



De pensioenproblematiek in België en het politieke beleid

Mahmut ALP

0102744

Promotor: Benny GEYS
Jury: Laurens DEFAU, Gerrit TE BOVELDT

Academiejaar 2015-2016

Masterproef ingediend voor het behalen van de graad van
Master of Science in de Toegepaste Economische Wetenschappen

Woord vooraf

Als student in de Toegepaste Economische Wetenschappen aan de Vrije Universiteit Brussel, heb ik altijd al interesse gehad in de actualiteit; vooral in economische, financiële en politieke zaken. Hierdoor heb ik in het derde bachelorjaar ook een Minor in de Politieke Wetenschappen opgenomen in mijn studietraject. Daarnaast heb ik de kans gehad om zes maanden stage te lopen in het Europees Parlement te Brussel. Tegelijkertijd volgde ik FSMA-opleidingen en begon te werken als verzekeringsbemiddelaar. Dit laatste betrof het verkopen van spaar- en beleggingsverzekeringen; vooral pensioenspaarverzekeringen.

Mijn interesses hebben niet alleen mijn studies en werk bepaald, maar ook het onderwerp van mijn masterproef: De pensioenproblematiek in België en het politieke beleid. Een zeer actueel thema dat ook nog lang zo zal blijven.

Graag richt ik hierbij een dankwoord aan mijn promotor prof. Benny Geys die mij heeft begeleid en een grote bijdrage heeft geleverd voor de realisatie van mijn masterproef.

Inhoudsopgave

Woord vooraf	3
Inhoudsopgave	4
Inleiding	6
1 De pensioenpijlers: een omschrijving	7
1.1 Eerste pijler	7
1.2 Tweede pijler	8
1.3 Derde pijler.....	9
2 De pensioenpijlers: de problematiek	10
2.1 Eerste pijler	10
2.1.1 Korte geschiedenis.....	10
2.1.2 Socialezekerheidsbijdragen	10
2.1.3 Factoren pensioenproblematiek	12
2.1.3.1 <i>Demografische factoren</i>	13
2.1.3.2 <i>Socio-structurele factoren</i>	15
2.1.3.3 <i>Economische en politieke factoren</i>	16
2.2 Tweede pijler	18
2.3 Derde pijler.....	19
3 De pensioenpijlers: de beleidsmatige aanpak	20
3.1 Eerste pijler	20
3.1.1 Pensioenhervormingen tegen de vergrijzing (1997-2014)	20
3.1.2 Pensioenhervormingen regering-Michel.....	22
3.1.2.1 <i>Parametrische pensioenhervormingen</i>	22
3.1.2.2 <i>Structurele pensioenhervorming: het puntensysteem en '1^{ste} pijler bis'</i>	25
3.1.3 Aanbevelingen van de OESO	27
3.1.4 Verdere mogelijke oplossingen	28
3.2 Tweede pijler	29
3.2.1 Korte geschiedenis.....	29

3.2.2	Actueel	29
3.3	Derde pijler.....	30
3.3.1	Korte geschiedenis.....	30
3.3.2	FSMA beleid	30
3.3.3	De Financiële Infofiche	31
4	Empirisch onderzoek	32
4.1	Enquête.....	32
4.2	Steekproef	32
4.2.1	Socio-demografische karakteristieken van respondenten	33
4.3	Onderzoeksresultaten.....	35
4.3.1	Pensioenbonus en -malus	35
4.3.2	Het puntensysteem	40
4.3.3	Heterogeniteit in opinies naar geslacht en leeftijd?.....	44
4.4	Conclusie.....	48
	Algemeen besluit.....	49
	Bibliografie.....	51
	Bijlage	56

Inleiding

Het onderwerp dat we tegenwoordig vaak te zien krijgen op het nieuws, in wetenschappelijke tijdschriften en kranten, in dagbladen enz. is de pensioenproblematiek. Het is haast onmogelijk om er niets over gehoord te hebben. Iedereen zal wel eens gelezen of gehoord hebben dat de pensioenen in het gedrang komen en dat er dringende maatregelen moeten genomen vanuit het politieke beleid. Al vaker hebben we in onze postbus brochures gekregen van bankmaatschappijen die ons overrompelen met actueel economisch nieuws, allerlei beleggingsmogelijkheden en de voordelen van pensioensparen. De private financiële instellingen tonen ons mogelijke oplossingen voor de problematiek en zien het tegelijkertijd ook als een kans om kapitaal aan te trekken.

Ook elke federale regering wordt geconfronteerd met de problematiek. Het is aan de politiek om beleidsmatig oplossingen te bieden aan de verschillende aspecten van de problematiek. De pensioenministers hebben steeds getracht de problemen rond de pensioenpijlers te minimaliseren. Ook andere adviserende bevoegdheden leveren hun bijdrage. Zo kwamen midden 2015 de leden van de Nationale Arbeidsraad (NAR) samen om de regering maatregelen voor te schotelen over de verschillende aspecten van de pensioenproblematiek. In deze masterproef zullen de beleidsmaatregelen en pensioenhervormingen van de verschillende federale regeringen besproken worden.

Net als de titel van mijn masterproef luidt de onderzoeksvraag als volgt: Wat is de pensioenproblematiek in België en hoe worden de verschillende aspecten van deze problematiek aangepakt vanuit het politieke beleid?

De masterproef bestaat uit vier hoofdstukken. Als eerste worden de pensioenpijlers kort beschreven. Daarna wordt de pensioenproblematiek structureel, a.d.h.v. de drie pensioenpijlers, aangekaart. Vervolgens worden de beleidsmatige aanpakken en de hervormingen, zowel parametrisch als structureel, besproken. Tot slot volgt, naast de literatuurstudie en de wetenschappelijk onderbouwde besprekingen, een kwantitatief empirisch onderzoek. Dit onderzoek werd via een enquête uitgevoerd en werd er getracht om naar de opinie van mensen te peilen omtrent de pensioenhervormingen.

1 De pensioenpijlers: een omschrijving

Volgens het Belgisch pensioenstelsel kennen we officieel drie pensioenpijlers: het wettelijke pensioen, het arbeidsgebonden aanvullend pensioen en het individueel aanvullend pensioen. Men spreekt ook wel eens van een vierde pijler. Deze houdt in dat men vrij spaart 'voor de oude dag' zonder te genieten van fiscale voordelen. Het betreft o.a. spaarrekeningen en beleggingen. Ook spreekt men van een vijfde pijler bij eigendom van vastgoed. Omdat er bij deze laatste twee pijlers geen duidelijke link is met het overheidsbeleid, wordt hier verder niet op ingegaan.



Figuur: Pensioenpiramide.

Bron: Assuralia (2009).

1.1 Eerste pijler

De eerste pijler bestaat uit het rustpensioen, de inkomensgarantie voor ouderen (IGO) en het overlevingspensioen. Het rustpensioen wordt ook wel het wettelijk pensioen genoemd. Iedere burger zal ervan genieten naargelang zijn opgebouwde pensioenrechten. De 'Inkomensgarantie voor Ouderen' (IGO) is een minimumpensioen wanneer het rustpensioen onder een bepaald minimum ligt. Het overlevingspensioen daarentegen betreft uitkeringen aan de langstlevende echtgenoot (RVP, 2015).

De uitkeringen voor rustpensioenen hangen af van het aantal jaren dat men heeft gewerkt, de gezinsituatie en het statuut dat men bezat (Berghman & Peeters, 2012, p. 7). Voor werknemers is dit het gemiddelde van de brutolonen gedurende de hele beroepsloopbaan. Ze worden rechtsreeks uitbetaald door de Rijksdienst voor Pensioenen (RVP). De ambtenarenpensioenen worden sinds 1 januari 2012 berekend o.b.v. de gemiddelde wedde van de laatste tien jaar van hun loopbaan i.p.v. de laatste vijf jaar (RVP, 2015). De Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) zorgt voor de

uitbetaling. Zelfstandigen bouwen pensioenrechten op in functie van hun reële inkomsten waarop ze sociale bijdragen betalen. Voor hun pensioen doen zij een aanvraag bij het Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) (RSVZ, 2015). Zij krijgen het minste pensioen van de drie en zorgen meestal zelf voor een aanvulling.

In de masterproef zal er meer gefocust worden op de werknemerspensioenen dan de ambtenaren- en zelfstandigenpensioenen. Dit vanwege het feit dat deze de grootste groep vormen (82 %) en het grootste aandeel hebben in de pensioenuitgaven (RVP, 2014).

Momenteel is de wettelijke pensioenleeftijd 65 jaar. De financiering van het rust- en overlevingspensioen gebeurt door middel van het omslag- of repartitiestelstel. Dit houdt in dat de pensioenen betaald worden met de RSZ-bijdragen van de huidige actieve beroepsbevolking, aangevuld met transfers van de overheidsbegroting. Hiertegenover staat het kapitalisatiestelstel: premies die u vandaag spaart, worden aan u uitgekeerd op de dag van pensioen (RVP, 2015).

Formule voor het berekenen van het wettelijk pensioen van een werknemer:

$$\frac{\text{Totaal loon} \times \text{herwaarderingscoëfficiënt}}{45} \times \text{gezinstoestand (60 \% of 75 \%)}$$

“Het totaal loon is de som van de bruto lonen [...]. De herwaarderingscoëfficiënt wordt gebruikt om de vroegere lonen aan te passen aan de huidige kosten voor levensonderhoud (te vergelijken met de consumentenprijsindex). Dit resultaat wordt vervolgens gedeeld door 45 (volledige loopbaan). Naargelang de gezinssituatie wordt het verkregen resultaat van deze deling vermenigvuldigd met 60 % (alleenstaande) of 75 % (gezin)” (RVP, 2015).

1.2 Tweede pijler

Een werkgever of een zelfstandige kan via de tweede pijler een aanvullend pensioen opbouwen. Via de werkgever gebeurt dit door een groepsverzekering of pensioenfonds. “Een groepsverzekering is zowel voor de werknemer als voor de werkgever voordeliger dan een loonsverhoging. Terwijl er van een loonsverhoging slechts ongeveer 30 % netto overblijft, is dat voor een storting in een groepsverzekering 73 tot 74 %” (AG Insurance, 2015). De werkgever heeft er dus baat bij een groepsverzekering af te sluiten vanwege de lagere belastingen. Bovendien geniet, volgens de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) Art. 24, de werkgever van een gewaarborgd rendement van 3,25 % op zijn

premies. De werknemers daarentegen genieten van een gewaarborgd rendement van 3,75 %.

Als zelfstandige kan men een contract 'Vrij Aanvullend Pensioen voor Zelfstandigen' (VAPZ) afsluiten waar fiscale voordelen worden verkregen, naargelang de hoogte van de sociale kwartaalbijdragen en de premies, met een maximum van 3.027,09 euro (2015) (Vivium, 2015). Ook laten ze hun premies boeken als beroepskost waardoor de 'belastbare basis' lager uitkomt. Dit leidt ertoe dat ze minder belasting moeten betalen op het einde van het jaar en ook minder sociale kwartaalbijdragen in het volgende jaar, aangezien deze berekend wordt o.b.v. het beroepsinkomen van het vorige jaar (Vivium, 2015). Er werd eerder aangehaald dat zelfstandigen het minste wettelijke pensioen krijgen; de VAPZ is hiervoor duidelijk een goede oplossing als compensatie.

Voor bedrijfsleiders is er de Individuele Pensioentoezegging (IPT). Bij deze geniet men van dezelfde voordelen als bij een groepsverzekering, maar dan op individueel vlak. Voor beide geldt er een beperking: Opdat men niet te veel fiscaal voordelig zou sparen bestaat er de 80 %-regel. Deze houdt in dat het aanvullend pensioen, samen met het wettelijk pensioen, niet meer dan 80 % van het laatst verdiende loon mag zijn (Vivium, 2015).

1.3 Derde pijler

De derde pijler betreft het aanvullend pensioen voor particulieren, ook wel bekend als 'pensioensparen'. Hieronder vinden we: pensioenspaarverzekeringen, pensioenspaarfondsen en langetermijnsparen. Bij alle drie kan men genieten van een fiscaal voordeel van 30% (FOD Financien, 2015). Bij de eerste twee mag men jaarlijks maximum 940 euro (2015) sparen. Bij langetermijnsparen hangt dit af van je netto belastbaar inkomen. Hier kan men jaarlijks maximum 2260 euro (2015) sparen en dit brengt dan een fiscaal voordeel op van 678 euro (AG Insurance, 2015).

Bij zowel een pensioenspaarverzekering als bij langetermijnsparen wordt er jaarlijks een gewaarborgd minimumrendement gegeven, aangevuld met eventuele beleggingswinst. Deze twee staan in de verzekeringswereld bekend als de tak 21-spaarverzekeringen.

Bij een pensioenspaarfonds worden de premies belegd in fondsen (hetzij in aandelen, hetzij in obligaties). Deze worden tak 23-beleggingsverzekeringen genoemd. Hier worden geen kapitaalgarantie (indien niet anders overeengekomen), noch een gewaarborgd minimumrendement aangeboden (AG Insurance, 2015).

2 De pensioenpijlers: de problematiek

In de masterproef ligt de focus eerder op de eerste pensioenpijler dan op de tweede en derde pijler. Deze laatste twee pijlers worden dus korter besproken.

2.1 *Eerste pijler*

2.1.1 Korte geschiedenis

In het begin van de 20^{ste} eeuw was het Belgische pensioenstelsel gebaseerd op het kapitalisatiestelsel en gebeurde op vrijwillige basis. De burgers konden geld storten in de pensioenkas: de Algemene Spaar- en Lijfrentekas. Vanaf de leeftijd van 50 jaar kon men dan genieten van een pensioen dat uit annuïteiten bestond naargelang de gestorte bijdragen. Opdat iedereen hieraan deel zou nemen, werd met de pensioenwet van 1924, de aansluiting tot dit stelsel verplicht (Vanthemsche, 1995). Men liet dus een deel van zijn loon vastzetten op lange termijn. Het nadeel dat aan sparen op lange termijn verbonden is, is het feit dat spaargeld kan lijden onder inflatie. Dit was ook het geval voor de jaren '20 en '30. De oplopende inflatie en de lage rentes ontmoedigden het sparen. De evolutie toonde toen al snel aan dat het onontbeerlijk was voor de overheid om aanvullingen te doen om een minimaal pensioen te waarborgen (Scholiers & Vuchelen, 2014, p. 44-45). Het pensioenstelsel had dus nood aan een hervorming.

Na de WOII deed het repartitiestelsel zijn intrede en werd het gecombineerd met het kapitalisatiestelsel. Na de oprichting van de RSZ in 1955 was men verplicht deel te nemen aan het repartitiestelsel waardoor het kapitalisatiestelsel afbouwde.

2.1.2 Socialezekerheidsbijdragen

In tabel 1 zien we een overzicht van de werknemers- en werkgeversbijdragen aan de RSZ, die van de lonen afgehouden worden. Hetgene waarop we focussen is rij nummer drie: pensioenen. Hier zien we de basisbijdrage van de werknemers en werkgevers aan de RSZ, afgehouden van de lonen, om de huidige pensioenen te financieren.

Historisch bedroeg het totale basisbijdragepercentage van de werknemer en werkgever aan de RSZ, toebedeeld aan pensioenen, in het jaar 1956 nog maar 8,5 %. In het jaar 1968 steeg dit naar 12,5 %. In 1971 was dit 14 % en vanaf 1988 tot heden bedraagt dit 16,36 % (Scholiers & Vuchelen, 2014, p. 46).

Tabel 1: Inkomsten sociale zekerheid d.m.v. lonen (basisbijdrage)

Sector	Werknemers- bijdrage (%)	Werkgevers- bijdrage (%)	Totaal (%)
1. Ziekte en invaliditeit	4,70	6,15	10,85
- geneeskundige verzorging	3,55	3,80	7,35
- invaliditeitsuitkering	1,15	2,35	3,50
2. Werkloosheid	0,87	1,46	2,33
3. Pensioenen	7,50	8,86	16,36
4. Kinderbijslag	0,00	7,00	7,00
5. Arbeidsongevallen	0,00	0,30	0,30
6. Beroepsziekten	0,00	1,00	1,00
Totaal	13,07	24,77	37,84

Herwerkte tabel: FOD Sociale Zekerheid (2015)

Er is dus een stijgende trend. Dit betekent dat er steeds meer wordt afgehouden van de lonen van de actieve bevolking om de huidige pensioenen te betalen.

Wanneer we het verslag van de OESO (februari 2015) over de economische vooruitzichten van België bestuderen, valt het op dat de loonlast in België het hoogst is vergeleken met andere OESO-landen. Een verdere verhoging van de RSZ-bijdragen zou in principe niet meer mogen overwogen worden. Verder in de masterproef wordt hierop verder ingegaan.

Tabel 2: De budgettaire kosten van de vergrijzing op lange termijn

<i>In % van het BBP</i>	2014	2020	2040	2060
Pensioenen	10,4	10,9	12,7	12,6
Gezondheidszorg	8,0	8,4	10,1	9,9
Arbeidsongeschiktheid	1,7	1,9	2,0	1,6
Werkloosheid	2,3	1,6	1,1	1,0
Gezinsbijslag	1,5	1,4	1,2	1,1
Overige sociale uitgaven	1,3	1,4	1,3	1,2
Totaal	25,3	25,6	28,4	27,3

Herwerkte tabel: Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvV) (2015)

Aan de andere kant zien we in tabel 2, volgens het scenario van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (SCvC), dat de kosten van sommige componenten van de sociale zekerheid stijgen op lange termijn. In dit scenario wordt ervan uitgegaan dat het bruto

binnenlands product (BBP) elk jaar een stijging kent van 1,5 %. De pensioenkosten zullen dus nog verder oplopen door de vergrijzing. We leiden af dat de vergrijzingskost een hoogtepunt kent in 2040 en vervolgens licht afneemt. Een opmerking die hier gemaakt moet worden, is dat de impact van de komende pensioenhervorming meegerekend is en dat scenario's, en dus de uitkomsten van de simulaties, vaak veranderen. Zo vermeldt het verslag van SCvV van 2013 dat de vergrijzingskost voor pensioenen voor het jaar 2060 geraamd werd op 14,7% van het BBP (SCvV, 2013).

2.1.3 Factoren pensioenproblematiek

Zoals eerder aangehaald, steunen de rustpensioenen op het repartitie- of omslagstel. Dit houdt in dat er solidariteit moet zijn tussen generaties waarbij een intergenerationeel evenwicht gehandhaafd moet worden. "De organisatie van het pensioensysteem moet rekening houden met het evenwicht tussen verschillende generaties. Dit betekent dat het systeem financieel duurzaam moet zijn, zodat de lasten van de huidige pensioenen niet op een onaanvaardbare wijze doorgeschoven worden naar de toekomstige generaties. Dit betekent ook dat het systeem sociaal duurzaam moet zijn, zodat aan diezelfde toekomstige generaties eveneens een behoorlijk pensioen kan gegarandeerd worden" (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 12). De vraag hierbij is of dat dit stelsel wel houdbaar is. Verschillende factoren tonen aan dat ingrepen noodzakelijk zijn.

