezig met deze pensioenhervorming, waarom heeft men zo lang gewacht?

LD: Eigenlijk heeft men door deze tactiek een geweldige hypotheek gelegd op de jongere generaties. Ik weet niet of u al heeft opgezocht wie de ministers van pensioen waren en tot welke partij deze behoorden... Eigenlijk is dit ongelofelijk. De houding die ze hebben aangenomen, kan niet anders worden omschreven als asociaal. Deze regering Di Rupo I heeft de verdienste dat ze inderdaad een stap heeft gezet in de pensioenhervorming. We kunnen dit zelfs omschrijven als een historisch moment als je dit afweegt tegenover wat er in de decennia ervoor is gebeurd. Maar het blijft nog redelijk pover en ook over de manier waarop hebben wij onze bedenkingen... De pensioenhervorming is doorgevoerd door amendementen op een programmawet. Een programmawet is wat men omschrijft als “vuilnisbakwet”, in de oorspronkelijke versie stond geen woord over de pensioenen. Tijdens de zitting zijn die amendementen uitgedeeld en dit was de pensioenhervorming. Dus het parlement nam hiervan kennis tijdens de zitting zelf. Op die manier is dit erdoor geramd in de plenaire vergadering net voor Kerstmis. Met als resultaat dat je met een zeer slechte wetgeving zit.

JVC: Maar de bal is hierdoor wel aan het rollen geraakt...

LD: Dat wel. Het heeft wel veel ongenoegen en onzekerheid gecreëerd bij een heleboel mensen. Vooral omdat men over een hoop categorieën niet goed had nagedacht. Er is nadien nog enorm ‘aan geschaafd’ en er is hele reparatiewetgeving ontstaan. Goed dat deze er is gekomen, maar het scheidt rechtsonzekerheid en dit op zo’n belangrijk thema waar er nog belangrijke stappen moeten worden gezet.

JVC: De maatregelen die genomen zijn om mensen langer effectief aan het werk te houden zijn nog niet doorslaggevend genoeg, er is een lichte stijging, maar deze is nog niet voldoende...Dus er gaan nog maatregelen moeten worden genomen om mensen effectief te laten werken tot 65 jaar.

LD: Dat is inderdaad momenteel het allergrootste probleem in ons land. De geweldige kloof tussen de reële leeftijd waarop mensen in pensioen gaan, namelijk 59 jaar en de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, is zonder enige twijfel een werkpunt. Plus de gelijkgestelde periodes, veel mensen zitten met een geweldige periode, 1/3 van hun loopbaan waar er eigenlijk niet echt gewerkt is en dus ook niet bijgedragen.

JVC: Wat zijn jullie voorstellen: om de gelijkgestelde periode af te zwakken, want afschaffen is geen optie?

LD: Zeker niet, afschaffen is ook niet onze bedoeling. Dit blijft een fundament van je sociaal stelsel. Mensen die getroffen worden door een sociaal risico mogen niet nog extra worden geraakt bij de opbouw van hun pensioenrechten. Het spreekt voor zich dat tijdens de periode, beperkt in de tijd van werkloosheidsuitkering, meetelt voor je pensioenopbouw. Mensen die in arbeidsongeschiktheid of invaliditeit zitten, uiteraard dat dit meetelt voor je pensioenopbouw. Maar er zijn andere periodes, waar men eerder vrijwillig kiest voor een onderneming.

JVC: Bijvoorbeeld tijdskrediet? LD: Ja. Het is de vraag of dit gesolidariseerd moet worden.

JVC: Welke maatregelen stellen jullie voor om mensen effectief aan het werk te houden?

LD: Wel dan kom ik terug op het sensibiliseren van de werkgevers. We willen een arbeidsmarkt waar veel meer flexibiliteit is dan nu het geval is. We zitten teveel met de gedachten dat er van 9u tot 17u moet worden gewerkt. Men doet een job en men blijft deze doen binnen hetzelfde bedrijf. Wij willen meer dynamiek, zoals bijvoorbeeld bij de Scandinavische landen.

