

Reële herwaardering van de lonen via een puntenstelsel

Winnaars en verliezers bij recent gepensioneerden met een werknemerspensioen

September 2017

Hans Peeters, hpe@plan.be

Federaal Planbureau

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

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

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

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

e-mail: contact@plan.be

Publicaties

Terugkerende publicaties:

Vooruitzichten

Planning Papers (laatste nummer):

Het doel van de "Planning Papers" is de analyse- en onderzoekswerkzaamheden van het Federaal Planbureau te verspreiden.

115 De administratieve lasten in België voor het jaar 2014
Chantal Kegels, Dirk Verwerft - Februari 2016

Working Papers (laatste nummer):

8-17 Vehicle stock modelling in long term projections - Survey of the literature
Laurent Franckx - Juli 2017

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

Wettelijk Depot: D/2017/7433/22

Federaal Planbureau

Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tel.: +32-2-5077311

fax: +32-2-5077373

e-mail: contact@plan.be

<http://www.plan.be>

Reële herwaardering van de lonen via een puntenstelsel

Winnaars en verliezers bij recent gepensioneerden met een werknemerspensioen

September 2017

Hans Peeters, hpe@plan.be

Abstract - De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 stelde een aangepast pensioensysteem voor dat pensioenen berekent in functie van opgebouwde punten. Een belangrijk aspect daarvan was dat de lonen uit het verleden geherwaardeerd zouden worden op basis van de gemiddelde loonstijging. Deze working paper onderzoekt wie de winnaars en verliezers zijn wanneer dit herwaarderingsprincipe via een puntensysteem in het werknemersstelsel wordt ingevoerd en waarom. We tonen aan dat gepensioneerden met een laag pensioen, laaggeschoolden, huurders en vrouwen vandaag bepaalde loopbaan kenmerken hebben die maken dat zij vaker dan gepensioneerden met een hoog pensioen, hooggeschoolden, eigenaars en mannen winnen bij dergelijke ingreep. Een en ander onderstreept ook het belang dat minimumregelingen spelen in de impact van zulke hervorming.

Jel Classification - I38, J38

Keywords - pensioen, pensioensysteem, pensioenhervorming, puntensysteem

Inhoudstafel

Synthese	1
Synthèse	4
Inleiding	7
1. De pensioenberekening nu en volgens het puntensysteem	9
2. Simulatiemodel, populatie en regelgeving	14
3. Berekening correctiecoëfficiënt	16
4. Winnaars en verliezers: methodologie	18
5. Winnaars en verliezers: resultaten	22
5.1. Exploratie gegevens	22
5.1.1. Exploratie gegevens volledige populatie	22
5.1.2. Exploratie gegevens populatie met minstens 40 loopbaanjaren	24
5.2. Impact van de hervorming	25
5.2.1. Impact van de hervorming op de volledige populatie	25
5.2.2. Impact van de hervorming op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren	37
6. Besluit	43
Referenties	47
Bijlagen	48
Bijlage 1. Herwaarderingscoëfficiënten	48
Bijlage 2. Niet-uitbetaalde pensioenrechten	49

Lijst van tabellen

Tabel 1	Procentuele verdeling van loopbaanduur, gebruik minimumpensioen, gebruik minimumrecht en gebruik gezinspensioen naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse op volledige onderzoekspopulatie).....	23
Tabel 2	Procentuele verdeling van loopbaanduur, gebruik minimumpensioen, gebruik minimumrecht en gebruik gezinspensioen naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse beperkt tot de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)	24
Tabel 3	Procentueel verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie).....	25
Tabel 4	Absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie).....	25
Tabel 5	Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die geen gebruik maakt van het minimumpensioen).....	30
Tabel 6	Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die gebruik maakt van het minimumpensioen)	30
Tabel 7	Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die geen gebruik maakt van het minimumrecht)	31
Tabel 8	Procentuele verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die gebruik maakt van het minimumrecht).....	31
Tabel 9	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar gender (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	36
Tabel 10	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar onderwijsniveau (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	37
Tabel 11	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar bezit woning (analyse op de volledige onderzoekspopulatie).....	37
Tabel 12	Procentueel verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)	38
Tabel 13	Absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)	38
Tabel 14	Empirische vervangingsratio's vóór hervorming volgens drie alternatieve benaderingen (analyse beperkt tot de onderzoekspopulatie met minstens 40 loopbaanjaren).....	38
Tabel 15	Procentpunt verschil in vervangingsratio ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)	39
Tabel 16	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar gender (analyse beperkt tot de populatie met meer dan 40 loopbaanjaren).....	41
Tabel 17	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar onderwijsniveau (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	42
Tabel 18	Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar bezit woning (analyse op de volledige onderzoekspopulatie).....	42

Tabel 19	Herwaarderingscoëfficiënten voor iemand die op 1/1/2011 op pensioen gaat	48
Tabel 20	Percentage verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met vergeten pensioenrechten)	49
Tabel 21	Absoluut verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met vergeten pensioenrechten)	49

Lijst van figuren

Figuur 1	Evolutie van de prijsindex en het gemiddeld loon (indices, 1966=1)	10
Figuur 2	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van inflatie en op basis van gemiddelde loongroei (al dan niet vermenigvuldigd met de correctiecoëfficiënt) voor iemand die in 2011 pensioneert	10
Figuur 3	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van inflatie en op basis van de gemiddelde loongroei in nominale prijzen gecorrigeerd met de correctiecoëfficiënt, ten opzichte van 1966, 1966-2011	17
Figuur 4	Mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen naar het jaar waarin het loon werden toegekend naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse op volledige onderzoekspopulatie)	23
Figuur 5	Mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen naar het jaar waarin het loon werden toegekend naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse beperkt tot de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)	24
Figuur 6	Samenhang tussen het procentueel verschil in pensioenbedrag en de loopbaanduur, scatterplot en mediaan (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	27
Figuur 7	Samenhang tussen het procentueel verschil in pensioenbedrag en het jaar van pensioenopbouw, scatterplot (analyse beperkt tot de onderzoekspopulatie met één loopbaanjaar)	27
Figuur 8	Bivariate analyse van de samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en de loopbaanduur, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een alleenstaandenpensioen)	28
Figuur 9	Bivariate analyse van de samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en de loopbaanduur, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een gezinspensioen) ..	29
Figuur 10	Mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen naar het jaar waarin het loon werd toegekend voor winnaars en verliezers van de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	32
Figuur 11	Gemiddeld percentage gelijkstelling naar jaar pensioenopbouw voor winnaars en verliezers van de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)	33
Figuur 12	Samenhang tussen het procentueel verschil in pensioenbedrag en het bruto pensioen per maand vóór hervorming, puntenwolk en mediaan (analyse op volledige onderzoekspopulatie)	34
Figuur 13	Samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en het bruto pensioen per maand vóór hervorming, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een alleenstaandenpensioen)	35

Figuur 14	Samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en het bruto pensioen per maand vóór hervorming, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een gezinspensioen).....	35
Figuur 15	Samenhang tussen het procentpunt verschil in empirische vervangingsratio en de empirische vervangingsratio vóór hervorming (standaardberekening), scatterplot en mediaan (analyse op populatie met minstens 40 loopbaanjaren en een alleenstaandenpensioen).....	40
Figuur 16	Samenhang tussen het procentpunt verschil in empirische vervangingsratio en de empirische vervangingsratio vóór hervorming (standaardberekening), scatterplot en mediaan (analyse op populatie met minstens 40 loopbaanjaren en een gezinspensioen).....	40