De factoren van de pensioenproblematiek zullen theoretisch besproken worden a.d.h.v. de formule: $b_a \times W_a \times N_a = P_p \times N_p$ (Geys, 2014, p. 23)

met $b_a = \text{bijdragevoet actieve bevolking (15-64j)}$

$W_a = \text{Loon actieve bevolking}$

$N_a = \text{Aantal personen in actieve bevolking}$

$P_p = \text{Pensioen}$

$N_p = \text{Aantal gepensioneerden}$

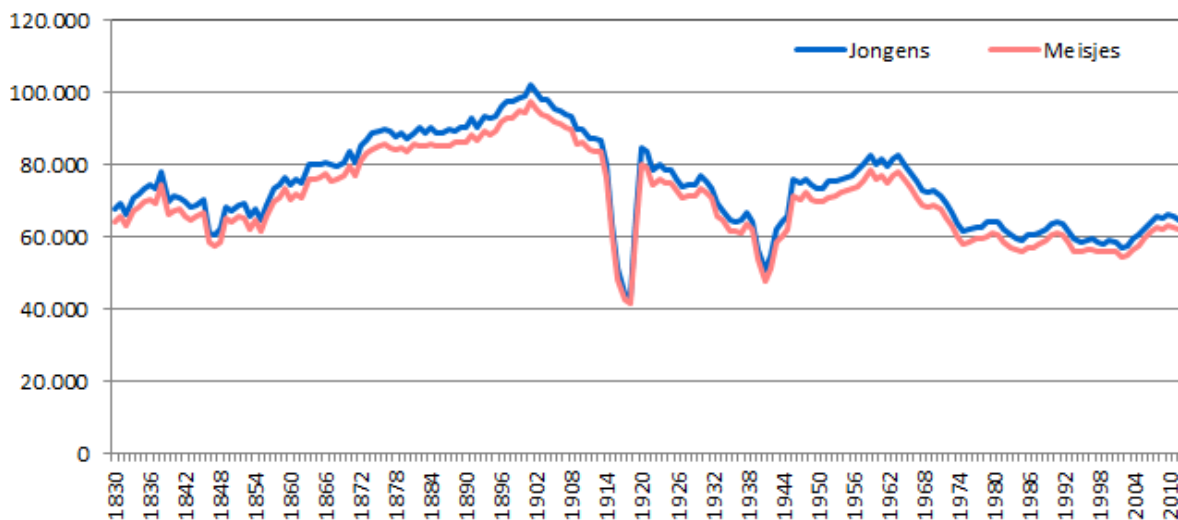
Er is een evenwicht als het rechterlid gelijk is aan het linkerlid. We maken hier wel de opmerking dat er in de praktijk geen directe band is tussen de twee leden. De bijdragen van de actieven komen namelijk niet rechtsreeks bij de gepensioneerden terecht, maar wel bij de RSZ die de pensioenen uitbetaald. De inkomsten van de RSZ bestaan dus niet enkel uit de RSZ-bijdragen, maar ook van transfers van de overheidsbegroting. Het is een 'grote pot' waar geld wordt ingezameld en herverdeeld. Desalniettemin laat de formule ons toe om te verduidelijken hoe bepaalde demografische en economische ontwikkelingen in België een invloed hebben op het pensioenstelsel gebaseerd op het repartitiesysteem.

2.1.3.1 Demografische factoren

Als de groei van N_p groter is dan de groei van N_a , dan ontstaat er een demografische druk op het omslagstelsel. Dit is het gevolg van verschillende demografische ontwikkelingen:

- Daling van het geboortecijfer

Grafiek 1: Evolutie aantal geboorten in België



Bron: Statbel, demografische evolutie (2013)

We zien op grafiek 1 een dalende trend over de laatste 50 jaar van het aantal geboorten. M.a.w. de vruchtbaarheid kent een daling. Ook in de toekomst wordt een daling voorspeld. "Het geboorte tussen 2007 en 2050 daalt van 1,81 tot 1,76; het blijft dus onder het cijfer 2,1 dat noodzakelijk is om generaties te kunnen vernieuwen" (Nationale Pensioenconferentie, 2010, p. 10). Een daling van het geboortecijfer leidt op korte termijn tot een daling van het aantal beschikbare arbeidskrachten (N_a) ten opzichte van het aantal gepensioneerden (N_p). Dit zorgt ervoor dat het rechterlid van de formule groter wordt ten opzichte van het linkerlid en er een druk ontstaat op het pensioenstelsel. Wat ook opvalt, is dat er dieptepunten zijn ontstaan tijdens de twee wereldoorlogen. Maar we zien dat er na de wereldoorlogen een forse stijging is. Hiermee verklaren we eveneens het tweede punt;

- Babyboom na de WOII

De forse stijging van het geboortecijfer kort na de WOII zorgt momenteel voor onevenwicht in het pensioensysteem. Na de WOII kennen we een groot aantal geboorten (N_a), jongeren die wat later gezamenlijk de arbeidsmarkt hebben betreden. Maar ze

bereiken dan ook in hetzelfde jaar hun pensioenleeftijd waardoor de last hoger is voor de volgende generaties. Omdat de voormalige babyboomers gelijktijdig op pensioen gaan en merendeels uit mannen bestaan, spreken we voor de periode 2010-2016 van een opaboom (Tegenbos, 2000) (N_p). Het effect van deze ontwikkeling op de formule is hetzelfde als in het vorig besproken punt.

- Stijging van de levensverwachting

Tabel 3: Waarneming en vooruitzichten inzake levensverwachting

In aantal jaren	2010	2016	2020	2030	2040	2050	2060	index 2060/2016
Levensverwachting bij de geboorte - Mannen	77,4	78,66	79,51	81,45	83,19	84,72	86,11	109,5%
Levensverwachting bij de geboorte - Vrouwen	82,6	83,52	84,08	85,33	86,49	87,53	88,47	105,9%
Gemiddelde levensverwachting bij de geboorte	80	81,09	81,79	83,39	84,84	86,13	87,29	107,6%

Herwerkte tabel: Commissie Pensioenhervorming (2014)

We zien in tabel 3 dat er op lange termijn een stijging is van de levensverwachting bij mannen en vrouwen. Er wordt een stijging van 7,6% verwacht van de gemiddelde levensverwachting tussen 2016 en 2060. Dit betekent dat de jongere generaties gemiddeld langer zullen leven, wat ook betekent dat ze langer uitbetaald moeten worden (N_p). Ook volgens het vergrijzingsrapport van Planbureau (2015) vormt het aantal gepensioneerden momenteel 18% van de totale bevolking. De vooruitzichten tonen aan dat dit aantal zal stijgen tot 24,6% in 2060.

Een efficiënte manier om beter inzicht te krijgen op de last, vanwege de pensioenen, op de actieve bevolking is de demografische dependency ratio (afhankelijkheidscoëfficiënt): de verhouding gepensioneerden – actieven. Dit percentage wordt berekend door het totaal aantal gepensioneerden (65+) te delen met de totale actieve bevolking (20 – 64j). In [bijlage III](#) zien we een tabel met de afhankelijkheidscoëfficiënten in de OESO-landen. We zien voor België, zoals dat ook is voor al de andere landen, een stijgende trend van 1950 tot 2075. In 2015 is dit 31,7 %. Er staan dus drie actieven tegenover van één gepensioneerde. Daarmee staat België op de 25^{ste} plaats in de lijst met de 34 OESO-landen. In 2050 zou dit percentage stijgen tot 50,5 (21^{ste} plaats), wat erop aanduidt dat sommige OESO-landen relatief sneller een vergrijzing tegemoet zullen gaan. Deze laatste

betekent dat in België in 2050 de bijdragen van gemiddeld **twee actieven** gebruikt zullen worden voor de uitbetaling van het pensioen van **één pensioengerechtigde**.

Dit alles verwijst naar de negatieve gevolgen van de vergrijzing. Demografisch impliceert de vergrijzing een stijging van N_p , terwijl vanwege de lage geboortecijfers geen stijging van N_a te zien is. Wanneer we ervan uitgaan dat W_a constant blijft (enkel verandert in functie van loonindexeringen vanwege de inflatie, waar ook de P_p aan onderhevig is), dan blijven volgens de formule de variabelen b_a en P_p over. De b_a heeft de laatste 50 jaar al drie keer een stijging gekend (zie 2.1) en de P_p is sinds twee jaar geleden gedaald vanwege de nieuwe pensioenberekeningen (zie 1.1).

2.1.3.2 Socio-structurele factoren

- Jonger op pensioen

Volgens het rapport van de OESO (2013) gaat de gemiddelde Belg vroeg op pensioen. België heeft de tweede laagste feitelijke pensioenleeftijd van de OESO-landen. Zo gaan mannen gemiddeld op 59,6 jaar en de vrouwen op 58,7 jaar op pensioen. Dit is lager dan het gemiddelde van de OESO-landen waar de mannen op 64,2 jaar en de vrouwen op 63,6 jaar op pensioen gaan.

De feitelijke pensioenleeftijd is dus beduidend lager dan de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Dit betekent een vroege overgang van N_a naar N_p , hetgeen beleidsmatig voorkomen moet worden om het pensioensysteem in evenwicht te houden.

- Vrouwen op de arbeidsmarkt

Volgens de statistieken van de overheid i.v.m. de kernindicatoren van de arbeidsmarkt (2013) is het aantal actieven (15-64 jaar) in totaal ongeveer 4.544.000 mensen, waarvan ongeveer 2.108.000 vrouwen (Statbel, 2015, p. 1). De participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt maakt dat de samenleving verandert van een kostwinnersmodel naar een tweeverdienersmodel.

De participatie van de vrouwen in de arbeidsmarkt is positief volgens onze formule (N_a). Maar op lange termijn stijgt hierdoor ook N_p . We zouden kunnen redeneren dat er een evenwicht ontstaat, maar we hebben bij de demografische factoren reeds gezien dat er in het algemeen een vergrijzende trend is van de bevolking.

- Lage activiteits- en werkgelegenheidsgraad

De activiteitsgraad wordt gemeten door de verhouding van de werkenden én de werkzoekenden en de totale bevolking tussen de 15 en 64 jaar. Het meet de mate waarin de bevolking actief is. We zien voor België een percentage van 67,7 % in 2014, welke onder het gemiddelde van de EU-28 van 72,3 % is (FOD WASO, 2015).

Een preciezer maatstaf is de werkzaamheidsgraad. Deze meet de verhouding tussen de werkenden en de bevolking tussen de 15 en 64 jaar. We zien voor België weer een lager percentage vergeleken met het gemiddelde van de EU-28. Namelijk 61,9 % en 64,8 % (FOD WASO, 2015). Het verschil tussen de activiteits- en werkzaamheidsgraad is ongeveer 6 %. Dit dient aangepakt te worden zodanig dat het aantal tewerkgestelden (N_a) stijgen ten opzichte van het aantal gepensioneerden (N_p).

2.1.3.3 Economische en politieke factoren

- Economische groei (BBP)

De ECB tracht de economische groei binnen de EU te stimuleren. Dit door de refirente te verlagen en meer geld ter beschikking te stellen aan de EU-lidstaten door staatsobligaties op te kopen. Een verlaging van de refirente leidt er namelijk toe dat bedrijven goedkoper krediet kunnen opnemen en dus meer investeren. Tegelijkertijd wordt sparen ontmoedigd door de lage rentes en zet het aan tot uitbesteden van geld. In België kennen we sinds de financiële crisis van 2008 geen opmerkelijke economische groei meer. Ook in het jaar 2014 kende België een groei van het BBP van maar 1,1 % (Nationale Bank van België, 2005, p. 1).

Een gezonde economische groei kent een hoge tewerkstellingsgraad, wat leidt tot hoge N_a en dus meer b_a om de pensioenen te kunnen uitbetalen.

Daarnaast leidt een economische groei naar productiviteitsverhoging, waardoor de W_a ook kan stijgen (Geys, 2014, p. 23).

- Politiek beleid

Het politieke beleid is een ruime factor. Het is de taak van de politici om oplossingen te bieden voor maatschappelijk relevante problematieken. Soms kan het zijn dat er geen gehoor wordt gegeven aan bepaalde problematieken. Dit vanwege de eenvoudige reden dat het geen agendapunt is van de (coalitie)regering.

Ook kunnen inschattingfouten gemaakt worden. Dit was ooit het geval bij de simulaties van de toekomstige vergrijzingskosten, welke achteraf hoger bleken te zijn dan ingeschat.

Indien vereist, wordt er een commissie opgericht om meer informatie te verkrijgen over een problematiek. Zo werd in april 2013, onder de bevoegdheid van de voormalige pensioenminister Alexander De Croo en Sabine Laruelle de 'Commissie Pensioenhervorming 2020-2040' opgericht om verslag uit te brengen i.v.m. de pensioenproblematiek (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 6).

Politici kunnen beslissen om maatregelen te nemen ter verhoging van de b_a of verlaging van de P_p . Via voordeligere belastingstarieven kunnen ook buitenlandse investeringen worden aangetrokken wat leidt tot meer tewerkstellingen (N_a) (Smith, 2013, p. 463).

Volksvertegenwoordigers worden verkozen door het volk en kunnen – met in gedachte dat ze opnieuw willen verkozen worden – moeilijk drastische maatregelen nemen, o.a. grote besparingen en hervormingen doorvoeren zoals langer werken (Cremer & Pestieau, 2000). Daarnaast zijn er ook de oppositiepartijen en de adviesorganen, de NAR en de sociale partners waar rekening mee moet gehouden worden. Besparingen die door de vakbonden als 'te zwaar' worden bevonden, leiden meestal tot stakingen.

In hoofdstuk 3 worden de beleidsmatige aanpakken vanuit het politieke beleid besproken.

2.2 Tweede pijler

Daar de eerste pijler dient om de wettelijke pensioenen uit te betalen, dient de tweede pijler als aanvulling op de eerste pijler. Men spreekt bij de tweede pijler ook wel van 'consumption smoothing' (Barr, 2002). De tweede pijler zou moeten helpen om een stabiele koopkracht te handhaven om hetzelfde niveau van consumptie te waarborgen eenmaal men gepensioneerd is. Risico's verbonden aan aanvullend pensioen, gebaseerd op kapitalisatie, zijn: een laag financieel rendement en een onvoorziene inflatie (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, p. 142).

In België kan de werkgever vrijblijvend een aanvullend pensioen voor zijn werknemers regelen. Zoals eerder vermeld, zal de werkgever die een aanvullend pensioen heeft, via een groepsverzekering of een pensioenfonds, een gewaarborgd rendement van 3,25 % ontvangen op zijn premies. De werknemers daarentegen genieten van een gewaarborgd rendement van 3,75 %. Deze percentages komen voor in de WAP en zijn dus vast (Nationale Pensioenconferentie, 2010, p. 192). Het probleem dat zich stelt is dat de verzekeringsmaatschappijen deze rendementen niet meer kunnen verwezenlijken. De meeste hebben de gewaarborgde interest al tot onder de 2 % getrokken. De kosten voor de werkgever zijn gestegen omdat zij de rendementen van de werknemers moeten waarborgen. Eenmaal de kosten de baten overstijgen, zal er voor de werkgever geen stimulans meer zijn om de werknemers een groepsverzekering aan te bieden.

De problematiek omtrent de gewaarborgde rendementen van de tweede pijler is een zeer actueel thema. Het is een aandachtspunt in het federaal regeerakkoord (2014) en wordt momenteel besproken door de sociale partners. Binnen de Groep van Tien¹ tracht er een akkoord bereikt te worden om de regering een voorstel te doen om wijzigingen aan te brengen in de WAP (ABVV, 2015).

¹ Onderhandelaars van de sociale partners; leden van de werknemers- en werkgeversorganisaties.

2.3 Derde pijler

De derde pijler bestond vroeger enkel uit de levensverzekering. Het pensioensparen dat we vandaag kennen, is ontstaan op 22 december 1986. Het idee was dat men aanvullend spaarde ter verhoging van het wettelijke pensioen. De premies kon men in beperkte mate in vermindering brengen van het belastbaar inkomen (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman & Van Buggenhout, 2003, p. 111-112). Hier geldt ook hetzelfde probleem als bij de tweede pijler. Pensioensparen onder tak 21 brengt niet veel op in een minder goede economie. De pensioenspaarverzekeringen kunnen met indexaties – wat meestal om de acht jaar gebeurt – de gewaarborgde rentevoet naar beneden trekken.

In [bijlage I](#) zien we de dalende trend van de gewaarborgde minimumrendementen voor KBC. De gegevens zijn verkregen uit de financiële infofiche van het verzekeringsproduct. De verzekeringsmaatschappijen zijn verplicht deze te publiceren en zijn dus gemakkelijk terug te vinden op de websites. Hierin moeten de risicoklasse en de historische rendementen van de verzekeringsproducten vermeld worden. Wanneer we de financiële infofiches van de verschillende verzekeraars vergelijken, zien we dat deze bijna allemaal eenzelfde gewaarborgd minimumrendement bieden. Dit komt doordat de rendementen afhankelijk zijn van de financiële markten.

Zoals eerder aangehaald bieden tak 23-beleggingsverzekeringen geen vast rendement. Hierdoor kunnen beleggingsverliezen geleden worden en de verzekeringsnemer draagt hier het volledige beleggingsrisico. De wet van 1986 hieromtrent verplicht de banken om minimaal 25% in obligaties en maximaal 75% in aandelen te beleggen voor een gezonde risicospreiding. In tijden van financiële crisis kan een groot deel van het gespaarde geld verloren gaan.

In [bijlage II](#) zien we de rendementen van de fondsen over de voorbije 10 jaar. We zien dat er enkel in het jaar 2008 en 2011 zware verliezen zijn geleden. Deze waren te wijten aan financiële crisissen. Wanneer we de rendementen van de fondsen vergelijken met die van KBC voor tak 21-verzekeringen, dan zien we over het algemeen dat fondsen (aandelen en obligaties) een hoger rendement opbrengen. Er zijn ook verzekeringsmaatschappijen die contracten aanbieden met een combinatie van tak 21- en tak 23-verzekeringen waarbij soms ook de verhoudingen kunnen gekozen worden.

Op basis van de historische cijfers stellen we vast dat de pensioenspaarfondsen een groter rendement hebben geboekt dan pensioenspaarverzekeringen. Of dit het geval zal zijn in de toekomst kan niet met zekerheid worden gezegd.

3 De pensioenpijlers: de beleidsmatige aanpak

Sinds 1976 kent België een minister van Pensioenen, een ministerie dat in de meeste landen (nog) niet bestaat. In Nederland bv. wordt het pensioenbeleid uitgevoerd in het kader van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Hieruit leiden we af dat de pensioenproblematiek in België al langer een relevant politiek onderwerp is. Wanneer we de lijst van de pensioenministers doorheen de geschiedenis raadplegen, zien we dat de socialisten deze functie het langst hebben bekleed (van 1988 tot 2011). Tijdens de regering-Di Rupo ('11-'14) was Alexander de Croo (Open VLD) pensioenminister en momenteel, in de regering-Michel, bekleedt Daniel Bacquelaire (MR) deze functie. Pensioenhervormingen zijn nodig om de pensioenen betaalbaar te houden. Zonder hervorming, en dus het behoud van het huidige pensioensysteem, zullen huidige jongere generaties later geconfronteerd worden met een grote last dan de huidige gepensioneerden (Barr, 2002).