JVC: Destijds is ervoor gezorgd dat mensen op vervroegd pensioen konden gaan. momenteel is dit zo populair dat veel mensen uitkijken naar dit vervroegd pensioen...Dit terwijl de wettelijke pensioenleeftijd eigenlijk 65 jaar is en niet 62 jaar zoals het vervroegd pensioen voorschrijft.

LD: Absoluut, men heeft eigenlijk een verkeerde mentaliteit aangekweekt. Men heeft de indruk geschapen, het gaat maatschappelijk zo goed en we kunnen er steeds vroeger mee stoppen. Terwijl mensen veel langer leven. Dit zorgt voor een dubbel effect: je laat mensen vroeger stoppen en die leven dan langer, waardoor het pensioen meer en meer wordt uitgerekt. Eigenlijk is het een schande dat men mensen nog steeds met brugpensioen laat gaan. Dit was trouwens ook één van de regelingen die deze regering heeft genomen, verwijzend naar het faillissement van Ford. Het is eigenlijk compleet onaanvaardbaar dat je mensen begin de 50 met brugpensioen laat gaan; dit zijn nog zeer dynamische mensen. Bovendien dwing je deze mensen in een zwart circuit te gaan.

JVC: Hoe wil men een mentaliteitswijziging teweeg brengen zodat mensen goesting hebben om te blijven werken? Men heeft reeds een maatregel genomen onder de vorm van de pensioenbonus, maar dit is een zeer kostelijke maatregel gebleken...

LD: De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65 jaar, dan geef je normaal een bonus voor mensen die langer dan 65 jaar werken. Niet ervoor, want je blijft op deze manier de verkeerde indruk wekken: als het je werkt tot je 62, dat is al fantastisch, maar officieel is het tot 65 jaar en geen 62 jaar.

JVC: Houden jullie vast aan de leeftijd of kijken jullie ook naar de duur van de loopbaan, aantal effectief jaren gewerkt?

LD: Het spreekt voor zich dat de loopbaanduur doorslaggevend is. In de zin van, gewerkt en effectief bijgedragen.

JVC: Dus jullie kijken eerder naar beide?

LD: Absoluut, voor ons blijft het basissociale contract met de burger, op 65 jaar kan je met pensioen, je kan eventueel vroeger. Daar wijken we af van wat de regering nu heeft beslist, voor ons zou het vervroegd pensioen mogelijk zijn vanaf 60 jaar, dit onder bepaalde voorwaarden, eventueel met een malus en voor bepaalde beroepen uitzonderingen en dit gebaseerd op objectiverende basis.

JVC: Zouden jullie blijven bij de loopbaanduur van 40 jaar of trekken jullie deze op?

LD: Er mag rekening worden gehouden met de levensduur. Momenteel wijken we nog niet af van de leeftijd van 65 jaar. Omdat we werken om de kloof tussen - effectief met pensioen gaan en wettelijk met pensioen gaan - te verkleinen. Maar op termijn, als de levensverwachting op deze manier blijft door evolueren dan is het een evidentie dat er een koppeling zal komen met deze levensverwachting.

JVC: Misschien een oplossing voor het einde van de carrière; dat men een soort jobrotatie creëert voor de oudere werknemer, zodat de job die men uitvoert haalbaar blijft. Men is als het ware niet meer het jonge veulen van 30 jaar geleden.

LD: Helemaal akkoord. Zoveel mogelijk job flexibiliteit en job mobiliteit. En veel minder stigmatiseren in doelgroepen.

Een mentaliteitswijziging kan er pas komen als je een effectief en transparant politiek beleid voert.

JVC: Ik vrees dat je wel onpopulaire maatregelen zal moeten nemen...