Synthese

In 2014 legde de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 een eerste rapport neer met een blauwdruk voor een aangepast pensioensysteem. Deze blauwdruk omvatte een aantal ingrijpende hervormingen, waaronder de herinvoering van een duidelijke link tussen het pensioeninkomen en het gemiddelde arbeidsinkomen, de vereenvoudiging en versterking van de minimumregelingen, de (geleidelijke) afschaffing van het gezinspensioen, de invoering van de zogenaamde splitting van de pensioenrechten, de hervorming van het overlevingspensioen, de invoering van een aangepaste pensioenopbouw voor zware beroepen en een aantal endogene aanpassingsmechanismen die toekomstige demografische en economische onevenwichten op een rechtvaardige wijze over de generaties moeten verdelen. Samen zouden de hervormingen moeten leiden tot een pensioensysteem dat vertrouwen wekt in een inherent onzekere toekomst.

Het geheel van commissievoorstellen wordt vaak aangeduid als de invoering van het zogenaamde puntensysteem. Immers, om het hervormde pensioensysteem zo transparant mogelijk voor te stellen en om een grotere betrokkenheid bij de opbouw van het pensioen in de hand te werken, werd een nieuwe voorstellingswijze uitgewerkt die de pensioenopbouw voorstelt in termen van opgebouwde punten. Deze paper onderzoekt de winnaars en verliezers van dit nieuwe systeem in het werknemersstelsel maar beperkt zich tot één enkel hervormingsvoorstel dat de kern uitmaakt van de berekening in punten. Volgens de definitie van het puntensysteem die in deze paper wordt gehanteerd, verschilt de berekening in punten van de huidige berekening op twee manieren. Vooreerst gebeurt de herwaardering van de lonen uit het verleden op basis van de loongroei en niet langer op basis van inflatie. Ten tweede wordt het huidige berekeningstarief van 60 of 75 procent naar beneden toe bijgesteld door het te vermenigvuldigen met een correctiecoëfficiënt. Zo niet, zou de nieuwe herwaardering leiden tot een substantiële budgettaire meerkost. Zoals in de paper wordt toegelicht verwachten we dat de vermelde aanpassingen ertoe leiden dat jaren van pensioenopbouw op jonge leeftijd meer opbrengen onder het puntensysteem dan onder de huidige pensioenberekening. Voor jaren op latere leeftijd verwachten we het omgekeerde.

De empirische gevolgen van een reële herwaardering van de lonen via een puntensysteem werden onderzocht met het statisch simulatiemodel REPLICA, dat gebruik maakt van een steekproef van administratieve gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Meer in het bijzonder beperkt het model zich voor deze paper tot de cohorte gepensioneerden die in 2011 op pensioen gingen en die enkel een rustpensioen als werknemer ontvingen.

De mate waarin iemand wint of verliest kan op verschillende manieren worden gemeten. In deze paper gebeurde deze meting op drie manieren: door te kijken naar procentuele veranderingen in het pensioenbedrag, door stil te staan bij absolute veranderingen in het pensioenbedrag en, tot slot, door te focussen op procentpunt veranderingen in empirische vervangingsratio's. Deze ratio's geven aan in welke mate iemands pensioen overeenstemt met diens gemiddeld inkomen tijdens de loopbaan. Om inhoudelijke en pragmatische redenen werden empirische vervangingsratio's enkel berekend voor individuen met minstens 40 loopbaanjaren.

Ons onderzoek toont aan dat de invoering van een puntensysteem voor de meeste recent gepensioneerden nauwelijks een verandering met zich zou hebben meegebracht. Slechts voor een minderheid heeft de hervorming belangrijke gevolgen. Een op tien verliest 6 procent of meer, een andere 10 procent wint 47 procent of meer. In absolute cijfers uitgedrukt verliest 10 procent minstens 66 euro per maand, een andere 10 procent wint minstens 62 euro. En kijken we ten slotte naar de veranderingen in empirische vervangingsratio's dan vinden we ook daar dat de belangrijke wijzigingen tot een beperkte groep beperkt blijven. Kijken we wederom naar de 10 procent grootste verliezers, dan zien we dat zij minstens twee procentpunten verliezen. Bij de winnaars is dat drie procentpunten.

Wat zijn nu de kenmerken van de belangrijkste winnaars en verliezers van de transitie naar een puntensysteem? Het antwoord verschilt deels naargelang de maatstaf die wordt gebruikt.

Kijken we naar het procentueel verschil in pensioenbedrag vóór en na hervorming, dan vinden we dat de grootste winnaars diegenen zijn met een korte loopbaan op jonge leeftijd (i.e. vóór 1980, de periode die voor de onderzochte cohorte hogere pensioenrechten oplevert onder het puntensysteem). Meer in het bijzonder winnen voornamelijk individuen met minder dan 15 loopbaanjaren, omdat zij in het huidige systeem geen toegang hebben tot het minimumrecht per loopbaanjaar en dus op dit moment niet kunnen genieten van de hogere herwaardering die het gebruik van dit minimumrecht impliceert. Ook winnen gepensioneerden met een vlakkere loongroei omdat een vlakke loongroei impliceert dat het begin van de loopbaan in vergelijking met het einde relatief belangrijker is dan bij een steile loongroei. Ten slotte worden verliespercentages getemperd door het gebruik van minimumregelingen. Welnu, bovenstaande drie mechanismes verklaren waarom de hervorming ten goede komt van vrouwen, laaggeschoolden en huurders. Vrouwen, laaggeschoolden en huurders winnen meer dan mannen, hooggeschoolden en eigenaars omdat zij zich vaker bevinden in de vermelde groep met minder dan 15 loopbaanjaren. Laaggeschoolden en huurders kennen bovendien hogere winstpercentages omwille van hun vlakkere loongroei dan hooggeschoolden en eigenaars. Potentiële verliespercentages worden bij de drie groepen bovendien getemperd door hun bovengemiddeld gebruik van het minimumpensioen (en in mindere mate door hun veelal hoger gebruik van het minimumrecht). Zetten we winst en verlies uit naar de hoogte van het huidige pensioenbedrag, dan vinden we de hoogste winstpercentages bij de laagste pensioenen.

Een andere manier om de effecten van de hervorming te evalueren, is door te kijken naar een absolute verandering in pensioenbedrag. Ook op basis van deze tweede indicator vinden we dat gepensioneerden met minder dan 15 loopbaanjaren een belangrijke winst boeken. Daarnaast vinden we heel wat winnaars met een lange loopbaan. Dat individuen met een lange loopbaan winnen bij de hervorming is niet verwonderlijk omdat een dergelijke loopbaan per definitie een groot aantal jaren pensioenopbouw op jonge leeftijd met zich meebrengt. Uiteraard winnen deze individuen niet alleen in 'centen' maar ook in 'procenten' maar omwille van de relatief hoge pensioenbedragen van deze individuen wordt deze winst veel meer uitgesproken als we kijken naar absolute verschillen in plaats van naar procentuele verschillen.