Het begrip 'hervorming' kunnen we in de pensioencontext indelen in (1) parametrische hervormingen en (2) structurele of fundamentele hervormingen. "Parametrische hervormingen wijzigen specifieke parameters binnen een bestaande architectuur (zoals criteria m.b.t. leeftijden en lengte van loopbanen; variabelen die gebruikt worden bij de pensioenberekening...); structurele hervormingen wijzigen de architectuur van een systeem" (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 9).

De pensioenhervormingen tussen 1997 en 2014 waren enkel parametrisch.

3.1 Eerste pijler

3.1.1 Pensioenhervormingen tegen de vergrijzing (1997-2014)

De eerste pensioenhervorming om de vergrijzingskosten op te vangen gebeurde in 1997, met Marcel Colla als pensioenminister. De wettelijke pensioenleeftijd van vrouwen werd opgetrokken van 60 naar 65 jaar. Een loopbaanvoorwaarde van 35 jaar voor werknemers, zowel mannen als vrouwen, werd ingesteld. Herwaarderingen voor de loopbaanjaren van 1955 – 1974 werden afgeschaft en de jaarlijkse welvaartsaanpassing daalde van 1 % naar 0,5 % (Festjens, 1997, p. 21).

Tijdens de regering-Verhofstadt I ('99-'03) werd in 2001 het Zilverfonds opgericht. Het fonds dient als buffer, waar elk jaar reserves aangelegd worden, om de extra uitgaven aan pensioenen op te vangen (Zilverfonds, 2015). Er bestaat veel controverse over het Zilverfonds omwille van de voorwaarden voor de aanvulling van het fonds. Zo wordt het

aangevuld met eenmalige inkomsten en begrotingsoverschotten. Dit laatste is maar één keer gebeurd in 2006. Op 31 december 2015 stond er in totaal 21,53 miljard euro ter beschikking in het fonds (Zilverfonds, 2015). Genoeg om de totale pensioenuitgaven in België van ongeveer acht maanden te dekken, wetende vanuit de cijfers van de RVP dat in 2014 de totale pensioenen nog 24,97 miljard euro bedroegen (RVP, 2015).

De regering-Verhofstadt II ('03-'07) introduceerde het Generatiepact. Een plan met maatregelen om jongeren aan het werk te krijgen en langer werken aan te moedigen. Dit houdt in dat werkgevers fiscale voordelen kregen voor het tewerkstellen van jongeren en dat degenen die na 62 jaar verder werken pensioenbonussen kregen. Ook de leeftijd om op brugpensioen te kunnen gaan, werd van 58 naar 60 jaar opgetrokken (HRW, 2012).

In Vlaanderen ontstond, na overleg van de Vlaamse regering-Peeters I met de Vlaamse sociale partners, 'Samen op de bres voor 50+' in 2008. Het is een akkoord dat de activering van de oudere werklozen inhoudt. Zo werden werkgevers gestimuleerd om hen aan te werven en werden er VDAB-consulenten ingezet die zich bezighouden met screenings om de geschikte jobs te matchen met deze werklozen (VESOC, 2008).

Tijdens de regering-Di Rupo ('11-'14) werd er ook een pensioenhervorming doorgevoerd. De hervorming omvatte een geleidelijke stijging van de loopbaan voor vervroegd pensioen. In 2012 kon men nog na 35 jaar loopbaan op pensioen gaan, maar in 2016 zou dit stijgen tot 40 jaar. Ook de minimum pensioenleeftijd steeg geleidelijk van 60 naar 62 jaar. Daarnaast werd een leeftijdsgrens van 45 jaar ingesteld om in aanmerking te kunnen komen voor een overlevingspensioen door een weduwe of een weduwnaar. Degenen die niet aan de leeftijdsgrens voldoen, kunnen een overgangsuitkering krijgen van één jaar (of twee indien er sprake is van kinderlast). Ook zal deze leeftijdsgrens opgetrokken worden tot 50 jaar in 2025 en 55 jaar in 2030 (Securex, 2014). Daarnaast is het onbeperkt bijverdienen na 65 jaar, na een loopbaan van minimaal 42 jaar, voortaan toegelaten. Enkel voor bruggepensioneerden geldt er nog een beperking. Het is een maatregel die gekomen is nadat de OESO (2011) aangaf dat verderwerken na pensioenleeftijd in België te zwaar afgestraft wordt. Vervolgens werd de pensioenbonusregeling aangepast. Voortaan kon men pas na één jaar wachten, na het moment dat men op brugpensioen kon gaan, bonussen opbouwen. Voor elk gewerkte dag verdiende men een bonus die elk jaar progressief steeg. Een cruciale stap was de aanpassing van de ambtenarenpensioenen. Deze werden niet meer o.b.v. de laatste vijf jaren, maar o.b.v. de laatste tien gewerkte jaren berekend (RVP, 2015). Tegelijkertijd werd de pensioenmalus voor zelfstandigen afgeschaft om discriminatie in werknemers- en zelfstandigenpensioenen weg te werken (Laruelle, 2013).

3.1.2 Pensioenhervormingen regering-Michel

Vanaf 2014 tot heden is de regering-Michel aan de leiding. Ook nu worden pensioenhervormingen doorgevoerd. De pensioenhervormingen van de huidige regering worden besproken a.d.h.v. de twee soorten hervormingen:

3.1.2.1 Parametrische pensioenhervormingen

Bij de parametrische hervormingen zien we begin 2015 als eerste de afschaffing van de pensioenbonusregeling. Deze deed zijn intrede met het Generatiepact. Eerder, begin 2014, werd het bonusbedrag verlaagd en kon men pas bonussen opbouwen vanaf de leeftijd van 63 jaar. "De pensioenbonus zorgt er nauwelijks voor dat mensen langer gaan werken. En door de pensioenhervorming van de regering-Di Rupo is het voor het grootste deel weggegooid geld. Dat blijkt uit een evaluatie van de pensioenbonus door specialisten van de Federale Overheidsdienst Financiën" (Knack, 2012). Na de aanpassing wogen de baten dus niet meer op tegen de kosten, dit is het geval voor zowel de overheid als voor de burgers.

"Een 5%-malus zou een effectief instrument zijn om langer werken lonend te maken: de toekomstige pensioenuitkeringen stijgen met 5% per jaar dat het pensioen wordt uitgesteld [...]. Ook de pensioenbonus verhoogt de toekomstige pensioenuitkeringen per jaar uitstel van pensioenopname, maar het bonusbedrag is zo gering dat het systeem slechts bij lage lonen en korte loopbanen een stimulans vormt om te blijven werken" (Maes, 2013). Langer werken nu heeft dus als voordeel dat pensioenen langer betaalbaar blijven, maar voor in de toekomst betekent dit een hogere pensioenkost aangezien deze dan ook een hoger pensioen uitgekeerd zullen krijgen. Het netto-effect is niet met zekerheid te zeggen (Gruber & Wise, 2001).

Een pensioenbonus zou enkel mogen voortbestaan samen met een malussysteem. Een bonus-malussysteem zou meer mensen aanspreken en is dus een efficiëntere maatregel om de effectieve pensioenleeftijd op te trekken (Henkens, van Dalen & van Solinge, 2009).

Het zijn niet enkel de incentives of sancties die mensen langer aan het werk houden, maar ook het verschil in pensioenen van een volledige loopbaan en een kortere loopbaan. Hoe hoger dit verschil is, hoe meer men aangemoedigd zal zijn om pensionering uit te stellen tot wettelijke pensioenleeftijd (Gruber & Wise, 2001).

Wanneer we het verslag van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 bestuderen, zien we dat er een scenario wordt uitgewerkt waar een bonus-malussysteem wordt toegepast van 2,5 %. Vervroegd pensioen zou dus afgestraft worden met 2,5 % minder pensioen per jaar, met een maximum van 12,5 % (5 jaar). Ook doorwerken na de

wettelijke pensioenleeftijd zou beloond worden met 2,5 % extra pensioen per gewerkt jaar (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 138).

Als tweede zien we de uitfasering van de diplomabonificatie. Ambtenaren konden hun hogere studiejaren onder bepaalde voorwaarden laten meetellen als gewerkte loopbaanjaren. Hierdoor konden ze dus vervroegd op pensioen gaan. Vanaf begin 2016 wordt de regeling rond diplomabonificatie elk jaar afgebouwd met zes maanden tot deze helemaal uitdoofd in 2029. Door de afschaffing gaan ze effectief langer moeten werken om de loopbaanvoorwaarde te vervullen. Zo wordt er ook gedoeld op een harmonisatie van de verschillende pensioenstelsels (Lahaye-Battheu, 2015). De diplomabonificatie werd dus eerder gezien als een ongelijke behandeling tussen de statuten.

Wanneer we de cijfergegevens van PDOS (2013) raadplegen, zien we dat minder dan één vijfde van de ambtenaren op de wettelijke pensioenleeftijd op pensioen gaan. De afschaffing is dus, in het kader van de OESO-suggesties, een gunstige maatregel.

Als derde werd er beslist om de wettelijke pensioenleeftijd op te trekken tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030. In het verslag van de OESO (2015) zien we dat België wordt aanbevolen om maatregelen te nemen om zowel de wettelijke als de feitelijke pensioenleeftijd op te trekken, een beslissing die in de meeste buurlanden al was genomen. Enerzijds is dit volgens sommige experts een late beslissing. Anderzijds is het een beslissing die (nog) niet genomen zou mogen worden. Zo tekenden de vakbonden ACLVB, ACV en ABVV een beroep aan bij het Grondwettelijk Hof ter vernietiging van deze beslissing (ABVV, 2016). Zoals eerder aangetoond, ligt de feitelijke pensioenleeftijd heel laag in België in vergelijking met de andere OESO-landen. Het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd heeft enkel zin wanneer de feitelijke pensioenleeftijd ook stijgt. Daarom zijn het eerder de gewerkte loopbaanjaren die moeten stijgen (De Croo, 2015). Wanneer dit niet het geval is, zal het aantal werklozen stijgen. Hetzij met bedrijfstoelage, hetzij zonder wat ook een hogere kost betekent voor de staat. Er is voor iedereen een financieel vangnet. België is namelijk een welvaartsstaat waar iedere burger een leefloon wordt gewaarborgd. Daarnaast zijn er, volgens het jaarverslag van de RVP (2014), 105.514 gepensioneerden die van de Inkomensgarantie voor Ouderen (IGO) genieten. De IGO wordt verkregen wanneer het werkelijke rustpensioen onder een bepaald bedrag is. Een alleenstaande krijgt dan 1.031,93 EUR per maand en een samenwonend koppel krijgt per persoon 687,95 EUR (RVP, 2015). Ook het uitbetalen van de IGO is deels een extra kost voor de staat aangezien het verschil wordt aangevuld. Het is dus van belang om er beleidsmatig voor te zorgen dat ten minste het minimumpensioen bereikt wordt met de loopbaan (Henkens, van Dalen & van Solinge, 2009). Hoe meer mensen er werken, hoe meer draagkracht er is om de pensioenlasten

te dragen. Uiteindelijk zou op lange termijn de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd toch onvermijdelijk en nodig zijn (De Croo, 2015). We besluiten hier dat een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd zonder verhoging van de reële pensioenleeftijd enkel voor meer kosten zorgt.

Als vierde zijn er de strengere loopbaan- en vervroegd pensioen voorwaarden. Zo zijn deze respectievelijk, in 2016, 40 en 62 jaar en worden deze 42 en 63 jaar in 2019 (VBO, 2015). In het OESO-verslag (2015) wordt er gesuggereerd om het vervroegd uittreden te vermoeilijken. Een ander aandachtspunt in het verslag is het activeren van oudere werklozen, en ook langer in werk houden. Aangezien we eerder in de masterproef de lage tewerkstellingsgraad voor de leeftijdscategorie 55-64 voor België hebben gezien, weten we dat er hier veel potentieel is. De lage tewerkstellingsgraad van ouderen is niet enkel te wijten aan het feit dat ze zelf niet willen werken, maar ook aan de arbeidsmarktdiscriminatie (Baert, Norga, Thuy & Van Hecke, 2015). Er is meer vraag naar jongere werknemers dan oudere. Een goede beleidsmatige aanpak is noodzakelijk. De oudere werklozen (aanbodzijde arbeidsmarkt) dienen goed afgestemd te worden op de jobaanbiedingen (vraagzijde arbeidsmarkt). Een ander punt is de anciënniteitskost. Loonkosten van oudere werknemers zijn hoger dan die van jongeren. Van de verschillende EU-landen kent België, na Italië, de laagste tewerkstellingsgraad voor de leeftijdsgroep 55-64. Tegelijkertijd kent het, na Portugal en Italië, de grootste loonspanning² (HRW, 2014, p. 67). Het verschil is dus relatief groot.

Uit hetzelfde onderzoek blijkt, na vergelijkingen met EU-landen, dat er een negatieve correlatie is tussen de werkgelegenheidsgraad voor 55-64-jarigen en de loonspanning. Een vlakkere loonstructuur voor de verschillende leeftijdsgroepen en productiviteitsgerichte verloning zou hier een oplossing kunnen zijn.

Als vijfde zal er een regeling voorzien worden dat deeltijds pensioen vanaf de leeftijd van 62 jaar mogelijk zal maken indien de loopbaanvoorwaarden ook vervuld zijn. Men zal dan deeltijds kunnen werken en dus ook pensioenrechten opbouwen. Dit zou een stimulans moeten zijn voor oudere werknemers om hen aan te zetten om toch verder te werken tot pensioenleeftijd (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014). Natuurlijk is voltijds werken meer gewenst voor de overheid, maar deeltijds is beter dan vervroegd pensioen en past in het kader van de OESO-suggesties omtrent langer werken.

² "Verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59-jarige werknemers en dat van de 30-39-jarige werknemers."

Als laatste hervorming werd de regeling voor het doorwerken na 65 jaar versoepeld. Tijdens de regering-Di Rupo kon het pensioen van een bruggepensioneerde, na overschrijding van de toegelaten inkomensgrens van 25 %, dat jaar volledig worden geschorst (Rooman, 2014). Sinds 2015 wordt er bij een overschrijding van 25 % enkel een proportionele vermindering uitgevoerd. Degenen die op rustpensioen zijn, met een volledige loopbaan achter de rug, mogen ongestraft onbeperkt verderwerken. De gedachte dat ouderen plaats moeten maken op de arbeidsmarkt voor de jongere generaties is al lang achterhaald. Er wordt nu gewenst dat de actieve beroepsbevolking lang blijft werken, en zelfs liefst ook na de pensioenleeftijd van 65 jaar (OESO, 2015). Hoe langer men blijft werken en hoe meer men het pensioen blijft uitstellen, des te beter de huidige pensioenen kunnen worden uitbetaald (Gruber & Wise, 2001). De meeste hervormingen zijn ook gedaan om mensen langer aan het werk te houden. Hetzij werken tot de wettelijke pensioenleeftijd, hetzij verlengen van loopbaanjaren. Belangrijk is het beseft dat men langer moet werken dan nu het geval is.

3.1.2.2 Structurele pensioenhervorming: het puntensysteem en '1^{ste} pijler bis'

Doordat parametrische aanpassingen aan het huidige pensioenstelsel niet voldoende zijn om de toekomstige pensioenen te waarborgen, is er nood aan een structurele hervorming (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 45). Na de overgang van het kapitalisatiestelsel naar het repartitiestelsel in de eerste helft van de 20^{ste} eeuw, zal het puntensysteem, samen met de '1^{ste} pijler bis', de eerste structurele pensioenhervorming zijn.

Het principe van het puntensysteem is als volgt: men zal voor elk gewerkte jaar een punt krijgen. De waarde van een punt wordt per sector berekend a.d.h.v. het jaarlijkse gemiddelde van de totale lonen in die sector. Men krijgt dus één punt indien men evenveel werkt als een gemiddelde werknemer in die sector. Wie meer werkt krijgt meer, en wie minder werkt krijgt minder dan één punt. Op het moment van pensioen worden de verzamelde punten omgezet in geld.

Voor het nieuwe puntensysteem ontwikkelt men formules waarin de waarde van de parameter δ aangepast kan worden. De waarden van de punten daarentegen worden elk jaar door de overheid beslist en blijven ongewijzigd doorheen de tijd. Op het moment van pensionering wordt het jaarlijkse gemiddelde loon vermenigvuldigd met de parameter δ . De parameter δ wordt ook wel de bruto vervangingsratio genoemd (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 67). Het is een verhoudingsgetal van het pensioen van een persoon en zijn laatst verdiende brutoloon. Theoretisch is dit enkel (perfect) het geval wanneer men 45 jaar werkt tot pensioenleeftijd. Ter

vergelijking met de huidige berekeningsmethode: Indien we deze formule vandaag zouden implementeren en een berekening maken voor een alleenstaande werknemer met een loopbaan van 45 jaar, dan zou δ gelijk zijn aan 0,60.

Formule pensioenberekening werknemer, zonder correctie op vervroegd pensioen (Commissie Pensioenhervorming, 2014, p. 66):

$$(1) \text{ referentiepensioen}_r = \delta \times (\text{gemiddelde wedde})_r$$

$$(2) \text{ pensioen} = (\text{verzamelde punten}) \times (\text{waarde van het punt})$$

Een groot voordeel aan het puntensysteem is dat de overheid jaarlijks rekening kan houden met de verhouding van het aantal actieven t.o.v. het aantal gepensioneerden bij het bepalen van de parameter δ . Een welvaarts koppeling van 100 % maakt dat demografische veranderingen geen invloed hebben op het pensioen. Echter, een welvaarts koppeling minder dan 100 % zorgt ervoor dat wanneer de verhouding tussen het aantal actieven en het aantal gepensioneerden daalt, de pensioenen ook dalen, en andersom. "Het wettelijk pensioen past zich automatisch aan aan de economische en demografische realiteit, zodat we niet bij elke regering een pensioenhervorming moeten doorvoeren" (De Vos, 2016). De hoogte van de pensioenen kunnen dus ook afgestemd worden op de levensverwachting.

Een ander voordeel is dat behaalde punten opvolgd kunnen worden via een individuele puntenrekening wat voor transparantie zal zorgen in het systeem (Vandenbroucke, 2014).

De '1^{ste} pijler bis' is een aanvulling op de 1^{ste} pijler. Tot hiertoe bespraken we het kapitalisatiesysteem binnen het kader van het aanvullend pensioenstelsel in de tweede pijler. Met de komende pensioenhervorming tracht men ook voor een wettelijk kapitalisatiestelsel te zorgen voor ambtenaren in contractuele functie. Dit om het verschil in pensioenen van ambtenaren in statutaire functie te verkleinen (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, p. 175). Hiervoor wordt er gedacht aan één publiek fonds dat uitbesteed zal worden. De 1^{ste} pijler bis zou enkel van toepassing zijn voor het contractuele overheids personeel. Maar een uitbreiding in de toekomst is niet uitgesloten.