LD: Zonder twijfel, dat steken we ook niet weg. En onpopulair, als je zegt: wij willen mensen langer aan het werk, we trekken de minimumpensioenleeftijd op en al deze mensen belanden in de werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, dan heeft dit geen effect. Je moet er dus voor zorgen dat je de mensen effectief aan de slag houdt. Dit wordt de grote uitdaging.

JVC: Een voorstel: samenwerking tussen jongeren en ouderen. Er zijn veel mensen die op het einde van hun loopbaan het een beetje moe zijn. Jongeren studeren langer. Is het geen mogelijkheid om de studenten de laatste twee jaar van de opleiding te integreren in een bedrijf en deze te laten begeleiden door een oudere werknemer. De ouderen halen er op die manier voldoening uit dat ze iemand coachen en hun kennis kunnen overdragen. De jongere leert van de oudere. Bovendien leert men omgaan met een verschillende generatie. Voor het bedrijf is dit ook positief, want hij kan onmiddellijk een ervaren jongere aanwerven. Hij heeft wel de kost van deze oudere werknemer nog maar de kennis gaat niet verloren...

LD: Zeker een goed voorstel.

...

...

JVC: Momenteel nemen de ambtenarenpensioenen een grote hap uit het budget. Destijds is er de perequatie ingevoerd, deze is niet stopgezet, terwijl deze eigenlijk al lang had stopgezet moeten zijn.

LD: Wij willen ons niet verliezen in die discussie. Voor ons is het eigenlijk eenvoudig, ambtenaren moeten worden ondergebracht in het werknemersstelsel. Aan verworven rechten gaan we wel niet raken. Vroeger werd het pensioen voor ambtenaren omschreven als uitgesteld loon, maar nu zijn die loonverschillen tussen ambtenaren en werknemers quasi onbestaande. Het heeft volgens ons geen zin om dit systeem te behouden. We zouden het ambtenarenstatuut volledig herzien.

...

...

JVC: België zit met een complex systeem aan stelsels voor de pensioenberekeningen, denkt u dat het mogelijk is om over te gaan naar één wettelijk minimumpensioen dat in alle stelsels gelijk is? Dat men bijvoorbeeld start met een minimumpensioen en wat er bij komt is afhankelijk van je job.

LD: Ik denk niet dat dit aan de orde is voor ons. Uiteraard wel dat er een minimumpensioen bestaat en dat de inkomensgarantie voor ouderen blijft en dat deze moet worden opgetrokken ten opzicht van de bedragen zoals ze nu zijn. Momenteel ligt dit nog onder de Europese armoedegrens, ze moeten minstens worden opgetrokken tot aan de Europese armoedegrens.

JVC: Vrijwillig werken na de pensioenleeftijd wordt gestimuleerd, maar is het niet gek dat je wordt gesanctioneerd als je teveel bijverdiend?

LD: Bij ons is het redelijk eenvoudig. Eens je een volledige loopbaan hebt opgebouwd, en je hierna nog aan het werk blijft, mag je onbeperkt bijverdienen. Dit wordt wel fiscaal en parafiscaal belast. Mensen langer aan het werk houden met de aangepaste sociale bescherming.

Dit is een van de zaken waarin deze regering stappen heeft genomen, maar de argumenten uit het regeerakkoord niet heeft nageleefd. Nu moet je 42 loopbaanjaren hebben en 65 jaar zijn, als je onbeperkt wil bijverdienen. Als je 64 jaar bent en je hebt 42 loopbaanjaren, dan gelden nog steeds de inkomensgrenzen. Wanneer je dan iets te veel verdient dan wordt uw pensioenuitkering serieus ingekort. Men had beloofd dat ook mensen die niet onbeperkt mochten bijverdienen, dat men deze sanctie proportioneel zou maken. Dat heeft men dus niet gedaan. Eens je 25% over deze inkomensgrens zit, verlies je het volledige pensioen. Wat compleet onbegrijpelijk is.

...

...

JVC: Bedankt voor het interview!