Hoe zijn de absolute verschillen in pensioenbedrag verdeeld naar achtergrondkenmerken? Naar gender toe verschillen de resultaten van diegenen die hierboven werden besproken. In absolute termen vinden we weliswaar opnieuw dat mannen de hoogste verliezen kennen maar tegelijkertijd hebben zij ook de

hoogste winsten. Deze bevinding is het gevolg van het feit dat de pensioenen van mannen vaker dan die van vrouwen berekend worden op basis van het gezinstarief. Beperken we ons tot diegenen met een pensioen aan alleenstaandentarief dan vinden we dat het puntensysteem wel meer ten goede komt van vrouwen dan van mannen. De genderverschillen zijn echter minder uitgesproken dan bij de procentuele veranderingen. Verder vinden we dat de hervorming ten goede komt van laaggeschoolden en huurders. In relatie tot de hoogte van het pensioenbedrag voor hervorming, vinden we opnieuw een herverdeling van gepensioneerden met een hoog pensioen naar zij met een laag pensioen.

De determinanten van de verschillen in empirische vervangingsratio's verschillen nauwelijks van de determinanten van procentuele verschillen in pensioenbedragen. Omwille van het feit dat we de analyses inzake vervangingsratio's echter beperkten tot diegenen met minstens 40 loopbaan jaren, vinden we wel een andere verdeling naar achtergrondkenmerken. Zo vinden we dat het effect van de hervorming op deze derde manier gemeten meer ten goede komt van mannen dan van vrouwen. Een mogelijke verklaring is dat mannen vaker dan vrouwen erg lange loopbanen en dat individuen met lange loopbanen, omwille van redenen die reeds werden uiteengezet, veelal winnen bij de hervorming. We vinden ook opnieuw dat de hervorming ten goede komt van diegenen met een laag onderwijsniveau en van huurders.

Synthèse

En 2014, la Commission de réforme des pensions 2020-2040 a déposé un premier rapport qui présentait un projet de réforme du système des pensions. Ce projet incluait une série de transformations profondes, comme la réintroduction d'un lien clair entre les revenus de pension et les revenus moyens du travail, la simplification et le renforcement des prestations minimums, la suppression (progressive) de la pension au taux ménage, l'introduction de ce que l'on appelle le partage des droits de pension, la réforme de la pension de survie, l'introduction de modalités adaptées pour les métiers lourds et d'un certain nombre de mécanismes d'adaptation endogènes devant garantir une répartition équitable des futurs déséquilibres démographiques et économiques entre les générations. Ces réformes devraient, dans leur ensemble, aboutir à un système de pensions qui suscite la confiance dans un avenir par nature incertain.

L'ensemble des propositions de la Commission est souvent appelé 'système à points'. En effet, pour assurer toute la transparence autour du nouveau système et favoriser une plus grande implication des individus dans la constitution de leur pension, un nouveau mode de présentation, qui associe les droits constitués à des points, a été élaboré. Cette étude vise à identifier les gagnants et les perdants du nouveau système dans le régime des salariés. Toutefois, elle se limite à une seule proposition de réforme, à savoir celle qui formule le principe essentiel du calcul des points. Selon la définition du système à points retenue pour l'étude, le calcul à points s'écarte du calcul actuel de deux façons. Premièrement, la revalorisation des rémunérations du passé se fonde, dans le nouveau système, sur la croissance salariale et non plus sur l'inflation. Deuxièmement, les taux actuels de 60 ou 75 pour cent sont revus à la baisse par application d'un coefficient de correction, sans quoi la nouvelle revalorisation entraînerait un surcoût budgétaire important. Comme expliqué dans l'étude, on s'attend sur la base des modifications mentionnées à ce que les années de travail prestées à un jeune âge rapportent davantage en termes de pension dans le système à points que dans le système actuel. En revanche, le contraire prévaudrait pour les années prestées à un âge plus avancé.

Les conséquences empiriques d'une revalorisation des rémunérations via un système à points ont été analysées au moyen du modèle de simulation statique REPlICA, alimenté par un échantillon de données administratives de la Datawarehouse marché du travail et protection sociale. Le champ d'analyse de l'étude se limite toutefois à la cohorte de pensionnés qui a pris sa retraite en 2011 et qui ne bénéficie que d'une pension de retraite de salarié.

Différentes possibilités s'offrent pour mesurer les gains ou les pertes par rapport aux modalités de calcul actuelles. Dans l'étude, ils le sont sous trois angles : l'évolution en pour cent du montant de la pension, l'évolution de ce montant en chiffres absolus et, finalement, l'évolution en pour cent des taux de remplacement empiriques. Ces ratios montrent dans quelle mesure la pension d'un individu correspond au salaire moyen qu'il a perçu durant sa carrière. Pour des raisons de fond et pragmatiques, les taux de remplacement empiriques n'ont été calculés que pour des individus qui ont accumulé au minimum 40 années de carrière.

Notre analyse montre que l'introduction d'un système à points n'aurait guère de conséquences pour les individus ayant pris leur retraite le plus récemment. La réforme n'aurait des implications importantes que dans une minorité de cas. Ainsi, un individu sur dix perd 6 pour cent ou plus alors qu'un autre dixième du groupe gagne 47 pour cent ou plus. En chiffres absolus, un dixième de l'échantillon perd 66 euros par mois alors qu'un autre dixième gagne au minimum 62 euros. Sous l'angle des taux de remplacement empiriques, on constate aussi que les principales évolutions se limitent à un petit groupe d'individus. Si on se concentre sur les 10 % des individus qui perdent le plus, on relève qu'ils perdent au minimum deux points de pourcentage. Chez les gagnants, le gain est de trois points de pourcentage.

À quels profils répondent les grands gagnants et les grands perdants de la transition vers un système à points ? La réponse varie en partie selon le critère d'analyse.

Sous l'angle de l'écart en pourcentage entre le montant de pension avant et le montant après la réforme, on constate que les individus qui y gagnent le plus sont ceux qui se caractérisent par une courte carrière à un jeune âge (donc avant 1980, la période qui, pour la cohorte examinée, rapporte plus de droits dans le système à points). Ce sont plus particulièrement les individus qui ont moins de 15 ans de carrière qui gagnent au change puisque, dans le système actuel, ils n'ont pas accès au droit minimum par année de carrière et ne peuvent dès lors prétendre à la revalorisation plus élevée qu'entraînerait l'application de ce droit. Les pensionnés ayant connu une croissance salariale plus faible y gagnent aussi étant donné qu'une croissance salariale plane implique, comparativement à une croissance salariale élevée, que le début de la carrière pèse relativement plus dans la balance. Enfin, les pourcentages de perte sont atténués par le recours aux prestations minimums. Les trois mécanismes décrits ci-avant expliquent pourquoi la réforme est favorable aux femmes, aux personnes peu qualifiées et aux locataires. Ces trois groupes d'individus y gagnent davantage que les hommes, la population hautement qualifiée et les propriétaires puisqu'ils font plus souvent partie du groupe se caractérisant par une carrière de moins de 15 années. En outre, les pourcentages de gain sont plus importants pour les travailleurs peu qualifiés et les locataires dès lors que leur croissance salariale est souvent plus plane que celle des travailleurs hautement qualifiés et des propriétaires. Pour ces trois groupes, les éventuels pourcentages de perte sont contenus par un recours supérieur à la moyenne à la pension minimum (et dans une moindre mesure par une utilisation habituellement plus élevée du droit minimum). Si on met en perspective les pertes, les gains et le montant actuel de la pension, il apparaît que ce sont les pensions les plus faibles qui progressent le plus en pourcentage.