3.1.3 Aanbevelingen van de OESO

Eerder in de masterproef werden de suggesties van de OESO, om de pensioenproblematiek te verhelpen, aangegeven. Maar er zijn ook suggesties die indirect een invloed hebben op de problematiek. Zo staat in het verslag van de OESO (febr. 2015) dat de loonlasten hoog zijn en maakt het attent op de hoge werkloosheidsgraad (8,4 %). Het verlagen van de belastingen op arbeid zou de werkgelegenheid verhogen. Ter compensatie zouden er meer belastingen kunnen geheven worden op consumptie, milieu en kapitaal. De regering heeft hier duidelijk rekening mee gehouden en er werk van gemaakt. Zo werd er beslist voor de taxshift. Dit laatste houdt in dat loonkosten zullen dalen door: (1) de werkgeversbijdrage die zal dalen tot 25 % of minder, (2) de bijdragevermindering voor de eerste aanwerving(en) van werknemers en (3) de verlaging van de sociale bijdragen voor zelfstandigen (Unizo, 2015).

De OESO (2015) wijst ook op de hoge overheidsschuld. Dit is een belangrijke drempel voor de overheid om extra middelen in te zetten voor pensioenen. “[...] een begroting op orde en de afbouw van de overheidsschuld is cruciaal. Elke euro die we niet aan rente op de staatsschuld moeten betalen, kunnen we in de toekomst investeren in de vergrijzing” (De Croo, 2013).

Een ander punt is de positie van migranten op de arbeidsmarkt. Ondanks de stijgende populatie zouden migranten minder kansen maken voor een hoge positie op de arbeidsmarkt. Wanneer we de tewerkstellingsgraad van migranten vergelijken, zien we dat België (53 %) tot de laatste vijf OESO-landen behoort (OESO, febr. 2015, p. 24). Een hervorming van het onderwijs en een diversiteitsplan in bedrijven zou een oplossing zijn. Eerder in de masterproef werd het lage geboortecijfer aangetoond. Migratie zou hier een oplossing kunnen zijn indien de nodige maatregelen worden genomen omtrent het verhogen van de tewerkstellingsgraad van migranten. “Extra werknemers zijn nodig om de groei en de welvaart te behouden” (Gurria, 2011). Ook vluchtelingen kunnen een soortgelijke procedure doorlopen.

Daarnaast wordt in hetzelfde verslag besproken dat de huismarkt in België overgewaardeerd is, en dus moet dalen. Hetgeen wat relevant is voor mijn onderwerp is dat eigenaar zijn van een woning valt onder de zogenaamde ‘vijfde pensioenpijler’ (Scholiers & Vuchelen, 2014). Dat 74 % van de Belgische bevolking al beschikt over een huis of appartement is heel positief in deze context (Century 21, 2012).

3.1.4 Verdere mogelijke oplossingen

De lage vervangingsratio en de uitzichten op de toekomst maakten één à twee decennia geleden dat er verschillende meningen ontstonden over de houdbaarheid van het repartitiestelsel. In de internationale kringen werden debatten uitgevoerd omtrent mogelijke overgangen van het repartitiestelsel (PAYG: Pay-As-You-Go) naar het kapitalisatiestelsel (FF: Fully Funded) (Cremer & Pestieau, 2000). Nu de interesten op de financiële markten, vanwege de economische conjunctuur, laag zijn, is dit een minder goede optie dan voordien. De eerste pijler dient in de eerste plaats om een minimuminkomen te garanderen en moet door publieke instellingen beheerd worden (Barr, 2002). Nu worden door sommige experts het bestaan van de tweede en derde pijler in vraag gesteld. Deze zijn afhankelijk van de financiële markten en bieden momenteel een laag rendement. Beiden gebeuren op vrijwillige basis en worden gestimuleerd door de overheid. Het fiscaal voordeel impliceert een uitgave voor de overheid dat voor de eerste pijler kan gebruikt worden (ABVV, 2014).

We hebben eerder gezien dat het geboortecijfer laag is. Vrouwen die van jongsaf participeren aan de arbeidsmarkt hebben minder kinderen (Geurts, 2002, p. 135). De participatie van beide partners op de arbeidsmarkt is van belang voor een hogere activiteitsgraad, en dus een hogere draagkracht voor de betaalbaarheid van de pensioenen. Het voorzien van voordelige of vergoede crèches door de overheid is een oplossing om de last van ouders te verlagen. Er zou echter verder nagegaan moeten worden hoe groot de invloed hiervan is.

Meer controles op degenen die werkloosheidsuitkeringen genieten zou ervoor zorgen dat er meer druk wordt uitgeoefend om werk te zoeken. Daarnaast zou via efficiëntere controles op belastingontduiking ook veel geld gerecupereerd kunnen worden. Meer inkomens en minder uitgaven voor de overheid betekent dat er meer middelen ter beschikking kan gesteld worden aan de RSZ; en dus meer middelen aan de uitbetaling van pensioenen.

Maatregelen en hervormingen hebben vele mensen laten inzien dat werken tot de pensioenleeftijd noodzakelijk is. Met sensibiliseringscampagnes en publieke omroepen door de overheid kunnen daarbij nog meer mensen bereikt worden. Het is belangrijk om de publieke opinie te sturen.

3.2 Tweede pijler

3.2.1 Korte geschiedenis

De reglementeringen omtrent de tweede pijler kennen een reeks van verandering doorheen de geschiedenis. In het wetsontwerp van 30 juni 1987 werd er getracht om de tekorten van de aanvullende pensioenen van de werknemers op te vangen. Maar binnen de Nationale Arbeidsraad werd er toen geen consensus bereikt omdat de vakbonden hoge eisen stelden. Men pleitte voor meer inspraak voor werknemersorganisaties. Pas in 6 april 1995 kwam de 'wet-Colla' uit, genaamd naar de toenmalige Minister van Pensioen Marcel Colla (Stalmans, 2008, p. 12). De wetteksten betreffende de bepalingen omtrent de tweede pijler werden gebruikt in de Collectieve Arbeidovereenkomsten (CAO's).

De huidige wetten omtrent de tweede pijler komen voor in de Wet van Aanvullende Pensioenen (WAP). De WAP werd, ter vervanging van de wet-Colla, aanvaard op 3 april 2003. "Deze wet biedt een geïntegreerd juridisch kader voor alle vormen van aanvullende werknemerspensioenen" (Berghman, Debels, Vandenplas, Verleden, Mutsaerts, Peeters, & Verpoorten, 2010, p. 26).

3.2.2 Actueel

In de loop van mijn masterproef werd er op 16 oktober 2015 een akkoord bereikt binnen de Groep van Tien. Op 8 december 2015 was het wetsontwerp klaar. Om het sociale en duurzame karakter van de tweede pijler te waarborgen, werden de rendementsgaranties niet opgeheven (Lexalert, 2015). Artikel 24 van de WAP (2003) voorzag een aparte rendementsgarantie voor werknemers en werkgever. Vanaf begin 2016 wordt de rendementsgarantie gelijk voor beide statuten en wordt het gekoppeld aan de gemiddelde rentevoet van de OLO's (=Lineaire Obligaties) van 24 maanden met een duurtijd van tien jaar. Daarnaast geldt er nog een maatregel: 1,75 % is het minimumrendement dat gewaarborgd moet worden en wordt er ook een plafond ingesteld van 3,75 % (Lexalert, 2015).

Momenteel geldt dus, omwille van het lage rendementspercentage van de OLO's, het minimumrendement van 1,75 %. Een percentage dat de meeste verzekeraars als minimumrendement (tak 21) heden ook niet kunnen aanbieden (zie bijlage I). De maatregel zorgt ervoor dat de extra kosten voor de werkgevers gaan dalen, maar niet helemaal weggewerkt worden. De werkgevers kunnen ook opteren om de premies te laten beleggen in pensioenfondsen (tak 23), wat vervolgens een hoger risico inhoudt.

Uiteindelijk is het belangrijk dat de vervangingsratio hoog is (dankzij de eerste pijler) en de tweede pijler dient hiervoor als aanvulling (Barr, 2002).

3.3 Derde pijler

3.3.1 Korte geschiedenis

België volgt het Wereldbankmodel van 1994 omtrent de setting van de derde pijler (Pacolet & Strengs, 2010). Zo is de aansluiting aan de derde pijler vrijwillig en is het gebaseerd op het kapitalisatiestelsel. De OESO (2013) suggereert dat pensioensparen gestimuleerd moet worden, gezien de lage vervangingsgraad in België. Begin 2015 werd de eindbelasting verlaagd van 10 % naar 8 % (KBC, 2015).

De premies worden beheerd door private instellingen. Verzekeraars boden vroeger pensioenspaarverzekeringen aan waar premies meestal belegd werden tegen vaste rente. Aangezien de rendementen nog hoog waren was dit geen probleem. Wanneer de rendementen op de financiële markten daalden, begonnen de verzekeraars de tak 21-beleggingen meer en meer te combineren met tak 23-beleggingen (Gieselink, Peeters, Van Gestel, Berghman & Van Buggenhout, 2003, p. 74). De overheid, die jaarlijks een fiscaal voordeel van 30 % op de premies gunt, heft ook een eindbelasting op 60-jarige leeftijd. Deze eindbelasting werd jarenlang enkel geheven op premies die belegd werden in tak 21-beleggingen. Zelfs bij contracten met een combinatie van tak 21- en 23-beleggingen werd er enkel een eindbelasting geheven op premies opgebouwd onder tak 21-beleggingen.

Pas vanaf 1 januari 2015 wordt er ook belasting geheven op de spaarsom van pensioenspaarcontracten met tak 23-beleggingen (KBC, 2015).

We zien dus dat er een belastingsverlaging is doorgevoerd naar 8 %, maar tegelijkertijd zien we ook dat de belastbare basis is verhoogd.

3.3.2 FSMA beleid

Voor private instellingen geldt het winstoogmerk en streven ze dus naar maximale winst i.p.v. maximale dienstverlening. Deze instellingen staan onder het toezicht van de Financial Services and Markets Authority (FSMA).

De FSMA kijkt toe of de verzekeraars de wetgeving naleven in al hun activiteiten, ook de producten die ze verkopen. Naar aanleiding van het Koninklijk besluit van 25 april 2014 werden, vanaf 12 juni 2015, aan financiële producten (spaar- en beleggingsproducten) een risicolabel toegekend (FSMA, 2014). O.b.v. een vragenlijst moet ook het risicoprofiel van de begunstigde nagegaan worden. Zo kunnen de verzekeraars ook uitmaken hoeveel procent van de premies belegd kunnen worden in fondsen.

3.3.3 De Financiële Infofiche

Na de financiële crisis in 2008 werden de verzekeraars verplicht de Financiële Infofiche (FIF) mee te delen. Hierin kunnen de details van elk beleggingsproduct geraadpleegd worden, alsook de historische rendementen.

Het is belangrijk dat men zich goed informeerd over de risico's van de keuzes die men moet maken. Er wordt namelijk voor een spaarplan gekozen dat moet lopen tot de pensioenleeftijd. Daarnaast zijn informaties over de verzekeraar zelf ook belangrijk. Zo zijn er verzekeraars die herverzekerd zijn door een herverzekeraar en een gewaarborgd kapitaal kunnen aanbieden, met hogere kosten als gevolg. Anderen bieden dit optioneel aan, waardoor ze zo minder kosten kunnen doorrekenen aan klanten.

4 Empirisch onderzoek

Tot hiertoe werd in de masterproef de pensioenproblematiek aangekaart en de toekomstige pensioenhervormingen besproken. De hervormingen impliceren vooral een verhoging van de pensioenleeftijd en de verlenging van de loopbanen. Daarbij werd er vermeld dat de publieke opinie heel belangrijk is. In dit deel van de masterproef wordt er via een kwantitatief onderzoek getracht te beschrijven wat de opinie van mensen over de door de overheid voorgestelde pensioenhervorming precies is. Er werd daartoe een korte survey opgezet. In de volgende sectie wordt de survey in meer detail besproken. Daarna worden de karakteristieken van de respondenten beschreven alvorens dieper in te gaan op de antwoorden die werden verzameld via de centrale survey-vragen omtrent de pensioenproblematiek. Als laatste zullen hypothesen getoetst en besproken worden.

4.1 Enquête

De enquête werd via Limesurvey online opgesteld en afgenomen om een breed publiek te bereiken. Dit maakt het invullen eenvoudiger en is goedkoop (Baarda, De Goede & Kalmijn, 2010, p. 20). De verspreiding van de enquête gebeurde via de sociale netwerksite Facebook en de fora Seniorennet en 9lives.

De volledige vragenlijst bevindt zich in [bijlage IV](#) en bestaat uit drie delen: (1) socio-demografische karakteristieken van de respondenten, (2) reacties omtrent een pensioenbonus of -malus systeem, (3) reacties over het nieuwe puntensysteem.

4.2 Steekproef

De steekproef bestaat uit 259 respondenten, waarvan 206 de enquête volledig hebben ingevuld. Hoewel het onderzoek heel België aanbelangt, nemen we enkel de Vlaamse bevolking als populatie. Dit vanwege het eenvoudige feit dat de enquête enkel in het Nederlands is opgesteld. Hierbij is het goed om te weten dat bij een populatieaantal van meer dan één miljoen de foutmarge tussen de 5 en 10 % ligt voor een steekproefgrootte van tussen de 97 en 384 respondenten (SurveyMonkey, 2016).

De analyses gebeurden telkens via het statistische programma SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

4.2.1 Socio-demografische karakteristieken van respondenten

De demografische achtergrondkarakteristieken van de respondenten worden samengevat weergegeven in tabel 4. Beschrijvende statistiek (*descriptive statistics*) werd gebruikt voor de analyse.

De respondenten bestaan voor 67 % (2/3) uit mannen en 33 % (1/3) uit vrouwen. Er is dus een oververtegenwoordiging van mannen ten opzichte van vrouwen.

De meeste respondenten zijn ofwel gehuwd of samenwonend, ofwel alleenstaand. Dit laatste is hoogstwaarschijnlijk het geval omdat de leeftijd van de meeste respondenten tussen de 20 en 30 jaar is. Het overgrote merendeel van de respondenten is immers relatief jong. Ongeveer 13 % van de respondenten is boven de 60 jaar. Aangezien er getracht wordt via dit onderzoek de mening van mensen voor de komende pensioenhervormingen te peilen, is het belangrijk dat de meeste onder hen nog niet op pensioen zijn – hetgeen hier het geval is.

Qua opleidingsniveau stellen we vast dat de meeste respondenten een diploma hoger onderwijs (61 %) hebben, waaronder 31 % universitair of equivalent. Het aantal respondenten met diploma secundair onderwijs is ook niet te verwaarlozen (30 %). Aangezien een aantal respondenten (5) nog maar tussen de 16 en 18 jaar zijn, zien we ook 3 % met diploma lager onderwijs.

Het professioneel statuut en inkomensniveau van de respondenten is sterk beïnvloed door de leeftijds- en onderwijsverdeling. De meeste respondenten zijn volledig tewerkgesteld (45 %), of student (25 %), en een kleine minderheid is gepensioneerd (9 %). Deze percentages stroken relatief goed met de bevolking in België (Statbel, 2015). Dit aspect van mijn respondenten-sample toont dus een goede representativiteit. Het maandelijkse gezinsinkomen bestaat uit het totale inkomen verdiend onder hetzelfde dak. Aangezien de helft van de respondenten alleenstaande zijn, is het niet geheel verbazend dat de meeste inkomens verdeeld zijn over de laagste drie inkomensschijven.

Vanuit elke provincie in Vlaanderen zijn er respondenten aanwezig, met een meerderheid van respondenten uit Antwerpen (36 %).

De meeste respondenten zijn eigenaar van een woning (46 %). Eerder in de masterproef werd ook meegedeeld dat de meeste Belgen eigenaar zijn van een woning (74 %). Dit lijkt op het eerste zicht een groot verschil, maar is mogelijk verklaarbaar doordat een groot deel van mijn steekproef jongere studenten zijn. Die bezitten meestal nog geen huis. Maar wanneer ik enkel kijk naar mensen die 30 jaar of ouder zijn, dan bezit 78 % daarvan een huis. Dit laatste is dus wel representatief.

Tenslotte stellen we vast dat ongeveer de helft van de respondenten aan individueel pensioensparen (in de derde pensioenpijler) doen, of overwegen dit in de toekomst te doen.