Une autre approche pour évaluer les effets de la réforme consiste à examiner l'évolution, en chiffres absolus, du montant de la pension. Ce deuxième indicateur montre également que les pensionnés ayant moins de 15 ans de carrière enregistrent un gain important. De nombreux autres profils de carrière longue tirent également leur épingle du jeu. Il n'est pas surprenant que des individus ayant bâti une longue carrière sortent gagnants de la réforme puisqu'une telle carrière implique, par définition, la constitution de droits durant de nombreuses années à un jeune âge. Évidemment, ces individus y gagnent, tant en termes relatifs qu'en termes absolus. Compte tenu du montant relativement élevé de leur pension, le gain est beaucoup plus élevé si l'on se base sur les écarts absolus plutôt que sur les variations en pourcentage.

Comment ces écarts absolus se répartissent-ils selon les profils des individus ? Le genre joue un rôle ici aussi, mais les résultats sont différents de ceux mesurés pour les écarts relatifs. Ainsi, il apparaît qu'en termes absolus, les hommes enregistrent les pertes les plus importantes et, dans un même temps, les gains les plus élevés. Ce constat s'explique par le fait que les pensions des hommes, comparativement à celles des femmes, sont plus souvent calculées au taux ménage. Si on concentre notre analyse sur les pensions au taux isolé, on observe que le système à points bénéficie davantage aux femmes qu'aux hommes. Néanmoins, ces écarts en fonction du genre sont moins marqués ici que dans l'analyse des évolutions en pourcentage. Notre analyse met aussi en lumière que la réforme est favorable aux individus peu qualifiés et aux locataires. Si on se réfère à la hauteur du montant de la pension avant la réforme, on observe une redistribution des pensionnés percevant une pension élevée vers ceux bénéficiant d'une faible pension.

Les déterminants des variations de taux de remplacement empiriques diffèrent à peine des déterminants des écarts en pourcentage. Étant donné que notre analyse des taux de remplacement se limite aux individus ayant au minimum 40 années de carrière, la distribution des individus selon leurs caractéristiques diffère. Dans cette approche de taux de remplacement, il apparaît que la réforme est plus favorable aux hommes qu'aux femmes. Une explication possible est que les hommes, plus souvent que les femmes, ont de très longues carrières et que les individus ayant constitué une longue carrière sortent souvent gagnants de la réforme, pour des raisons qui ont déjà été exposées. Sous cet angle aussi, il apparaît que la réforme est favorable aux individus peu qualifiés et aux locataires.

Inleiding

In 2014 legde de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 een eerste rapport neer met een blauwdruk voor een aangepast pensioensysteem. Deze blauwdruk omvatte een aantal ingrijpende hervormingen, waaronder de herinvoering van een duidelijke link tussen het pensioeninkomen en het gemiddelde arbeidsinkomen, de vereenvoudiging en versterking van de minimumregelingen, de (geleidelijke) afschaffing van het gezinspensioen, de invoering van de zogenaamde splitting van de pensioenrechten, de hervorming van het overlevingspensioen, de invoering van een aangepaste pensioenopbouw voor zware beroepen en een aantal endogene aanpassingsmechanismen die toekomstige demografische en economische onevenwichten op een rechtvaardige wijze over de generaties moeten verdelen. Latere publicaties van de Commissie Pensioenhervorming (ondertussen omgevormd tot de Academische Raad)¹ werkten een aantal van deze hervormingsvoorstellen verder uit (zie voornamelijk Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2015 en Schokkaert, Devolder, Hindriks & Vandenbroucke, 2017b). Samen zouden de hervormingen moeten leiden tot een pensioensysteem dat vertrouwen wekt in een inherent onzekere toekomst.

Het geheel van commissievoorstellen wordt vaak aangeduid als de invoering van het zogenaamde puntensysteem. Immers, om het hervormde pensioensysteem zo transparant mogelijk voor te stellen en om een grotere betrokkenheid bij de opbouw van het pensioen in de hand te werken, werd een nieuwe voorstellingswijze uitgewerkt die de pensioenopbouw voorstelt in termen van opgebouwde punten. Deze paper onderzoekt de winnaars en verliezers van dit nieuwe systeem maar beperkt zich tot één enkel hervormingsvoorstel dat de kern uitmaakt van de berekening in punten. Volgens het commissievoorstel worden tijdens iemands actieve leven punten opgebouwd. De hoeveelheid punten die in een bepaald loopbaanjaar worden opgebouwd, worden bepaald in functie van het gemiddeld loon van alle werknemers *op dat moment*. Bij pensionering wordt dit punt dan weer omgezet in een pensioeninkomen in functie van het gemiddeld loon van alle werknemers *op het moment van pensionering*. De essentiële component van het puntensysteem is dus dat de lonen uit het verleden bij de pensioenberekening worden aangepast aan de evolutie van de gemiddelde lonen (en dus niet enkel aan de inflatie zoals op dit moment). Dit wordt verder in de paper nog verduidelijkt. Aangezien het gemiddeld loon veelal meer stijgt dan de inflatie krijgen we een hogere herwaardering van de lonen. Opdat deze hogere herwaardering geen verhoging van de pensioenkosten met zich zou meebrengen, moet de pensioenberekening vervolgens worden aangepast met een correctiecoëfficiënt. Met andere woorden, het verschil tussen het puntensysteem (*sensu stricto*) en het huidige pensioensysteem is - alvast bij werknemers - dat het puntensysteem een andere herwaardering van de lonen inhoudt binnen een budgettair neutraal kader (Vandenbroucke, 2014).

De Academische Raad beschouwt de aangepaste herwaardering met correctiecoëfficiënt (het puntensysteem *sensu stricto*) als een essentiële component van een stabiel sociaal contract tussen de generaties (zie bv. Schokkaert, Devolder, Hindriks & Vandenbroucke, 2017a, 7): ten gevolge van het puntensysteem kan een individu immers perfect voorspellen hoe zijn pensioen zich zal verhouden tot het gemiddeld loon in de economie op het moment van pensionering. Tegelijkertijd impliceert het

¹ In het vervolg van deze tekst worden de termen Commissie (Pensioenhervorming) en Academische Raad door elkaar gebruikt.

puntensysteem een andere toekenning van pensioenrechten. Vergeleken met het huidige systeem zal de invoering ervan dan ook winnaars en verliezers genereren. Deze paper geeft meer inzicht in de mechanismen die bepalen wie wint en verliest en onderzoekt de achtergrondkenmerken van de winnaars en verliezers. We beperken ons daarbij tot de hervorming van het werknemersstelsel. De implicaties van het puntensysteem voor zelfstandigen en ambtenaren komen hier niet aan bod.