Tabel 4: Demografische achtergrond-karakteristieken respondenten

Geslacht	Frequency	Percent
Mannelijk	171	67,1
Vrouwelijk	84	32,9
Total	255	100

Leeftijd	Frequency	Percent
16 - 30	152	59,7
31 - 45	59	23,4
46 - 60	15	6
61 - 70	21	8,4
71 - 83	8	3,2
Total	255	100

Burgerlijke staat	Frequency	Percent
Andere	3	1,2
Gehuwd/samenwonend	120	47,1
Gescheiden	11	4,3
Ongehuwd/alleenstaand	118	46,3
Weduwe/weduwnaar	3	1,2
Total	255	100

Hoogst behaalde diploma	Frequency	Percent
Doctoraat (of equivalent)	4	1,6
Hoger niet-universitair onderwijs	88	34,5
Lager onderwijs	8	3,1
Secundair onderwijs	76	29,8
Universitair onderwijs	79	31
Total	255	100

Woonachtig	Frequency	Percent
Antwerpen	92	36,1
Brussel (Hoofdstedelijk geweest)	20	7,8
Limburg	56	22
Oost-Vlaanderen	50	19,6
Vlaams Brabant	25	9,8
West-Vlaanderen	12	4,7
Total	255	100

Woonsituatie	Frequency	Percent
Eigenaar van een woning	118	46,3
Woonachtig bij mijn ouders	78	30,6
Huur een woning	59	23,1
Total	255	100

Professioneel statuut	Frequency	Percent
Andere	6	2,4
Deeltijds tewerkgesteld	22	8,6
Gepensioneerd	24	9,4
Student	65	25,5
Voltijds tewerkgesteld	115	45,1
Werkloos/werkzoekend	14	5,5
Zelfstandige	9	3,5
Total	255	100

Gezinsinkomen	Frequency	Percent
1000 - 2000 EUR	64	25,1
2000 - 3000 EUR	65	25,5
3000 - 4000 EUR	61	23,9
4000 - 5000 EUR	25	9,8
5000 - 6000 EUR	11	4,3
6000 - 7000 EUR	3	1,2
Meer dan 7000 EUR	3	1,2
Minder dan 1000 EUR	23	9
Total	255	100

Pensioensparen	Frequency	Percent
Ja	120	47,1
Nee	125	49
Onzeker	10	3,9
Total	255	100

Bron: Eigen enquête (SPSS)

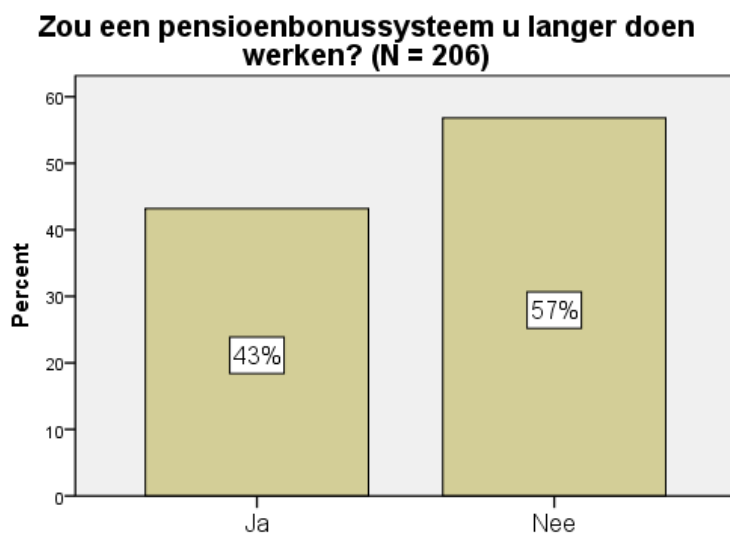
4.3 Onderzoeksresultaten

4.3.1 Pensioenbonus en -malus

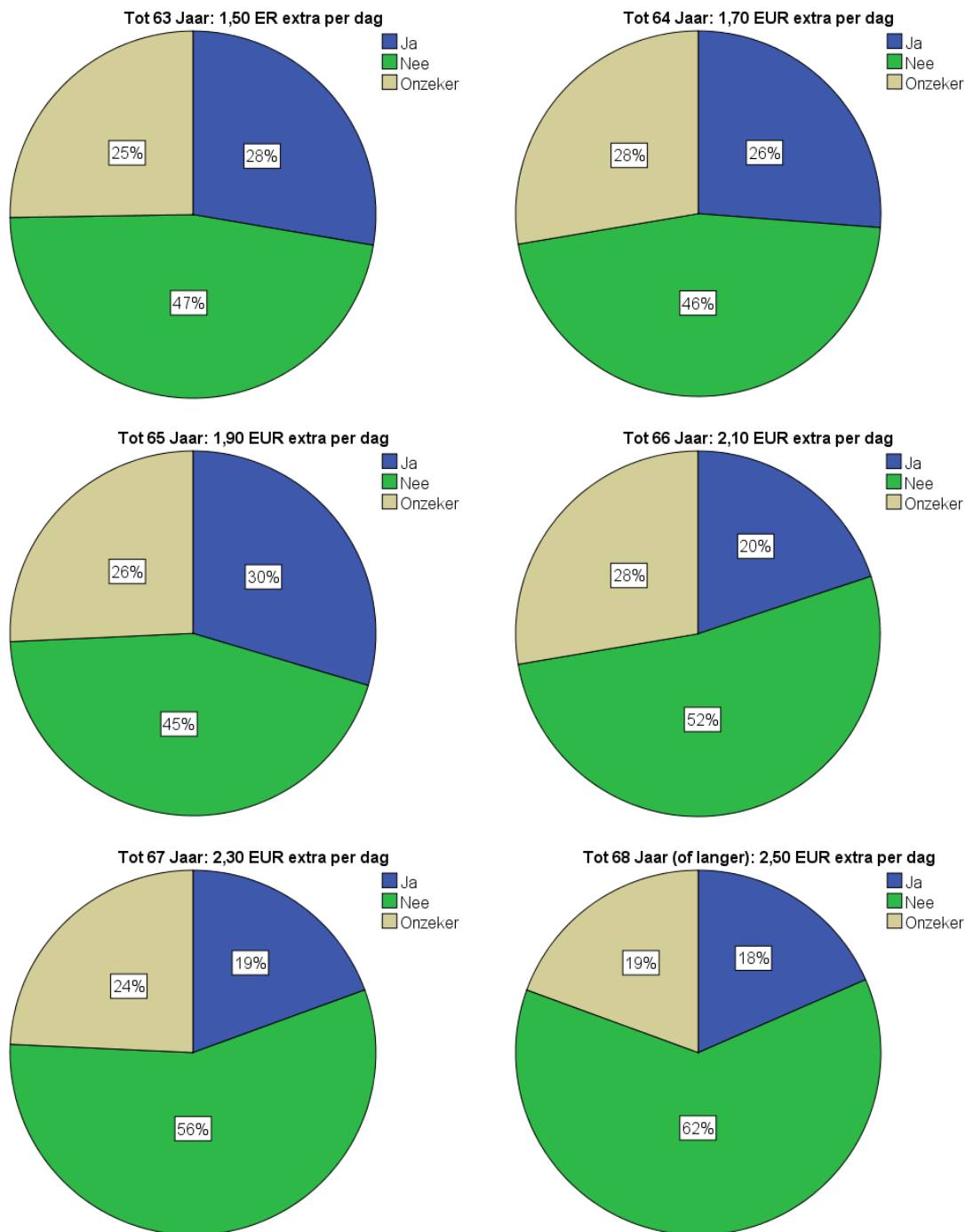
Als eerste werd aan de respondenten gevraagd of een pensioenbonus hen zou aanzetten tot langer werken na hun 62^{ste} (i.e. wanneer men officieel op vervroegd pensioen kan gaan indien men daarvoor aan de noodzakelijke voorwaarden voldoet). Nadien werd er hierop dieper ingegaan door telkens per jaar, te beginnen vanaf 63 jaar, het bonusbedrag te vermelden en te vragen of de respondenten verder zouden werken voor dat extra bedrag bovenop het pensioen (voor details, zie de enquête in bijlage IV). De cijfers zijn gebaseerd op reële bedragen die van toepassing waren nog vóór de afschaffing van de pensioenbonus. Met deze vraagstellingen werd er getracht te achterhalen of een pensioenbonus een efficiënt middel is om mensen effectief langer te laten werken. Het resultaat kan geïnterpreteerd worden als een signaal naar beleidvoerders om al dan niet een pensioenbonus te implementeren in het pensioensysteem.

Voor de analyses maken we gebruik van de functie *descriptive statistics*.

Figuur 1: Pensioenbonussysteem – stimulans tot langer werken?



Bron: Eigen enquête (SPSS)



Bron: Eigen enquête (SPSS)

Wanneer we het staafdiagram hierboven bestuderen, zien we dat voor iets meer dan de helft van de respondenten (57 %) de pensioenbonus geen stimulans is om langer te werken. Dit sluit niet uit dat mensen niet langer willen werken, maar wordt er aangetoond dat een bonus hen daartoe niet zou aanzetten.

Verder zien we op de taartdiagrammen dat een pensioenbonus ertoe leidt dat 28 % van de respondenten verder zou werken tot 63 jaar. Op 64 jaar is dit 26 %. De wettelijke pensioenleeftijd van 65 is nog het meest geprefereerd (30 %). Een mogelijke verklaring is dat er bij de vragenlijst vermeld staat dat na drie jaar extra werken tot 65 jaar (hoewel men op 62 jaar op vervroegd pensioen kon gaan) een pensioentoeslag kan verdiend worden van 83,20 euro per maand. Een cijfer dat relatief hoog is. Voor de andere jaren worden geen maandelijkse totaalbedragen meegedeeld, maar enkel bonusbedragen op dagbasis. Een andere mogelijke verklaring is dat mensen al van mening waren om tot de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar te gaan werken, al dan niet met een bonus.

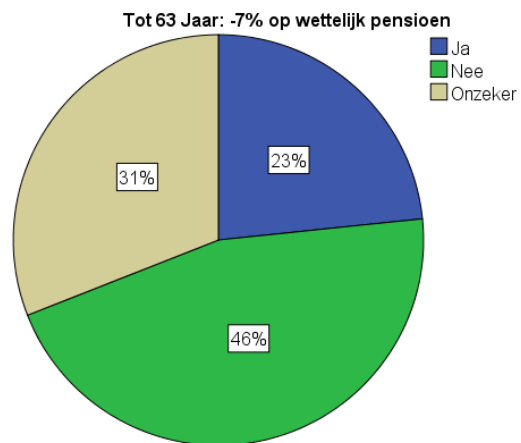
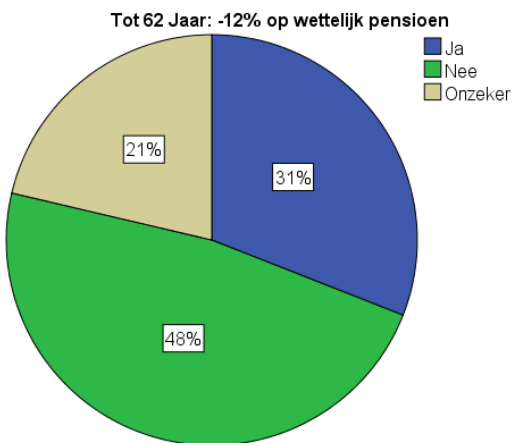
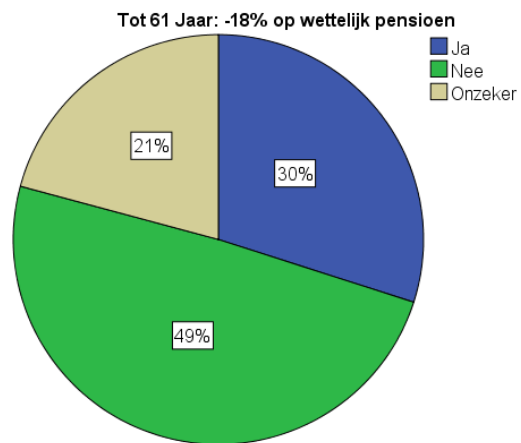
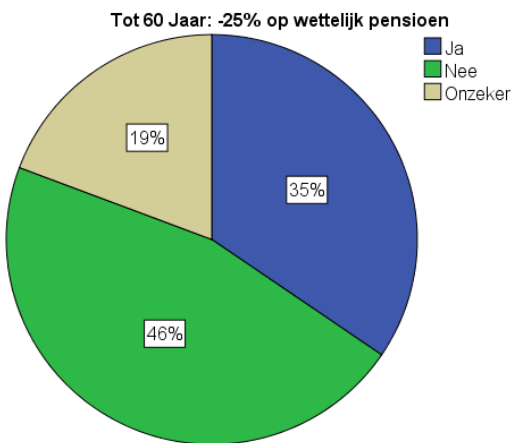
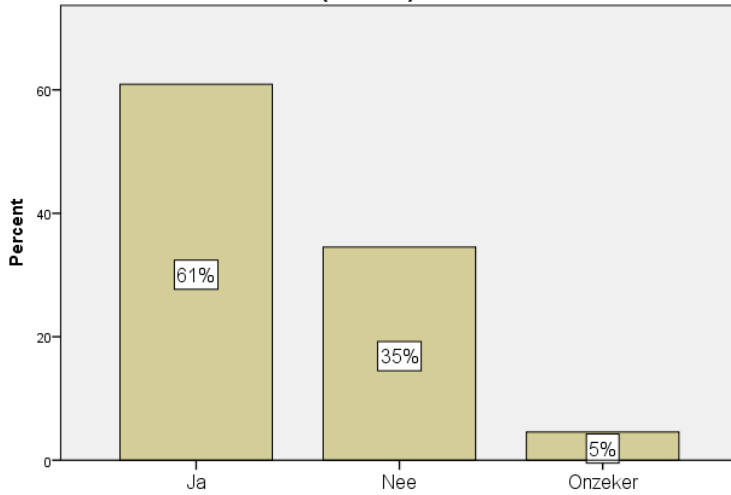
Na 65 jaar zien we telkens een daling per extra jaar, met een drastische daling van 10 % op het eerstvolgende jaar. Dit duidt erop dat de leeftijd van 65 als een laatste grens wordt gezien om te werken en dat naarmate de leeftijd stijgt de pensioenbonus steeds minder en minder als stimulans wordt gezien om langer te werken. Het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd vanuit het beleid zou dus gepaard moeten gaan met meer stimulansen dan enkel de pensioenbonus. Een mogelijke verklaring voor de lage cijfers is dat het bonusbedrag niet hoog genoeg bevonden wordt. Maar een verhoging van de bonus betekent ook een hogere kost voor de overheid. Hier moet in verder onderzoek dus nog nagegaan worden in welke mate een stijging van het bonusbedrag een gunstiger resultaat oplevert en in welke mate de kosten dan nog opwegen tegen de voordelen. Eerder in de masterproef werd vermeld dat de pensioenbonus is afgeschaft omdat het geen voldoende stimulans is om mensen langer aan het werk te houden. Dit wordt nogmaals bevestigd met dit onderzoek. De pensioenbonus (in de versie zoals besproken in mijn vraagstelling – en vroeger ook in het Belgische beleid) is op zich geen voldoende stimulans.

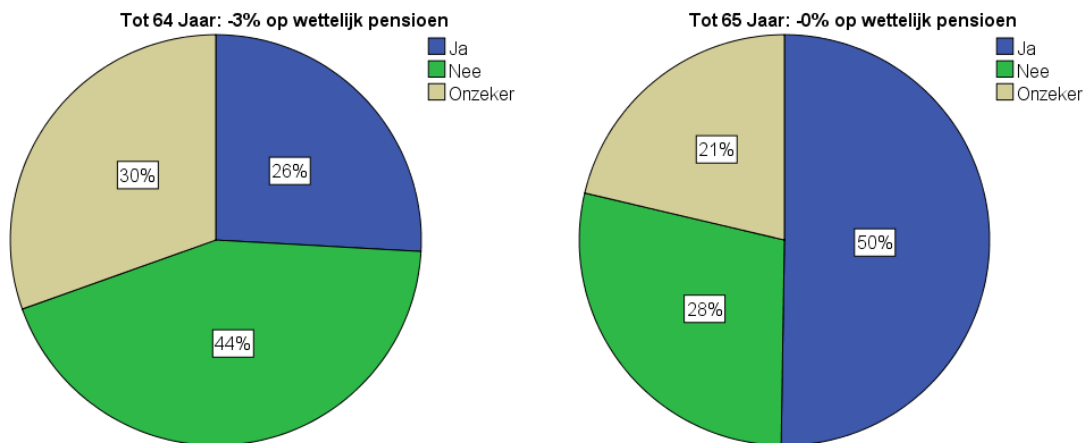
Als tweede werd er gevraagd of een pensioenmalus de respondenten zou aanzetten tot langer werken. Vervolgens werd er ook hier dieper op ingegaan door telkens per jaar, te beginnen vanaf 60 jaar tot en met de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar, het malusbedrag te vermelden en te vragen of de respondenten verder zouden werken vanwege de penaliserende maatregel (voor details, zie de enquête in bijlage IV). Ook deze cijfers zijn gebaseerd op reële bedragen die van toepassing waren nog vóór de afschaffing van de pensioenmalus. Met deze vraagstelling werd getracht te achterhalen of een pensioenmalus een efficiënt middel is om mensen langer te laten werken (tot pensioenleeftijd). Uiteindelijk kan dit ook geïnterpreteerd worden als een signaal naar beleidsvoerders om al dan niet een pensioenmalus te implementeren in het pensioensysteem.

Voor de analyses maken we gebruik van de functie *descriptive statistics*.

Figuur 2: Pensioenmalussysteem – stimulans tot langer werken?

Zou een pensioenmalus u aanzetten om langer te blijven werken?
(N = 206)





Bron: Eigen enquête (SPSS)

Op het staafdiagram hierboven zien we dat 61 % van de respondenten aangeeft dat een malus hen langer aan het werk zou houden. Op het eerste zicht zien we dus dat een pensioenmalus een efficiënter middel is dan een pensioenbonus om mensen aan te zetten tot langer werken.

Via de taartdiagrammen leiden we af dat op 60 jaar (met 25 % verlies op de wettelijke pensioenrechten) 35 % van de respondenten verder zou werken. Dit percentage kent een lichte daling tot en met 64 jaar. Naarmate de bestraffing daalt, daalt ook het aantal respondenten die verder willen werken. Het effect van de pensioenmalus laat zich dus duidelijk zien. Maar wat merkwaardig is, is dat op de wettelijke pensioenleeftijd van 65 het aantal stijgt tot 50 %. We zouden verwachten dat dit aantal nog verder zou dalen aangezien de bestraffing ook daalt tot nul. Een mogelijke verklaring voor dit resultaat zou kunnen zijn dat de vraag verkeerd is begrepen door de respondenten. Uit het antwoord kan afgeleid worden dat deze respondenten helemaal niet bestraft willen worden en hiervoor bereid zijn te werken tot de pensioenleeftijd. Een andere mogelijke verklaring voor dit voorval is dat ze al van mening waren om te gaan werken tot 65 jaar, al dan niet met een pensioenmalus.

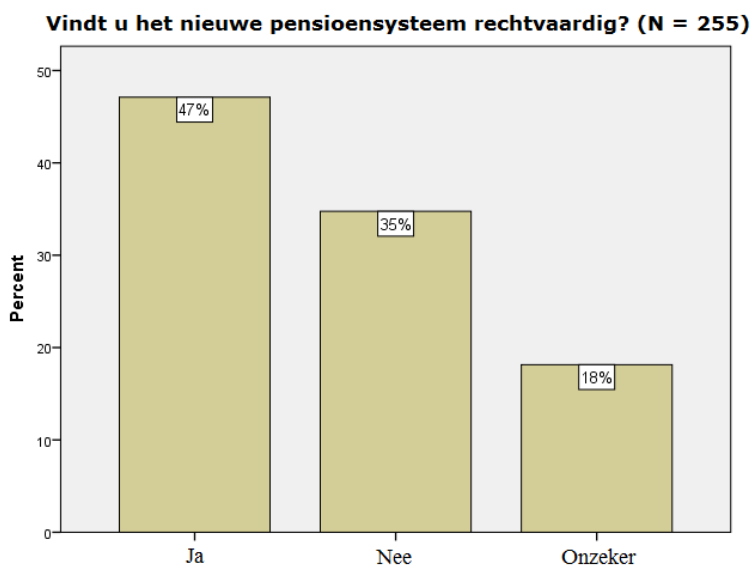
Empirisch bevestigen we dat een pensioenmalus een grotere incentive is dan een pensioenbonus om mensen langer aan het werk te houden. Eerder in de masterproef werd deze stelling ook vermeld. Een pensioenmalus is kosteloos voor de overheid in tegenstelling tot een pensioenbonus. De bestraffing maakt zelfs dat de kosten verminderen. Een pensioenmalus zou dus eerder verkozen moeten worden dan een pensioenbonus. Maar of een combinatie, zoals het bonus-malussysteem, het meest efficiënte resultaat oplevert, moet verder worden onderzocht.

4.3.2 Het puntensysteem

Het puntensysteem is een recent onderwerp en nog in de aanmaak door de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. Eerder in de masterproef werd het gedetailleerd behandeld. In de vragenlijst wordt er kort toegelicht wat het puntensysteem inhoudt en wordt er gevraagd of dit systeem rechtvaardig is. Met deze vraag wordt er gepeild naar de mening van mensen omtrent de komende pensioenhervorming. Er wordt dus getracht te weten te komen of mensen het puntensysteem accepteren. Hervormingen vanuit het beleid die geaccepteerd en dusdanig uitgevoerd worden, leiden tot meer succes dan deze die niet geaccepteerd en als opgedrongen aan gevoeld worden (Hoogerwerf, Arentsen & Klok, 1993). Zo hebben we eerder in de masterproef gezien dat sommige vakbonden de verhoging van de loopbaanjaren en de wettelijke pensioenleeftijd aanvechten bij het Grondwettelijk Hof.