Deze paper is als volgt gestructureerd. In een eerste sectie vergelijken we de huidige pensioenberekening met de pensioenberekening in punten. We gebruiken een fictief voorbeeld om aan te tonen hoe de correctiecoëfficiënt moet worden berekend en om aan te geven welke mechanismen verklaren wie wint en wie verliest bij de hervorming. De tweede sectie bespreekt de gegevens, het simulatiemodel en de regelgeving die wordt gebruikt om de correctiecoëfficiënt empirisch vast te leggen en om na te gaan wie de winnaars en verliezers zijn van het puntensysteem. De derde sectie bespreekt de berekening van de correctiecoëfficiënt. In sectie vier gaan we dieper in op de methodologie die wordt gehanteerd om winst en verlies te evalueren. Sectie vijf toont de resultaten van de analyses. De zesde, besluitende sectie zet de belangrijkste bevindingen op een rij en geeft de beperkingen van dit onderzoek weer.

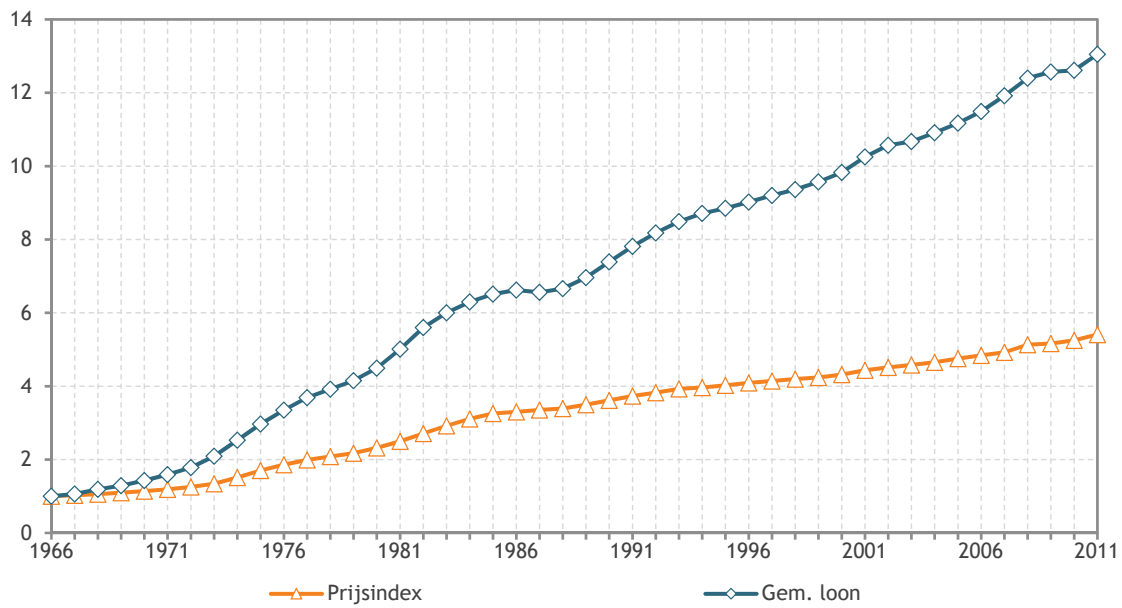
1. De pensioenberekening nu en volgens het puntensysteem

De pensioenen van werknemers worden op dit moment als volgt berekend (tenminste als we abstractie maken van de minimumregelingen; cf. infra):

- Voor ieder jaar in de loopbaan wordt het (geplafonneerd, fictief) loon aangepast aan de inflatie die zich heeft voorgedaan tussen dat jaar en het jaar van pensionering. Hiertoe wordt gebruik gemaakt van een herwaarderingscoëfficiënt;
- De zo bekomen geherwaardeerde (geplafonneerde, fictieve) lonen worden opgeteld, tenminste in de mate dat de eenheid van loopbaan niet wordt overschreden;
- De totale som wordt gedeeld door 45 en vermenigvuldigd met 0,6 (alleenstaandentarief) of 0,75 (gezinstarief).

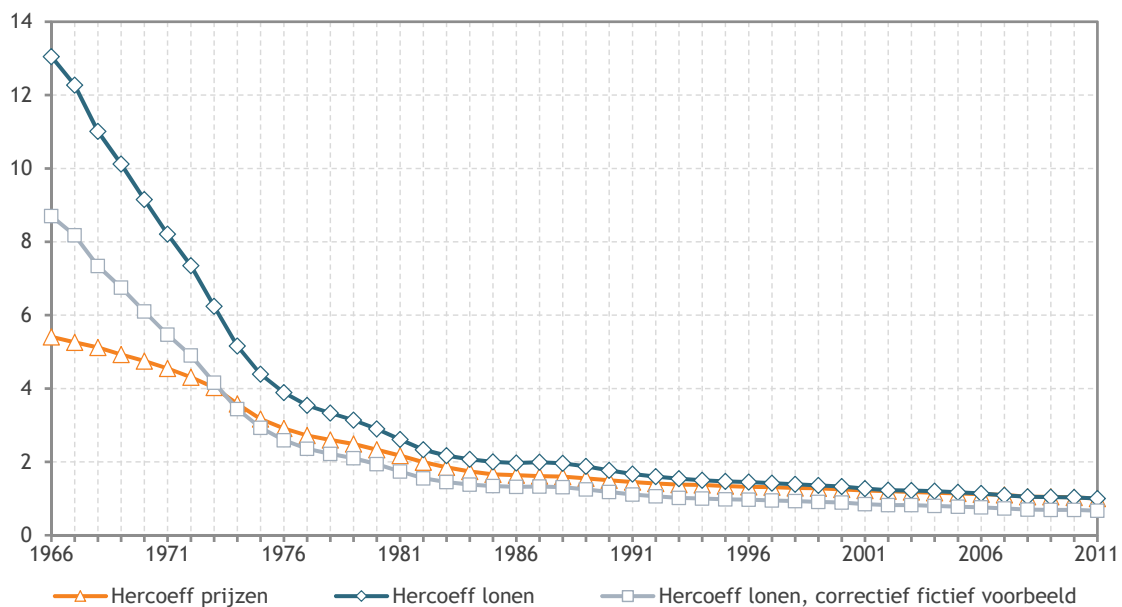
Een essentiële component van deze formule is de herwaarderingscoëfficiënt. Deze herwaarderingscoëfficiënt is op dit moment gebaseerd op de inflatie. Figuren 1 en 2 kunnen dit verduidelijken. De volle lijn in figuur 1 geeft voor de periode 1966-2011 de prijsindex ten opzichte van het jaar 1966. De lijn laat zien dat de gemiddelde prijs van goederen en diensten in 2011 meer dan 5 keer hoger is dan in 1966. Om deze index om te zetten in herwaarderingscoëfficiënten voor iemand die in 2011 pensioneert, moet men de getoonde index van het jaar 2011 delen door deze van het jaar waarin het loon werd verdiend (we vereenvoudigen enigszins: in werkelijkheid wordt gewerkt met een mechanisme dat rekening houdt met de spilindex). De bekomen herwaarderingscoëfficiënten worden weergegeven door de volle lijn in figuur 2. Door de lonen in de pensioenberekening te vermenigvuldigen met de herwaarderingscoëfficiënten zorgt de wetgever ervoor dat een individu met de lonen waarop het pensioen wordt berekend nog steeds evenveel goederen en diensten zou kunnen kopen als op het moment dat ze werden verdiend.