Voor de analyses maken we gebruik van de functie *descriptive statistics*.

Figuur 3: Opinie rechtvaardigheid puntensysteem



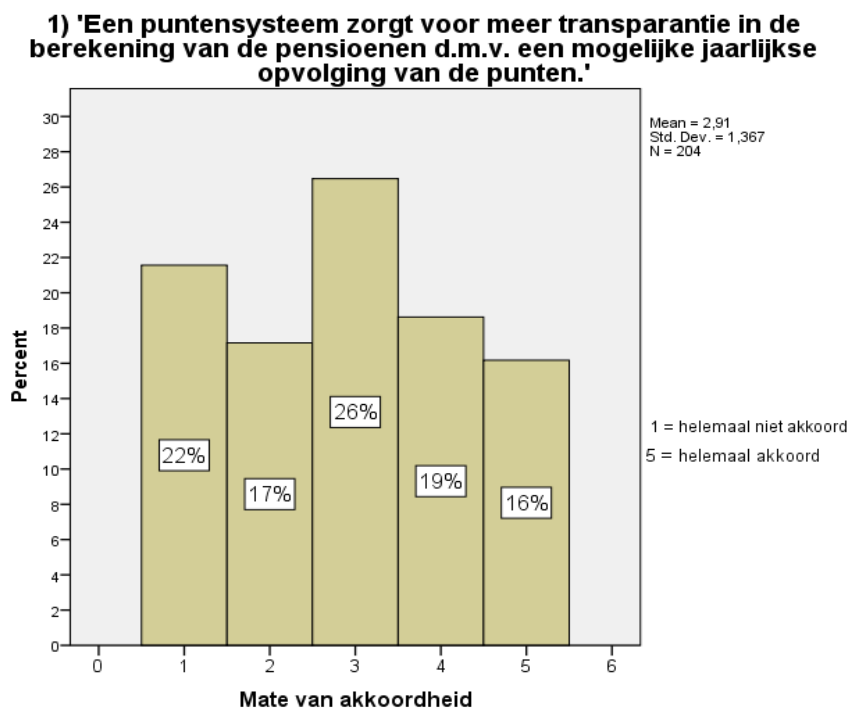
Bron: Eigen enquête (SPSS)

'Nieuwigheden brengen onzekerheden met zich mee.' Deze stelling is duidelijk te zien aan de resultaten. 18 % van de respondenten is onzeker. Desalniettemin hebben de meeste respondenten (47 %) 'Ja' geantwoord. Maar wanneer we het aantal respondenten die 'Nee' en 'Onzeker' hebben geantwoord samennemen, vormen deze iets meer dan 50 %.

Een beperking hier is het feit dat dit resultaat gebaseerd is op de beperkte informatie die we over het puntensysteem verschaffen. Het puntensysteem is nog redelijk nieuw en dus nog onbekend voor vele mensen.

Tenslotte werd in de vragenlijst een aantal standpunten voorgelegd aan de respondenten i.v.m. de pensioenhervormingen. De vraag daarbij was telkens in welke mate ze al dan niet akkoord gingen met deze uitspraken. Men had hierbij de keuze om een getal aan te duiden tussen 1 (helemaal niet akkoord) en 5 (helemaal akkoord).

Figuur 4: Opinie transparantie puntensysteem



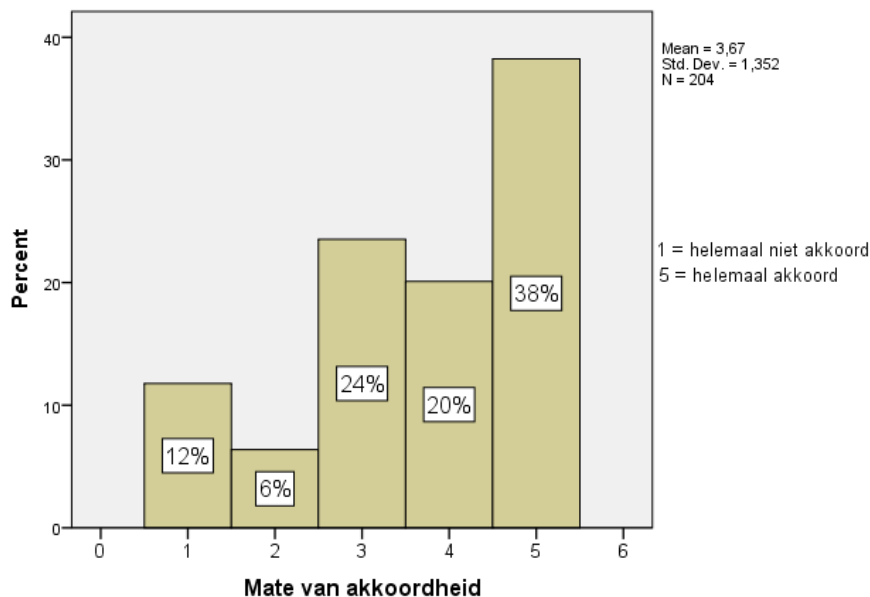
Bron: Eigen enquête (SPSS)

Met het puntensysteem tracht de overheid transparanter te zijn in de berekening van het uiteindelijke pensioen. Zo stelt de commissie per persoon een individuele rekening voor waar verzamelde punten geraadpleegd kunnen worden. Hiermee wordt beoogd dat mensen, met het opvolgen van hun punten, gemotiveerd worden om langer te werken (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014).

Als resultaat zien we dat de meeste respondenten (26 %) noch eens, noch oneens zijn met deze stelling. Verder zijn de meningen gespreid. We merken wel op dat men in sterkere mate helemaal niet akkoord is met de stelling (22 %) dan men wel helemaal akkoord is (16 %). Dit kan zijn omdat het nog onduidelijk is voor de respondenten wat het opvolgen van punten, of een puntenwaarde, moet betekenen. Het is dus een punt dat verder genuanceerd moet worden door het beleid.

Figuur 5: Opinie deeltijds werken vanaf 62 jaar

2) 'Het moet mogelijk zijn om 'deeltijds' op pensioen te gaan vanaf 62 jaar.'



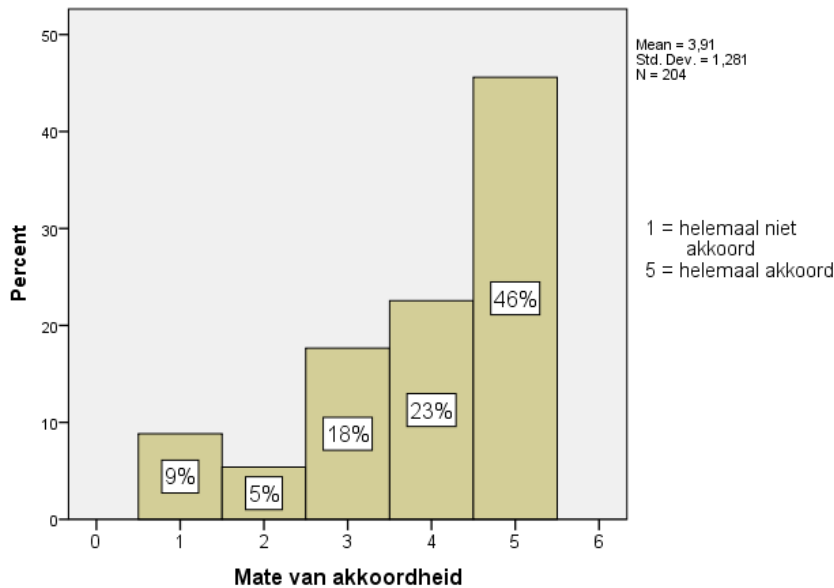
Bron: Eigen enquête (SPSS)

Het nieuwe puntensysteem houdt in dat men vanaf 62 jaar (na voldoen aan de loopbaanvoorwaarde) deeltijds op pensioen kan gaan en tegelijkertijd ook verder punten kan opbouwen naarmate men werkt (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014).

'Helemaal akkoord' werd het meest aangeduid (38 %). De meerderheid is ook eerder akkoord (58 %), dan minder of niet akkoord (18 %). De optie 'deeltijds pensioen' betekent dus ook 'deeltijds arbeid' en wordt in het algemeen gunstig gevonden door de meerderheid van de respondenten. We leiden af dat deze maatregel mensen zou aanzetten tot langer werken, ook al is het deeltijds. Eerder werd meegedeeld dat de feitelijke pensioenleeftijd opmerkelijk lager is dan de wettelijke, en dat er beleidsmatige maatregel dienen genomen te worden om langer werken van ouderen aan te moedigen. We besluiten hiermee dat het een goede beslissing zou zijn om deze maatregel in de komende pensioenhervorming op te nemen.

Figuur 6: Opinie verschil ambtenaren- en werknemerspensioen

3) 'De ongelijkheid tussen de pensioenen van ambtenaren en werknemers moet verminderen.'

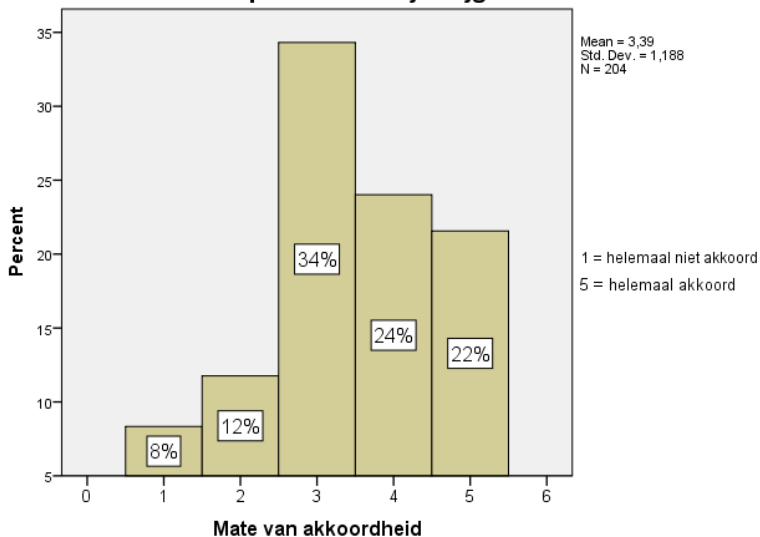


Bron: Eigen enquête (SPSS)

Met de nieuwe pensioenhervorming wil de overheid de pensioenen van ambtenaren en werknemers harmoniseren door de pensioenen van ambtenaren te verlagen. De meeste respondenten zijn helemaal akkoord met deze stelling (46 %). We zien ook dat de mate van akkoordheid een stijgende lijn heeft. De respondenten zijn dus meer geneigd akkoord te zijn met de stelling dan omgekeerd. Dat de meerderheid qua statuut werknemer is, kan een verklaring zijn voor het resultaat. Uiteindelijk kunnen we zeggen dat deze maatregel strookt met de mening van de meeste respondenten.

Figuur 7: Opinie levensverwachting en pensioenleeftijd

4) 'Naarmate de levensverwachting stijgt, is het normaal dat ook de pensioenleeftijd stijgt.'



Bron: Eigen enquête (SPSS)

Met het puntensysteem kunnen de pensioenen aangepast worden aan demografische veranderingen (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014). Een stijgende levensverwachting impliceert dan een verlaging van de pensioenen en kunnen gecompenseerd worden door langer te laten werken.

De meeste respondenten zijn noch eens, noch oneens met de stelling (34 %). We merken hier toch dat degenen die akkoord zijn met de stelling in de meerderheid zijn: 46 % (4+5) van de respondenten zijn in sterkere mate akkoord met de stelling t.o.v. 20 % (1+2) die in sterkere mate niet akkoord zijn. In het algemeen is dit een positief resultaat gezien het feit dat de wettelijke pensioenleeftijd in de toekomst zal stijgen. Het is namelijk belangrijk dat mensen inzien dat ze langer moeten werken omdat ze gemiddeld ook langer uitbetaald zullen worden door de stijgende levensverwachting.

4.3.3 Heterogeniteit in opinies naar geslacht en leeftijd?

In dit laatste deel worden verschillende hypothesen getoetst en besproken omtrent de invloed van geslacht en leeftijd op de resultaten van de enquête.

Vrouwen hebben over het algemeen een kortere loopbaan en zijn meer deeltijds tewerkgesteld t.o.v. mannen. Daarbij gaan vrouwen gemiddeld jonger op pensioen dan mannen, hoewel ze een hogere levensverwachting hebben (OESO, 2013). Dit houdt in dat vrouwen meer nood hebben aan een pensioenbonus en dat er meer vrouwen afgestraft zullen worden bij een eventueel pensioenmalussysteem. Daarom pleit de liberale vakbond ACLVB voor een gendertoets voor de komende pensioenhervorming. Dit houdt in dat vanwege de lagere pensioenen voor vrouwen de periodes van werkloosheid, brugpensioen en zorg volledig zouden moeten meetellen bij de berekening van het pensioen (Heylen & Torfs, 2016).

Een ander aspect dat nagegaan wil worden, zijn de meningsverschillen tussen jongere en oudere mensen. Duurzaamheid is een belangrijke eigenschap van de komende pensioenhervorming (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014). Het beleid doelt erop dat de komende pensioenhervorming, eenmaal uitgevoerd, lang zal meegaan. Indien er grote meningsverschillen zijn tussen generaties, zouden aanpassingen aan het systeem op latere periodes hoogstwaarschijnlijk onvermijdelijk worden. Hierdoor is het relevant om significante verschillen tussen jongere en oudere generaties na te gaan. De steekproef wordt opgesplitst in twee relatief gelijkwaardige groepen: respondenten die jonger zijn dan 30 jaar (n=144) en respondenten die 30 jaar of ouder zijn (n=115)

De onderzoeksvragen die hierbij gesteld worden zijn:

- 1a) Gelden de bevindingen voor het bonussysteem gelijkaardig voor jongere mensen (<30 jaar) en oudere mensen (≥ 30 jaar)?
- 1b) Gelden de bevindingen voor het bonussysteem gelijkaardig voor mannen en vrouwen?
- 2a) Gelden de bevindingen voor het malussysteem gelijkaardig voor jongere mensen (<30 jaar) en oudere mensen (≥ 30 jaar)?
- 2b) Gelden de bevindingen voor het malussysteem gelijkaardig voor mannen en vrouwen?
- 3a) Gelden de bevindingen voor het puntensysteem gelijkaardig voor jongere mensen (< 30 jaar) en oudere mensen (≥ 30 jaar)?
- 3b) Gelden de bevindingen voor het puntensysteem gelijkaardig voor mannen en vrouwen?

In alle gevallen betekent de nulhypothese (H_0) dat er geen statistisch significant verschil is tussen beide groepen respondenten. De alternatieve hypothese (H_1) impliceert dat er wel een statistisch significant verschil is tussen beide groepen respondenten.

Om het verschil tussen twee of meerdere nominale variabelen statistisch te kunnen nagaan, gebruiken we de Chi²-toets. Voor een goed overzicht maken we gebruik van kruistabellen. De steekproefgrootte is telkens 259.

Tabel 5: Kruistabel pensioenbonus

Pensioenbonus								
	jonger dan 30 jaar		ouder dan 30 jaar		mannen		vrouwen	
	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%
Ja	54	37,5	43	37,4	64	36,6	33	39,3
Nee	65	45,1	61	53,0	85	48,6	41	48,8
Onzeker	25	17,4	11	9,6	26	14,9	10	11,9
Totaal	144	100	115	100	175	100	84	100

Bron: Eigen enquête

- 1a) Opinie bonussysteem naar leeftijd.

Via de overschrijdingskans (p-waarde) zien we statistisch, bij een significantieniveau van 5 %, dat er geen verschil is tussen jongere en oudere mensen i.v.m. het langer willen

werken vanwege een pensioenbonus ($\text{Chi}^2=3,617$; $p>0,05$). Hierdoor aanvaarden we de nulhypothese (H_0) die stelt dat er geen significant verschil is tussen beide groepen. Cijfermatig zien we ook dat het percentage van jongere en oudere mensen die positief hebben geantwoord hetzelfde is. Daartegen zijn oudere mensen iets meer geneigd negatief te antwoorden. In dit deel van de respondenten zitten ook reeds gepensioneerden (17 %), waarvan 72 % negatief heeft geantwoord. Vele gepensioneerden hebben destijds niet kunnen genieten van de pensioenbonus vanwege het niet kunnen voldoen aan de loopbaanvoorwaarde. Daarnaast is de onzekerheid hoger bij jongeren. Het feit dat er nog een groot aandeel jongeren niet tewerkgesteld zijn, en de pensioenleeftijd relatief nog verder weg ligt, maakt dat sommige jongeren geen uitgesproken mening hebben. Dit is ook het geval bij de volgende twee hypothesen 2a en 3a.

1b) Opinie bonussysteem naar geslacht.

Wanneer we het verschil tussen mannen en vrouwen statistisch nagaan, i.v.m. het langer willen werken vanwege een pensioenbonus, zien we dat er geen significant verschil is tussen beide groepen ($\text{Chi}^2=0,468$; $p>0,05$). Hierdoor aanvaarden we H_0 en stellen vast dat er geen significant verschil is tussen mannen en vrouwen. Cijfermatig zien we via de percentages dat het verschil tussen mannen en vrouwen bij alle drie antwoordmogelijkheden maar maximum 3 % schommelt. Het is zelfs zo dat het procentueel aantal vrouwen en mannen die negatief hebben geantwoord identiek zijn op 0,2 % na. Hoewel we eerder er vanuit gingen dat vrouwen eerder geneigd zouden zijn positief te antwoorden, zien we dat bij beide groepen dezelfde meningen even sterk heersen. Een mogelijke verklaring hiervoor is dat een even groot deel van de vrouwen als de mannen vreest niet te kunnen genieten van een pensioenbonus vanwege de loopbaanvoorwaarde. Verificatie van deze veronderstelling vereist uiteraard verder onderzoek. In de vragenlijst werd deze loopbaanvoorwaarde vermeld.

Tabel 6: Kruistabel pensioenmalus

Pensioenmalus								
	jonger dan 30 jaar		ouder dan 30 jaar		mannen		vrouwen	
	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%
Ja	70	48,6	61	53,0	86	49,1	45	53,6
Nee	37	25,7	36	31,3	47	26,9	26	31,0
Onzeker	37	25,7	18	15,7	42	24,0	13	15,5
Totaal	144	100	115	100	175	100	84	100

Bron: Eigen enquête

2a) Opinie malussysteem naar leeftijd.