Figuur 1 Evolutie van de prijsindex en het gemiddeld loon (indices, 1966=1)



De prijsindex is het 'gemiddelde indexcijfer van de consumptieprijsen sinds 1955' zoals terug te vinden op www.onprvp.fgov.be/NL/profes/calculation/career/wages/revaluation/paginas/default.aspx. De loongroei is berekend op basis van de steekproef die wordt besproken in sectie 2. Meer bepaald wordt het gemiddeld loon vastgesteld op basis van dezelfde informatie die door de pensioenadministratie wordt gebruikt om het pensioen te berekenen. Merk op dat ten gevolge de steekproeftrekking het gemiddeld loon geen rekening houdt met de lonen van individuen die vóór 2011 zijn overleden. Merk ook op dat de evolutie van de lonen vóór 1982 onnauwkeuriger is dan de evolutie vanaf 1982. De reden hiervoor is dat de lonen van bedienden die vóór die datum werden geregistreerd soms werden afgetopt tot de loongrens (Peeters, 2016, 45, noot 45).

Figuur 2 Herwaarderingscoëfficiënten op basis van inflatie en op basis van gemiddelde loongroei (al dan niet vermenigvuldigd met de correctiecoëfficiënt) voor iemand die in 2011 pensioneert



De in de figuur getoonde coëfficiënten worden weergegeven in de tweede tot vierde kolom van tabel 19 in bijlage 1.

Net als in het nabije verleden in België (Peeters, 2016, 45), wordt in de meeste landen (OECD, 2013, 124) een herwaarderingscoëfficiënt gebruikt die niet alleen rekening houdt met inflatie maar ook (deels) met de evolutie van de lonen. De groeivoet van het gemiddeld loon ten opzichte van het jaar 1966 wordt weergegeven door de stippellijn in figuur 1 (de noot onderaan de figuur geeft meer informatie over het

gebruikte loonconcept). In figuur 2 worden op basis hiervan nieuwe herwaarderingscoëfficiënten berekend (zie de stippellijn die rekening houdt met de evolutie van de lonen). De bedoeling van deze nieuwe – hogere – coëfficiënten is dat het loon waarop het pensioen van een gepensioneerde wordt berekend evenveel goederen en diensten kan kopen als het loon van een actieve werknemer met een vergelijkbare inkomenspositie. De inkomenspositie van iemand die pensioneert ten opzichte van de beroepsbevolking wordt met andere woorden stabiel gehouden. Gebruiken we daarentegen de coëfficiënten die op dit moment worden gebruikt, dan zal de inkomenspositie van iemand die op pensioen gaat in verhouding tot de beroepsbevolking hoger zijn bij een lage loongroei dan bij een hoge loongroei en omgekeerd (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, 110-111).

De invoering van het puntensysteem impliceert het gebruik van deze nieuwe – hogere – herwaarderingscoëfficiënten. Om dit te begrijpen moeten we de logica van het puntensysteem voor ogen houden (voor een meer gedetailleerde uitwerking van het puntensysteem, met inbegrip van bijvoorbeeld de toekenning van extra punten voor zware beroepen, verwijzen we naar Schokkaert, Devolder, Hindriks & Vandenbroucke, 2017b):

- De opbouw van punten is gebaseerd op de vergelijking tussen iemands loon en het gemiddeld loon van alle werknemers *in het jaar dat dat loon wordt verdiend*. De hoeveelheid punten die een bepaald individu i in jaar t (vb. in 1966) opbouwt wordt bepaald door het loon van dat individu (S_{it}) te vergelijken met het gemiddeld loon van alle werknemers in dat jaar (\bar{S}_t), ofwel S_{it}/\bar{S}_t . Iemand met een gemiddeld loon bouwt exact één punt op.
- Bij pensionering worden alle punten opgeteld en gewaardeerd: de waarde van een punt bij pensionering (i.e. in jaar T ; vb. in 2011) is gebaseerd op het gemiddeld loon van alle werknemers dat *op het moment van pensionering* van toepassing is (\bar{S}_T), met name $\delta \times \bar{S}_T$ /referentieloopbaan (in het huidige systeem 45). De δ in deze formule wordt hieronder behandeld.

Om de hoeveelheid punten in jaar t te bepalen, delen we dus door \bar{S}_t ; in jaar T zetten we de punten om in euros door te vermenigvuldigen met \bar{S}_T . Met andere woorden, het loon dat een individu had op een bepaald moment in zijn loopbaan wordt op het moment van de pensioenberekening geherwaardeerd in functie van de loongroei die zich voordoet tussen het moment dat het loon werd verdiend en het moment van pensionering (i.e. vermenigvuldigd met \bar{S}_T/\bar{S}_t). Bekijken we figuur 1, dan zien we dat het gemiddeld loon in 2011 13 keer hoger is dan in 1966. Of nog, in dit concreet voorbeeld, wordt het loon uit 1966 voor iemand die in 2011 pensioneert in het puntensysteem geherwaardeerd met herwaarderingscoëfficiënt 13 (zie figuur 2).

Zonder enige correctie zouden deze hogere herwaarderingscoëfficiënten uiteraard leiden tot een meerkost. Opdat deze hogere herwaarderingscoëfficiënten geen verhoging van de pensioenkosten met zich zou meebrengen, moet een correctiecoëfficiënt worden berekend waarmee het huidige berekeningstarief van 60 en 75 procent wordt vermenigvuldigd. In een latere sectie wordt de correctiecoëfficiënt berekend op basis van empirische gegevens. Hier gaan we er voorlopig vanuit dat de volledige populatie een loopbaan heeft van 45 jaar en eenzelfde nominaal loon tijdens al deze jaren (ieder jaar tussen 1966 en 2010 kent dus dezelfde loonmassa). Als je de bestaande herwaarderingscoëfficiënten (volle lijn) en de hogere herwaarderingscoëfficiënten (stippellijn in figuur 2) toepast op eender welk gehanteerd nominaal loon, dan zal de totale pensioenmassa van de populatie die in 2011 op pensioen gaat onder de nieuwe herwaarderingscoëfficiënt 1,5 keer groter zijn dan onder de huidige pensioenberekening (dit kan

eenvoudig worden nagerekend door de som te maken van de coëfficiënten uit kolommen 2 en 3 van tabel 19 in bijlage 1). Om tot een budgetneutrale oplossing te komen dient men in de pensioenberekening dan ook te delen door 1,5 (of vermenigvuldigen met de correctiecoëfficiënt van 0,67; i.e. $1/1,5$). Vermenigvuldigen we deze correctiecoëfficiënt met de berekeningstarieven van 60 en 75 procent, dan krijgen we als tarieven 40 en 50 procent (de Academische Raad duidt deze nieuwe tarieven aan met het hierboven vermelde symbool δ). We kunnen echter ook de herwaarderingscoëfficiënten vermenigvuldigen met de correctiecoëfficiënt en de berekeningstarieven onveranderd laten. Het resultaat van deze tweede bewerking is identiek aan dat van de eerste maar heeft als voordeel dat het verschil tussen het huidige systeem en het puntensysteem volledig kan worden uitgedrukt als een verschil in herwaarderingscoëfficiënten. Vermenigvuldiging van de nieuwe herwaarderingscoëfficiënten met de correctiecoëfficiënt geeft de gemarkeerde lijn in figuur 2 (zie ook kolom 4 van tabel 19 in bijlage 1).