Aangezien de p-waarde (0.1353) groter is dan het significantieniveau 0,05 verwerpen we de alternatieve hypothese (H1) en stellen vast dat er geen significant verschil is tussen jongere en oudere mensen wat betreft de pensioenmalus ($\text{Chi}^2=3,999$; $p>0,05$). Wetende dat de statistische standaard cut-off 90 % of 95 % is om de significantie te bepalen, vermelden we hier toch dat er met 86,5 % zekerheid gesteld kan worden dat er een verschil is. Cijfermatig zien we dat iets meer dan de helft van de oudere mensen positief hebben geantwoord. Ook 76 % van de gepensioneerde respondenten hebben positief geantwoord, wat mee een groter verschil heeft veroorzaakt t.o.v. jongere mensen. Gepensioneerden vormen maar 8 % van de steekproefgrootte. Vanwege de lage representativiteit is het niet mogelijk een veralgemenende uitspraak te doen.

2b) Opinie malussysteem naar geslacht.

Het verschil tussen mannen en vrouwen omtrent meningen over de pensioenmalus is niet significant ($\text{Chi}^2=2,500$; $p>0,05$). We aanvaarden de nulhypothese. Aangezien vrouwen meer deeltijds werken en dus een kortere loopbaan hebben, zullen ze ook zwaarder afgestraft worden bij een malussysteem. Iets meer dan de helft van de vrouwen hebben dan ook vermeld langer te willen werken om niet of minder afgestraft te worden. Hoewel we ervan uitgingen dat een malus vrouwen langer aan het werk zou houden (tot 65 jaar), is het verschil t.o.v. mannen maar 3,5 % en dus niet significant groter.

Tabel 7: Kruistabel puntensysteem

Puntensysteem								
	jonger dan 30 jaar		ouder dan 30 jaar		mannen		vrouwen	
	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%	frequentie	%
Ja	66	45,8	56	48,7	86	49,1	36	42,9
Nee	47	32,6	43	37,4	55	31,4	35	41,7
Onzeker	31	21,5	16	13,9	34	19,4	13	15,5
Totaal	144	100	115	100	175	100	84	100

Bron: Eigen enquête

3a) Opinie puntensysteem naar leeftijd

De p-waarde (0,277) is groter dan het significantieniveau waardoor we H0 aanvaarden en stellen dat er geen significant verschil is tussen de twee leeftijdscategorieën omtrent het rechtvaardig vinden van het puntensysteem ($\text{Chi}^2=2,570$; $p>0,05$). In de vragenlijst werd meegedeeld dat ieder zijn/haar prestatie moet afmeten aan het gemiddelde in een sector op jaarbasis. Desalniettemin valt de relatief hogere onzekerheid bij jongere

mensen weer op. Het statistisch niet-significant verschillend zijn van meningen maakt dat er hierover verder niet veel uitspraken kunnen gemaakt worden.

3b) Opinie puntensysteem naar geslacht.

Ook hier is er statistisch geen significant verschil tussen de geslachten omtrent het rechtvaardig vinden van het puntensysteem en aanvaarden we de nulhypothese ($\chi^2 = 2,677$; $p > 0,05$). Cijfermatig zien we dat het percentueel aantal vrouwen die het puntensysteem niet rechtvaardig vinden, 10 % hoger is dan het percentueel aantal mannen. Het verschil kan verklaard worden door het feit dat vrouwen meer onderbrekingen kennen in hun loopbaan waardoor ze gemakkelijker onder het gemiddelde (van de sector) vallen, en dus minder dan één punt zullen verdienen per jaar. Dat is ook de reden dat sommige vrouwenorganisaties en vakbonden pleiten voor een gendertoets bij het berekenen van punten.

4.4 Conclusie

Het onderzoek heeft aangetoond dat een pensioenmalus een efficiëntere werking heeft dan een pensioenbonus bij het aanzetten van mensen tot langer werken.

Verder zijn er volgens onze bevindingen geen statistisch significante meningsverschillen op basis van leeftijd en geslacht omtrent de pensioenbonus, -malus en het puntensysteem. We moeten er daarbij wel op wijzen dat de steekproef relatief klein is, en er dus de nodige voorzichtigheid uitgeoefend moet worden bij het interpreteren van deze bevindingen. Zeker omdat sommige verschillen tussen de leeftijdsgroepen en geslachten dicht bij statistische significantie komen. Wat wel opvalt in onze analyse, is dat jongeren meer onzeker zijn, t.o.v. oudere mensen, omtrent de pensioenkwestie. Het feit dat een groot deel van de respondenten nog student is, kan hiervoor een verklaring zijn. Bij de analyse o.b.v. geslacht valt het op dat vrouwen het puntensysteem relatief minder rechtvaardig vinden dan mannen. Dit laatste is zeker een aandachtspunt voor de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. Echter heeft de commissie al laten weten dat er samen in overleg met de vakbonden maatregelen zullen genomen worden om vrouwen t.o.v. mannen niet te benadelen. Zo is er sprake van gelijkgestelde periodes waar evenhoge punten verdiend zullen worden. Voor zware beroepen zullen er ook meer punten gegeven worden. Momenteel worden er nog berekeningen gemaakt en beslissingen genomen over de waarde van een punt per sector (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014).

Algemeen besluit

Vanuit het politieke beleid worden er al decennialang maatregelen genomen om de vergrijzingskosten en de op pensioen gaande babyboomers op te vangen. Meerdere simulaties worden gemaakt over de demografische en budgettaire gevolgen van de vergrijzing. Er werd ingezien dat parametrische hervormingen niet meer voldoende zijn om een permanente oplossing te kunnen bieden voor de pensioenproblematiek. Hierdoor heeft het politieke beleid ingestemd dat er nood is aan een structurele pensioenhervorming. Deze zou ook spoedig moeten komen i.p.v. tegen de vooropgestelde datum van 2030. Omwille van het feit dat het pensioensysteem gebaseerd is op repartitie, en dus op het solidariteitsprincipe, maakt het wachten op de nodige oplossingen dat de jongere generaties nog verder benadeeld worden t.o.v. de huidige gepensioneerden. We weten reeds dat er in de toekomst langer gewerkt moet worden voor hetzelfde wettelijke pensioen als vandaag.

Op basis van analyses en suggesties van de OESO hebben verschillende regeringen reeds meerdere maatregelen genomen. Zo werden tijdens de regering-Di Rupo hervormingen doorgevoerd die nu ook gevolgd worden door de huidige regering-Michel. De loopbaanjaren worden verlengd en voor de eerste keer werd er aan de ambtenarenpensioenen gesnoeid, mede door de afbouw van de diplomabonificatie. De mogelijke harmonisatie van pensioenen van verschillende statuten is hier ook een gevolg van, maar zou enkel mogen op voorwaarde dat de lonen ook gelijkaardig hoog zijn.

Bij de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 berust momenteel een grote verantwoordelijkheid voor het ontwerpen van de komende structurele pensioenhervorming. In overleg met de sociale partners worden er beslissingen genomen i.v.m. het puntensysteem. Tevens weten we dat de vakbonden ACLVB, ACV en ABVV beroep aantekenden bij het Grondwettelijk Hof ter vernietiging van sommige maatregelen van de regering-Michel, zoals bv. het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd en de loopbanen. De bestaande onvrede hier is mede het gevolg van het feit dat de hervormingen laat komen en dus zwaar aangevoeld zullen worden.

Mijn onderzoek heeft aangetoond dat een penalisatie, zoals een pensioenmalus, een efficiëntere werking heeft dan een bonus om mensen langer te laten werken. Er zijn nog veel onzekerheden over het puntensysteem, waardoor een verdere nuancering hiervan vanwege het beleid gewenst is. Hoewel er respondenten zijn vanuit elke Vlaamse provincie, is de steekproefgrootte op zich niet zo groot. Bij de beoordeling van de resultaten moet steeds rekening houden met het feit dat de foutenmarge relatief groter

is. Een andere beperking is het feit dat de spreiding naar leeftijd en geslacht niet evenwichtig is, waardoor er steeds gewerkt werd met relatieve percentages. De verschillen o.b.v. geslacht en leeftijd waren statistisch steeds niet significant, hoewel sommige dicht bij significantie kwamen. Er is dus verder onderzoek op grotere basis vereist. Zulke onderzoeken zijn belangrijk om sturing te geven aan het beleid. De publieke opinie is namelijk belangrijk bij het nemen van beleidsbeslissingen. Zo weten we dat een pensioenmalus een efficiënt middel is, maar moet hiervan ook de sociale onvrede onderzocht worden. Want we weten vanuit eerdere voorbeelden dat grote onenigheden tot ophef leiden.

Uiteindelijk is het beïnvloeden en sturen van de publieke opinie ook van groot belang. De vergrijzing is een alom bekend fenomeen, maar de mensen moeten nog attent gemaakt worden op hetgeen zij eraan kunnen doen. M.a.w. het besef dat men langer moet werken – i.e. tot de wettelijke pensioenleeftijd – moet ingeburgerd zijn bij de bevolking.

Bibliografie

- ABVV (2014). *"Schaf fiscaal voordeel pensioensparen af"* [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 maart 2016, via <http://www.hln.be>
- ABVV (2015). *Aanvullende pensioenen: overleg gaat verder* [Persbericht]. Geraadpleegd op 18 oktober 2015, via <http://www.bbt.org/nieuws/Pages/Edito20151012.aspx>
- ABVV (2016). *Vakbonden naar Grondwettelijk Hof tegen optrekking pensioenleeftijd*. Geraadpleegd op 2 februari 2016, via <http://www.abvv.be>
- AG Insurance (2015). *Aanvullend pensioen via groepsverzekeringen*. Geraadpleegd op 4 maart 2015, via <http://www.aginsurance.be>
- Assuralia (2009). *Waarom de tweede pensioenpijler noodzakelijk is*. Geraadpleegd op 22 maart 2015, via <http://www.assuralia.be>
- Baarda, B., De Goede, M. & Kalmijn, M. (2010). *Basisboek Enquêteeren*. Groningen: Noordhoff Uitgevers.
- Baert, S., Norga, J., Thuy, Y. & Van Hecke, M. (2015). *Getting Grey Hairs in the Labour Market: An Alternative Experiment on Age Discrimination*. Bonn: Institute for the Study of Labor.
- Berghman, J., Debels, A., Vandenplas, H., Verleden, F., Mutsaerts, A., Peeters, H. & Verpoorten, R. (2010). *Belgische pensioenatlas 2010*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- Berghman, J. & Peeters, H. (2012). Pensioen en inkomen van ouderen in België. *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 54(1), p. 5-55.
- Century 21 (2012). *Belg heeft nog steeds baksteen in de maag* [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 maart 2016, via <http://ikgabouwen.knack.be>
- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (2014). *Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- Cremer, H. & Pestieau, P. (2000). *Reforming our pension system: is it a demographic, financial or political problem?*. *European Economic Review* 44, p. 974-983.
- De Croo, A. (2013). *Verhogen pensioenleeftijd alleen zal niets oplossen*. Geraadpleegd op 2 februari 2016, via <http://www.alexanderdecroo.be>

- Decock, S. (2013). *Het laatste taboe: de ambtenarenpensioenen*. Geraadpleegd op 12 april 2015, via <http://www.voka.be>
- De Vos, M. (2016). "We weten al 20 jaar dat we de pensioenen moeten hervormen, en er gebeurt niets" [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 maart 2016, via <http://www.hln.be>
- Federaal Regeerakkoord (2014). *Een economisch engagement, een sociaal project*. Belgische Federale Overheidsdiensten.
- Festjens, M.J. (1997). *De Pensioenhervorming. Een nieuwe generatie en een nieuw contract*. Brussel: Federaal Planbureau.
- FOD Financien (2015). *Belastingsvermindering voor pensioensparen*. Geraadpleegd op 6 maart 2015, via <http://www.financien.belgium.be>
- FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (WASO) (2015). *Enquête naar de arbeidskrachten, berekeningen: FOD WASO*. Geraadpleegd op 15 december 2015, via <http://www.werk.belgie.be>
- FOD Sociale Zekerheid (2014). *Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- FOD Sociale Zekerheid (2015). *Sociale zekerheidsbijdragen* [Tabel]. Geraadpleegd op 12 november 2015, van www.socialsecurity.fgov.be
- FSMA (2014). *Risicolabel voor financiële producten*. Geraadpleegd op 1 april 2016, via <http://www.fsma.be>
- Geys, B. (2014). Lesmateriaal Openbare Financiën. Deel IV: De Sociale Zekerheid. *Betaalbaarheid in de toekomst*, Brussel: Vrije Universiteit Brussel.
- Geurts, K. (2002). De arbeidsmarkt in Vlaanderen. Deel 2: Minder gezin meer arbeid? De arbeidsdeelname van de bevolking naar gezinspositie. Antwerpen: Garant Uitgevers.
- Gieselink, G., Peeters, H., Van Gestel, V., Berghman, J., & Van Buggenhout, B. (2003). *Onzichtbare pensioenen in België*. Gent: Academia Press.
- Gruber, J. & Wise, J. (2001). *Social Security Pension Reform in Europe*. The University of Chicago Press. p. 49-84.
- Gurria, A. (2011). Migranten helpen mee onze pensioenen te betalen [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 maart 2016, via <http://www.plan.be>

- Henkens, K., van Dalen, H. & van Solinge, H. (2009). *De vervagende grens tussen werk en pensioen: over doorwerkers, doorstarters en herintreders*. Amsterdam: Aksant Academic Publishers
- Heylen, K. & Torfs, M. (2016). "Pensioenhervorming bloedbad voor laagste uitkeringen" [Persbericht]. Geraadpleegd op 20 april 2016, via <http://deredactie.be/cm/vrtnieuws/binnenland/1.2593494>
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (HRW) (2012). *Het generatiepact*. Geraadpleegd op 25 maart 2015, via http://www.belgium.be/nl/nieuws/2012/news_verslag_hoge_raad_werkgelegenheid_2012
- Hoogerwerf, A., Arentsen, M.J. & Klok, P.-J. (1993). *Om een aanvaardbaar beleid: een studie over de maatschappelijke acceptatie van overheidsbeleid*. Twente: University of Twente.
- HRW (2014). *Advies over het verband tussen loon en anciënniteit*. Geraadpleegd op 18 februari 2016, via <http://www.werk.belgie.be>
- Knack (2012). *Pensioenbonus houdt mensen niet langer aan het werk* [Persbericht]. Geraadpleegd op 16 februari 2016, via <http://www.knack.be>
- Lahaye-Battheu, S. (2015). *Evolueren naar gelijke pensioenrechten* [Persbericht]. Geraadpleegd op 26 maart 2016, via <http://www.openvld.be/?type=nieuws&id=1&pageid=78737>
- Laruelle, S. (2013). *Verdwijnen van pensioenmalus vanaf 2014 maakt einde aan discriminatie t.o.v. zelfstandigen* [Persbericht]. Geraadpleegd op 1 februari 2016, via <http://www.presscenter.org>
- Lexart (2015). *Aanvullende pensioenen: rendementsgarantie van 1,75% en overlijdensdekking*. Geraadpleegd op 29 maart 2016, via <http://www.lexart.be>
- Maes, M. (2013). *Pensioenhervorming: stand van zaken in België?* Brussel: Itinera institute Analyse.
- Nationale Bank van België (2015). *Economische indicatoren voor België*. Geraadpleegd op 6 april 2015, via <https://www.nbb.be>
- Nationale Pensioenconferentie (2010). *Een toekomst voor onze pensioenen*. Brussel: Groen boek.

- OESO (2011). *Pensions at a glance 2011: retirement-income systems in OECD and G20 countries*. OECD Publishing.
- OESO (2013). *Pensions at a Glance 2013, Belgium*. OECD Publishing.
- OESO (2015). *Pensions at a Glance 2015*. OECD Publishing.
- OESO (februari 2015). *Economic surveys: Belgium*. OECD Publishing.
- Pacolet, J. & Strengs, T. (2010). *Pensioenrendement vergeleken. Vergelijking van de performantie van de eerste versus de tweede en derde pensioenpijler*. Leuven: HIVA – Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (K.U.Leuven).
- Planbureau (2015). *De budgettaire gevolgen van de vergrijzing voor België tot 2060*. Brussel: Federaal Planbureau.
- Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) (2014). *Jaarverslag 2014*. Brussel: RVP
- Rijksdienst voor Pensioenen (RVP) (2015). *Pensioenregeling werknemers*. Geraadpleegd op 4 maart 2015, via <http://www.onprvp.fgov.be>
- Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen (RSVZ) (2015). *Pensioen zelfstandigen*. Geraadpleegd op 5 maart 2015, via <http://www.rsvz.be>
- Rooman, S. (2014). *Werken na pensioen – toegelaten arbeid*. Geraadpleegd op 25 maart 2016, via <http://stappers-law.be/2014/05/14/werken-na-pensioen-toegelaten-arbeid/>
- Scholiers, M. & Vuchelen, J. (2014). *Uw pensioen onder vuur? Vecht terug!*. Kalmthout: Pelckmans.
- Securex (2013). *Overgangsuitkering of overlevingspensioen?* Geraadpleegd op 3 maart 2016, via <https://www.securex.eu>
- Smith, V. (2013). *Sociology of work: an encyclopedia*. California: SAGE Publications, Inc.
- Stalmans, K. (2008). *Wettelijke en juridische omkadering van de groepsverzekering* [Bachelorproef], Leuven: Koninklijke Hogeschool Leuven, Bachelor in het Bedrijfsmanagement.
- Statbel (2013). *Evolutie aantal geboorten in België* [Online afbeelding]. Gedownload op 7 maart 2015 van http://statbel.fgov.be/nl/statistieken/cijfers/bevolking/geboorten_vruchtbaarheid/
- Statbel (2015). *Steeds meer vrouwen en ouderen aan het werk*. Geraadpleegd op 4 april 2015, via <http://www.statbel.fgov.be>

- Studiecommissie voor de vergrijzing (2013). *Krachtlijnen van het dertiende Jaarverslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing*. Geraadpleegd op 25 december 2015, via <http://www.plan.be>
- Studiecommissie voor de vergrijzing (2015). *Krachtlijnen van het Jaarverslag 2015 van de Studiecommissie voor de Vergrijzing*. Geraadpleegd op 25 december 2015, via <http://www.plan.be>
- SurveyMonkey (2016). *Steekproefgrootte enquête*. Geraadpleegd op 25 april 2016, via <https://nl.surveymonkey.com/mp/sample-size/?repeat=w3tc>
- Tegenbos, G. (2000). 'Opaboom komt vroeger dan omaboom' [Persbericht]. Geraadpleegd op 15 oktober 2015, via <http://www.standaard.be>
- Unizo (2015). *Tax shift – Sociaal luik*. Geraadpleegd op 27 maart 2016, via <http://www.unizo.be>
- Vandenbroucke, F. (2014). *Extra punten voor langer werken* [Persbericht]. Geraadpleegd op 28 maart 2016, via <http://www.nieuwsblad.be>
- Vanthemse, G. (1995). *De beginjaren van de sociale zekerheid in België 1944-1963*. Brussel: VUBPress.
- Verbond van Belgische Ondernemingen (VBO) (2016). *Regeerakkoord – Een eerste analyse van het VBO*. Geraadpleegd op 15 februari 2016, via <http://www.vbo-feb.be>
- Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité (VESOC) (2008). *Samen op de bres voor 50+*. Brussel: VESOC.
- Vivium (2015). *Vrij aanvullend pensioensparen voor zelfstandigen*. Geraadpleegd op 5 maart 2015, via <http://www.vivium.be>
- Zilverfonds (2015). *Reserves van het Zilverfonds*. Geraadpleegd op 03 januari 2016, via <http://www.zilverfonds.be>

Bijlage

I) De gewaarborgde minimumrendementen van KBC voor tak 21-verzekeringen.