Een vergelijking van de volle lijn en de gemarkeerde lijn in figuur 2 geeft de essentie weer van het verschil tussen het huidige systeem en het puntensysteem. Een vergelijking van beide lijnen kan ons dan ook heel wat leren over de winnaars en verliezers van de hervorming: de (geplafonneerde, fictieve) lonen vóór een bepaalde datum (1974 in figuur 2) genereren meer pensioeninkomen onder het puntensysteem dan onder het huidige systeem. De (geplafonneerde, fictieve) lonen van na die datum genereren minder pensioenopbouw. Als percentage van het huidige pensioen, zullen de grote verliezers diegenen zijn die enkel pensioenopbouw hebben na 1974. De grootste winnaars zijn diegenen die slechts een loopbaan hebben op jonge leeftijd. Het effect voor individuen met een langere loopbaan zal minder uitgesproken zijn omdat zij zowel loopbaanjaren hebben die winnen (vóór 1974) als jaren die verliezen (na 1974). Voor individuen met een lange loopbaan zal winst of verlies grotendeels afhangen van de loonevolutie. Ten gevolge de correctiecoëfficiënt zal de hervorming voor iemand met een loon dat exact de gemiddelde loongroei volgt neutraal zijn (ook dit kan worden nagerekend op basis van tabel 19 in bijlage 1: bereken eerst de gemiddelde loongroei op basis van kolom 3, vermenigvuldig deze met de coëfficiënten in kolommen 2 en 4 en maak vervolgens de som; het resultaat van beide berekeningen is identiek). Verliezers zijn diegenen met een loongroei die het gemiddelde overstijgt: immers, vergeleken met het individu met de gemiddelde loongroei zal het belang van jaren na 1974 voor deze individuen groter zijn en herinner dat deze jaren meer opbrengen onder het huidige systeem dan onder het puntensysteem. Omgekeerd zijn winnaars diegenen met een vlakke loongroei.

Tot daar de bespreking van de correctiecoëfficiënt en van de winnaars en verliezers aan de hand van een fictief voorbeeld. De berekening van de empirische correctiecoëfficiënt en dus de werkelijke inschatting van winst en verlies is complexer dan hierboven voorgesteld, en wel omwille van twee redenen:

- De aangehaalde gesimplificeerde voorstelling van de pensioenberekening maakt abstractie van minimumregelingen. Welnu, individuen die vóór en na hervorming gebruik maken van een minimumpensioen zullen niet geïmpacteerd worden door de hervorming. Immers, de eigenheid van een minimumregeling is dat ze geen gebruik maakt van de werkelijke lonen, die op een andere manier worden geherwaardeerd in het puntensysteem dan in de huidige pensioenberekening. Zo ook zullen individuen die voor een bepaald loopbaanjaar vóór en na hervorming gebruik maken van het minimumrecht per loopbaanjaar voor dat jaar geen verschillend pensioenbedrag genereren.

- We gingen bij de gesimplificeerde berekening van de correctiecoëfficiënt uit van een gelijke loonmassa in ieder jaar tussen 1966 en 2010. Omwille van een aantal redenen (zoals inflatie en reële loongroei) zullen latere jaren in werkelijkheid evenwel een grotere loonmassa kennen dan vroegere jaren. De herwaarderingscoëfficiënten uit de vroegere jaren zullen bij de berekening van de correctiecoëfficiënt dan ook minder belangrijk zijn dan die uit de latere jaren. Bijgevolg zal de empirisch berekende correctiecoëfficiënt (cf. sectie 3) hoger uitvallen dan in het fictieve voorbeeld.

2. Simulatiemodel, populatie en regelgeving

De berekening van de correctiecoëfficiënt en de winnaars/verliezers gebeurt met het REPlICA-model (REtirement and survivor's Pension Calculation using Administrative data). REPlICA is een statisch simulatiemodel dat zo veel mogelijk de administratieve praktijk tracht na te bootsen om op die manier te komen tot betrouwbare statische simulatieresultaten. Van belang voor deze paper is dat het model gebruik maakt van dezelfde loopbaangegevens als diegene die worden gebruikt door de pensioenadministratie voor de pensioenberekening. Ook de administratieve praktijk om deze loopbaangegevens om te zetten in de berekeningsbasis voor de pensioenberekening wordt zo goed als mogelijk gevolgd.

De gebruikte gegevens zijn afkomstig van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Meer in het bijzonder werd een gestratificeerde steekproef getrokken van 601 683 individuen die op 1 januari 2012 in België woonden.² Geëxtrapoleerd naar de volledige populatie zijn dit 11 056 463 individuen. De onderzoekspopulatie voor deze paper bestaat uit alle individuen die op 1 januari 2012 in België woonden, die geen pensioenrechten opbouwden in het zelfstandigen- of ambtenarenstelsel, en die in 2011 voor de eerste keer een rustpensioen ontvingen als werknemer. Individuen met rechten in een speciaal stelsel (mijnwerker, zeevarende of vliegend personeel) worden niet meegenomen in de analyses. 2 984 steekprofeenheden voldoen aan de omschrijving (geëxtrapoleerd zijn dit 59 910 individuen waarvan de helft vrouwen zijn).

Van deze populatie kennen we de administratieve gegevens die door de Pensioendienst werden gebruikt om de pensioenen te berekenen (de loopbaangegevens die worden beheerd door de vzw Sigedis). Op basis van het Datawarehouse kennen we van ieder individu ook de leeftijd en het geslacht. De gegevens uit het Datawarehouse werden gekoppeld aan die van de census uit 2011 zodat we ook informatie hebben over het bezit van een eigen woning en onderwijsniveau. De variabele woningbezit geeft aan of de gepensioneerde eigenaar is of huurt, en dus zijn pensioen al dan niet moet aanspreken om zijn huur te betalen. Het onderwijsniveau werd gehercodeerd in drie categorieën: een diploma van maximaal lager secundair onderwijs, een diploma van maximaal hoger secundair onderwijs en een diploma hoger onderwijs. Voor de geselecteerde individuen simuleren we de regelgeving zoals ze was op 1 januari 2011.³ Pensioenbedragen worden steeds uitgedrukt als maandbedragen.

Merk op dat de analyses enkel betrekking hebben op diegenen die een rustpensioen *ontvangen*. Deze afbakening impliceert dat niet alle pensioengerechtigde individuen met eigen pensioenrechten in de analyses worden opgenomen. Immers, op dit moment worden sommige pensioenrechten omwille van administratieve redenen niet uitbetaald als de partner een gezinspensioen ontvangt. Dit is met name zo indien de hoogte van het pensioen minder dan 25 procent bedraagt van het pensioen van de partner (beide pensioenen berekend aan alleenstaandentarief). Deze niet uitgekeerde pensioenrechten worden

² Deze paper past binnen de werkzaamheden inzake de uitbreiding en verdieping van het microsimulatiemodel MIDAS. De paper maakt dan ook gebruik van de gegevens die voor deze werkzaamheden werden aangevraagd. Een sterkte van de aangevraagde gegevens is dat ze zowel afkomstig zijn uit administratieve databanken als uit de Census 2011.