Gegarandeerde interestvoet

- Op 1 december 2015 bedraagt de interestvoet voor alle stortingen **1,25%**, gegarandeerd vanaf de eerste bankwerkdag volgend op de ontvangst van de storting tot de uitkering van het contract.

	Globaal brutorendement nieuwe stortingen	
	Globaal brutorendement	Gegarandeerde interestvoet
2014	2,80%	2,00% 2,25%
2013	3,50%	2,25% 2,50%
2012	3,65%	2,50%
2011	3%	2,50%
2010	4%	2,50%
2009	4%	2,50%
2008	2,70%	2,50%
2007	4,50%	2,50%

(Bron: https://kbc-pdf.kbc.be/ng/feed/am/funds/FI/FI_pensionplan_NL.pdf, geraadpleegd op 05/02/2016)

In de eerste kolom zien we het brutorendement dat werkelijk verwezenlijkt is, en in de tweede kolom zien we de gewaarborgde minimumrendementen. Vanaf 1 december 2015 bedraagt het gewaarborgde rendement van KBC voor tak 21-verzekeringen 1,25 %. Ook voor het jaar 2016 is dit het geval. De dalingen van de rendementen treffen zowel de tweede als de derde pijler daar de rendementen van beide afhankelijk zijn van de financiële markten.

II) De evolutie van de rendementen van de fondsen.

Emittent	Fondsennaam	IN 2006	IN 2007	IN 2008	IN 2009	IN 2010	IN 2011	IN 2012	IN 2013	IN 2014	IN 2015	Afgelopen 10 jaar
BNP P	P. Balanced BNPP	10,54%	1,12%	-24,30%	18,91%	8,50%	-5,04%	15,83%	11,63%	9,92%	4,92%	5,20%
METROPOLITAN	Metrop Rent Growth	13,00%	2,42%	-33,71%	23,51%	11,12%	-7,16%	17,08%	16,35%	9,01%	5,82%	5,74%
BNP P	P. Growth BNP P	o	-6,66%	-28,11%	32,69%	5,74%	-8,22%	16,78%	16,07%	9,00%	5,62%	4,29%
FINTRO	Metrop Rent Balanced	10,54%	1,12%	-24,30%	18,91%	8,50%	-5,04%	15,83%	11,63%	9,92%	4,92%	5,20%
AXA Belgium	AXA Pens Fd Balanced	10,54%	1,12%	-24,30%	18,91%	8,50%	-5,04%	15,83%	11,63%	9,92%	4,92%	5,20%
AXA Belgium	Pens Fd Growth Axa B	o	-6,66%	-28,11%	32,69%	5,74%	-8,22%	16,78%	16,07%	9,00%	5,62%	4,29%
KBC	Pricos	11,12%	1,16%	-27,23%	22,60%	4,00%	-9,00%	14,12%	15,51%	6,38%	4,91%	4,36%
RABO BANK	P. Fd Growth Rabo	o	-6,66%	-28,11%	32,69%	5,74%	-8,22%	16,78%	16,07%	9,00%	5,62%	4,29%
CAPFI DELEN A.M.	Hermes P. Fd	13,23%	5,60%	-28,32%	17,63%	9,40%	-4,50%	8,09%	8,00%	7,26%	2,16%	3,86%
CAPFI DELEN A.M.	Inter Beurs Hermes	11,75%	4,41%	-30,81%	21,76%	8,99%	-5,51%	9,26%	10,94%	6,99%	2,52%	4,03%
ARGENTA	Argenta Pension Fd	15,89%	4,96%	-36,15%	22,49%	14,28%	-2,91%	9,03%	9,83%	5,56%	7,02%	5,00%
RABO BANK	P. Fd Balanced Rabo	10,54%	1,12%	-24,30%	18,91%	8,50%	-5,04%	15,83%	11,63%	9,92%	4,92%	5,20%
ING	Star Fund ING	10,34%	2,63%	-22,79%	13,97%	3,03%	-6,39%	10,35%	13,26%	6,96%	2,91%	3,43%
RECORD	Top Pension Record	15,10%	3,00%	-21,67%	13,23%	3,02%	-5,23%	8,95%	12,33%	6,29%	2,49%	3,75%
CAPFI DELEN A.M.	Accent Pen Fd Soc Gen	10,60%	1,05%	-30,60%	19,56%	8,10%	-5,77%	6,61%	11,21%	1,95%	4,24%	2,70%
CANDRIAM	P. Fd High Eq Belfius	11,23%	3,10%	-32,48%	21,01%	5,21%	-10,79%	14,78%	13,89%	7,48%	4,88%	3,83%
CANDRIAM	P. Fd Bal. Plus Belfius	o	o	o	o	o	o	o	10,76%	6,30%	2,87%	1,99%
DELTA LLOYD	DL Fd Growth	o	-6,66%	-28,11%	32,69%	5,74%	-8,22%	16,78%	16,07%	9,00%	5,62%	4,29%
DELTA LLOYD	DL Fd Balanced	10,54%	1,12%	-24,30%	18,91%	8,50%	-5,04%	15,83%	11,63%	9,92%	4,92%	5,20%
ARGENTA	Pens Defensive Argenta	o	o	o	o	o	1,08%	7,23%	5,63%	8,23%	4,04%	2,62%
KBC	Pricos Defensive	5,80%	0,43%	-12,84%	12,39%	2,03%	-2,46%	11,58%	8,01%	8,00%	2,54%	3,55%
CANDRIAM	P. fd Low Equities Belfius	4,06%	2,23%	-11,43%	9,64%	2,76%	-4,80%	11,13%	7,00%	6,17%	2,56%	2,93%
BNNP P	P. Fd Stability	o	1,24%	-13,49%	13,69%	5,55%	-3,00%	13,07%	7,22%	10,22%	2,74%	3,72%
FINTRO	Metro. Renta Stability	o	1,24%	-13,49%	13,69%	5,55%	-3,00%	13,07%	7,22%	10,22%	2,74%	3,72%
AXA Belgium	Axa P. Fd Stability	o	1,24%	-13,49%	13,69%	5,55%	-3,00%	13,07%	7,22%	10,22%	2,74%	3,72%
RABO BANK	P. Fr Stability Rabo	o	1,24%	-13,49%	13,69%	5,55%	-3,00%	13,07%	7,22%	10,22%	2,74%	3,72%
DELTA LLOYD	DL P Fd Stability	o	1,24%	-13,49%	13,69%	5,55%	-3,00%	13,07%	7,22%	10,22%	2,74%	3,72%

III) Afhankelijkheidscoëfficiënten (65+ / 20-64).

7.5. Demographic old-age dependency ratios: Historical and projected values, 1950-2075

	1950	1975	2000	2015	2025	2050	2075
OECD members							
Australia	14.0	16.0	20.7	25.1	31.5	40.8	47.3
Austria	17.1	27.3	25.3	30.3	36.5	52.8	53.8
Belgium	18.1	25.2	28.4	31.7	39.0	50.5	51.6
Canada	14.0	15.3	20.4	25.9	35.7	46.4	49.9
Chile	8.6	11.5	12.9	17.2	24.7	44.9	62.8
Czech Republic	13.6	22.5	22.0	28.1	35.2	50.9	47.9
Denmark	15.6	23.7	24.2	32.2	37.1	42.7	47.6
Estonia	19.3	21.2	25.6	30.4	35.8	47.1	47.3
Finland	11.9	18.0	24.7	35.4	44.6	48.9	53.1
France	19.5	24.6	27.5	32.8	39.7	49.0	53.4
Germany	16.0	26.3	26.2	35.3	43.7	65.1	66.3
Greece	12.5	21.8	27.5	33.5	40.2	65.3	59.7
Hungary	13.2	21.4	24.6	28.2	34.7	47.8	48.9
Iceland	14.1	18.1	20.1	22.5	30.2	44.7	55.6
Ireland	20.9	22.0	19.2	21.2	27.3	47.8	49.7
Israel	7.1	15.2	18.9	20.3	25.4	33.5	42.4
Italy	14.3	21.7	29.4	36.5	42.6	68.3	63.3
Japan	10.0	13.0	27.6	47.2	55.4	78.4	77.2
Korea	6.3	7.5	11.5	19.6	31.1	71.5	80.1
Luxembourg	15.8	22.6	22.9	23.3	27.4	43.0	55.3
Mexico	7.9	9.5	9.7	12.1	16.2	35.3	58.7
Netherlands	14.0	19.5	21.9	30.5	39.5	52.5	55.9
New Zealand	16.3	16.8	20.2	25.0	32.2	42.3	51.9
Norway	16.0	24.9	25.8	27.9	33.1	42.1	47.4
Poland	9.4	16.9	20.6	23.8	35.8	55.4	57.7
Portugal	13.0	19.7	26.7	31.7	38.5	69.8	75.6
Slovak Republic	11.9	18.4	18.8	20.6	30.1	51.5	52.9
Slovenia	12.5	19.0	22.4	28.3	39.3	60.3	56.5
Spain	12.8	19.2	27.3	29.6	36.3	73.2	65.4
Sweden	16.8	26.2	29.5	34.8	39.0	42.7	46.5
Switzerland	15.8	21.5	24.9	29.5	34.0	44.3	51.7
Turkey	6.5	10.1	11.3	13.1	17.6	37.4	55.2
United Kingdom	17.9	25.4	26.8	30.8	35.5	46.4	51.0
United States	14.3	19.1	20.9	24.7	33.1	39.5	45.0
OECD (unweighted)	13.7	19.4	22.5	27.6	34.6	51.0	55.4
OECD (weighted)	13.9	18.7	21.9	27.3	34.1	48.5	54.5
Other major economies							
Argentina	7.5	14.1	18.6	19.7	22.3	34.3	47.5
Brazil	6.5	8.9	10.1	13.3	18.3	39.6	60.2
China	8.7	9.7	11.6	14.2	21.3	42.5	50.6
India	6.4	7.6	8.5	9.6	12.2	20.8	33.3
Indonesia	8.6	8.0	8.6	9.4	12.8	26.9	39.4
Russian Federation	8.7	15.4	20.3	20.1	27.7	36.0	34.5
Saudi Arabia	7.5	7.7	7.2	4.9	8.5	30.2	50.3
South Africa	7.5	7.3	6.5	10.2	12.5	17.4	28.2
EU28 (unweighted)	14.8	21.1	24.3	29.3	36.3	52.9	55.2
EU28 (weighted)	15.2	22.5	25.9	31.3	38.4	56.5	57.2

Note: The demographic old-age dependency ratio is defined as the number of individuals aged 65 and over per 100 people of working age defined as those aged between 20 and 64.

Source: United Nations, *World Population Prospects – 2012 Revision*.

StatLink  <http://dx.doi.org/10.1787/888933301184>

(Bron: OESO, *Pensions at a Glance 2015*, p. 159)

IV) Enquête

***Wat is uw geslacht?**

- Vrouwelijk
 Mannelijk

Wat is uw leeftijd?

In dit veld mogen enkel getallen ingevoerd worden.

Wat is uw burgerlijke staat?
Kies één van de volgende antwoorden

- Ongehuwd/alleenstaand
 Gehuwd/samenwonend
 Gescheiden (wettelijk of feitelijk)
 Weduwe/weduwnaar
 Andere:

Hoeveel kinderen heeft u?
Kies één van de volgende antwoorden

- Geen
 1
 2
 3
 4
 Meer dan 4

Wat is de leeftijd van uw oudste kind? (in jaren)

In dit veld mogen enkel getallen ingevoerd worden.

Wat is uw hoogst behaalde diploma?
Kies één van de volgende antwoorden

- Lager onderwijs (of equivalent)
 Secundair onderwijs (of equivalent)
 Hoger niet-universitair onderwijs (of equivalent)

- Universitair onderwijs (of equivalent)
- Doctoraat (of equivalent)

Waar bent u woonachtig?
Kies één van de volgende antwoorden

- Antwerpen
- Limburg
- Oost-Vlaanderen
- West-Vlaanderen
- Vlaams Brabant
- Brussel (Hoofdstedelijk gewest)

Wat is uw woonsituatie?
Kies één van de volgende antwoorden

- Ik ben eigenaar van een huis/appartement
- Ik huur een huis/appartement
- Ik ben officieel woonachtig bij mijn ouders

Wat is uw huidige professioneel statuut?
Kies één van de volgende antwoorden

- Voltijds tewerkgesteld
- Deeltijds tewerkgesteld
- Zelfstandige
- Werkloos/werkzoekend
- Gepensioneerd
- Student
- Andere:

Hoeveel bedraagt – op maandelijkse basis – het netto inkomen van uw gezin. Onder gezin wordt verstaan: de mensen waarmee u onder één dak leeft, en met wie u daadwerkelijk de financiën deelt.
Kies één van de volgende antwoorden

- Minder dan 1000 EUR
- 1000 - 2000 EUR
- 2000 - 3000 EUR
- 3000 - 4000 EUR
- 4000 - 5000 EUR
- 5000 - 6000 EUR
- 6000 - 7000 EUR

Meer dan 7000 EUR

Doet u aan individueel pensioensparen of overweegt u het in de toekomst?

- Ja
 Nee

Door de vergrijzing van de bevolking wordt algemeen aangenomen dat ons huidige pensioensysteem onbetaalbaar kan worden in de toekomst. In deze sectie willen we graag uw opinie over een aantal mogelijke wijzigingen aan het pensioensysteem die door de Belgische politieke partijen overwogen worden. Er zijn hierbij uiteraard geen goede of foute antwoorden.

Duid aub de antwoordmogelijkheid aan die uw persoonlijke voorkeur zo dicht mogelijk weerspiegelt.

Vindt u de komende verhogingen van de pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030 rechtvaardig?

- Ja
 Nee

Stel: De overheid overweegt een wijziging aan het pensioensysteem in te voeren. Zodra werknemers de leeftijd waarop ze met vervroegd pensioen kunnen gaan met minstens een jaar uitstellen, vormen ze een pensioenbonus per extra arbeidsdag.

Bijvoorbeeld: "Indien men voltijds blijft werken tot 65 jaar terwijl men op 62 jaar met vervroegd pensioen had kunnen gaan, krijgt men 1,9 euro per dag extra pensioen. De totale (bruto)pensioentoeslag is dan 83,2 euro per maand (o.w.v. de pensioenbonus) en voor een pensioenbedrag dat 176 euro hoger ligt door toedoen van de drie bijkomende arbeidsjaren (berekening op basis van het hieronder vermelde plafond). In totaal komt dit neer op een pensioentoeslag van 259 euro bruto per maand tot aan het einde van zijn leven."

Zou een dergelijk pensioenbonus-systeem u langer doen werken?

- Ja
 Nee

Stel: De door de overheid voorgestelde pensioenbonus stijgt per jaar dat een werknemer langer werkt na de leeftijd waarop men met vervroegd pensioen kan gaan. Stel dat u op 62 jaar met vervroegd pensioen kan gaan. Gegeven onderstaande bedragen, hoe lang zou u overwegen te werken?

	Ja	Onzeker	Nee
Tot 62 jaar: 0 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 63 jaar: 1,50 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 64 jaar: 1,70 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 65 jaar: 1,90 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 66 jaar: 2,10 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 67 jaar: 2,30 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 68 jaar (of langer): 2,50 EUR extra per dag	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stel: De overheid overweegt een wijziging aan het pensioensysteem in te voeren. Zodra een werknemer met vervroegd pensioen gaat – i.e. het pensioen opneemt voor men de pensioenleeftijd van 65 jaar heeft bereikt – wordt dit bestraft door het wettelijke pensioen te verlagen.

Zou een dergelijke pensioenmalus u aanzetten om te blijven werken tot de wettelijke pensioenleeftijd?

- Ja
- Nee

De door de overheid voorgestelde pensioenbonus stijgt per jaar dat een werknemer langer werkt na de leeftijd waarop men met vervroegd pensioen kan gaan. Stel dat u op 62 jaar met vervroegd pensioen kan gaan. Gegeven onderstaande bedragen, hoe lang zou u overwegen te werken?

	Ja	Onzeker	Nee
Tot 60 jaar: -25% op wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 61 jaar: -18% op wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 62 jaar: -12% op wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 63 jaar: -7% op wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 64 jaar: -3% op wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tot 65 jaar: Volledig wettelijk pensioen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Stel: De overheid overweegt een wijziging aan het pensioensysteem in te voeren. De pensioenhervorming omvat een puntensysteem waarbij men punten verdient per gewerkt jaar. Het uitgangspunt is als volgt: als een werknemer gedurende een bepaald jaar j evenveel verdiend als wat alle werknemers gemiddeld verdiend hebben gedurende dat jaar, dan zal hij één punt op zijn rekening krijgen voor dat jaar j. Heeft hij meer verdiend dan het gemiddelde, dan krijgt hij meer. Heeft hij minder verdiend, dan krijgt hij minder: de hoeveelheid punten die hij verworven heeft, is gelijk aan de verhouding tussen zijn verdienste in het jaar j en de gemiddelde verdienste van alle werknemers.

Uw uiteindelijke pensioen hangt af van het aantal verzamelde punten, en dus van het aantal arbeidsjaren. In dit systeem kan u zelf bepalen hoelang u werkt, en kan u ook na de officiële pensioenleeftijd nog onbeperkt doorwerken en punten verdienen.

Vindt u dit systeem rechtvaardig?

- Ja
- Nee

Ten slotte, geef aub aan in welke mate u akkoord gaat met onderstaande stellingen. Gelieve je antwoord weer te geven op een schaal van 1 (Helemaal niet akkoord) tot 5 (Helemaal akkoord)?

	1	2	3	4	5
De ongelijkheid tussen de pensioenen van ambtenaren en werknemers moet verminderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Het moet mogelijk zijn om 'deeltijds' op pensioen te gaan vanaf 62 jaar. (Dit betekent dat men een deel van zijn pensioen opneemt, maar tegelijk blijft werken en verdere pensioenrechten opbouwt.)

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Een puntensysteem zorgt voor meer transparantie in de berekening van de pensioenen (d.m.v. een mogelijke jaarlijkse opvolging van de punten).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Bij een aanvullend pensioen (naast het wettelijke pensioen) aangeboden door de werkgever via een groepsverzekering, verkies ik een vast en zeker minimumrendement (vb. 1,5%) boven een variabel

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

rendement.

Naarmate de levensverwachting stijgt, is het normaal dat ook de pensioenleeftijd stijgt.

<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------	-----------------------

Hartelijk dank voor uw tijd en de informatie die u ons verschaft heeft. Indien u nog verdere opmerkingen of suggesties heeft omtrent de vragen in deze enquête, kan u die hier steeds meedelen.