³ Op 1 januari 2011 was de pensioenbonus nog in voege. Omdat de pensioenbonus ondertussen is afgeschaft en een belangrijk effect heeft op de pensioenberekening, wordt deze niet gesimuleerd. De gesimuleerde regelgeving is dus die van 1 januari 2011 met uitzondering van de pensioenbonus.

ten onrechte vaak vergeten in pensioenanalyses. Daarom analyseert bijlage 2 de impact van het puntensysteem op deze niet-uitbetaalde pensioenrechten. Hiertoe bekijken we de partners van de hierboven aangeduide steekproefpersonen die weliswaar pensioenrechten hebben als werknemer maar die geen pensioenbetalingen ontvangen. Het betreft 54 observaties (geëxtrapoleerd zo'n 1 146 individuen). Zij zijn allemaal vrouw. Voor deze individuen berekenen we het pensioen alsof zij in 2011 voor het eerst hun pensioen ontvingen.

3. Berekening correctiecoëfficiënt

Om de winnaars/verliezers van de hervorming te kunnen onderzoeken moet eerst de correctiecoëfficiënt, waarvan sprake in sectie 1, worden bepaald. Het bepalen van deze correctiecoëfficiënt gebeurt in verschillende stappen:

- In een eerste stap bepalen we de kost van de huidige pensioenen. Hiertoe berekenen we voor ieder individu (i.e. een zuivere werknemer die in 2011 op pensioen gaat) het pensioenbedrag als werknemer (al dan niet aan gezinstarief) volgens de regelgeving op 1 januari 2011. Tot slot maken we de som van alle berekende pensioenen. Deze som bedraagt 797,7 miljoen euro.
- In stap 2 herhalen we de vorige stap maar nu met de aangepaste herwaarderingscoëfficiënt die is gebaseerd op de evolutie van het gemiddeld loon. De som van alle pensioenbedragen is dan 974,9 miljoen euro.

Delen we stap 1 door stap 2, dan krijgen we de correctiecoëfficiënt (0,82). Vermenigvuldiging van de correctiecoëfficiënt en de aangepaste herwaarderingscoëfficiënt moet leiden tot een nieuwe pensioenberekening die geen budgettaire verandering met zich meebrengt.

- In een derde stap herhalen we nog eens stap 2 maar nu met de aangepaste herwaarderingscoëfficiënt vermenigvuldigd met de correctiecoëfficiënt. De totale som van pensioenuitkeringen bedraagt 816,0 miljoen euro.

Merk op dat de som van stap 1 verschilt van de som van stap 3. Nochtans had de berekening van de correctiecoëfficiënt als doel om budgettaire neutraliteit te waarborgen. Budgettaire neutraliteit na stap 3 zou echter enkel gegarandeerd zijn indien er geen minimumregelingen zouden bestaan. De reden dat we een verschil vinden in het resultaat van stappen 1 en 3 is immers dat de nieuwe pensioenberekening uit stap 3 leidt tot een ander aantal gepensioneerden met een minimumregeling dan in stap 1. Immers, een andere herwaardering leidt tot andere geherwaardeerde lonen en een ander pensioenbedrag dat is gebaseerd op deze lonen. Bijgevolg is het mogelijk dat sommige gepensioneerden een geherwaardeerd loon zullen hebben dat vóór hervorming onder het minimumrecht lag maar na hervorming niet, of omgekeerd. Zo ook kunnen bepaalde gepensioneerden een loongerelateerd pensioen hebben dat lager lag dan het minimumpensioen vóór hervorming maar hoger erna, of omgekeerd. Dit verschil in het aantal gepensioneerden met een minimumregeling zal leiden tot een niet voorziene aanpassing van de pensioenmassa.

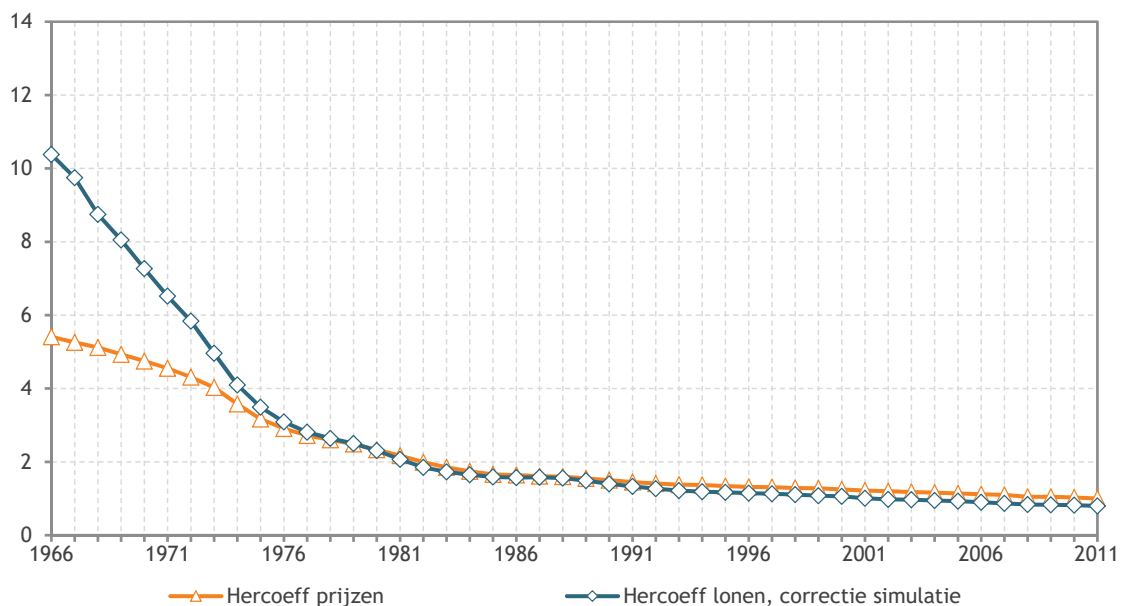
Om een correctiecoëfficiënt te bekomen die wel budgettaire neutraliteit garandeert, moeten we de bovenstaande derde stap herhalen, met als verschilpunt dat we de correctiecoëfficiënt vermenigvuldigen met het resultaat van stap 1 gedeeld door stap 3, i.e. 0,978. We berekenen opnieuw de totale som van pensioenuitkeringen.

Ook nadat we de derde stap een tweede keer herhaald hebben, vinden we een verschil tussen de totale som in stap 1 en stap 3. We doen dus een derde keer stap 3 maar dit keer passen we het resultaat van de tweede berekening van stap 3 aan door te vermenigvuldigen met het resultaat van stap 1 gedeeld door het resultaat van de tweede berekening van stap 3. Ook dan vinden we geen budgettaire

neutraliteit. Het is pas na 9 herberekeningen van stap 3 dat we uitkomen bij een totale som van 797,9 miljoen euro (i.e. identiek aan de som in stap 1). De definitieve correctiecoëfficiënt bedraagt 0,796. De zogenaamde δ waarvan sprake in het rapport van de Commissie Pensioenhervorming (cf. sectie 1), i.e. het berekeningstarief van 60 of 75 procent vermenigvuldigd met de correctiecoëfficiënt, bedraagt dan 47,8 of 59,7 procent.

We beelden het product van de hogere herwaarderingscoëfficiënten en de definitieve correctiecoëfficiënt uit door de stippellijn in figuur 3. Ter vergelijking voegen we ook de huidige herwaarderingscoëfficiënt toe (zie volle lijn). Op basis van de empirische gegevens vinden we dus dat jaren vóór 1980 tot meer pensioenopbouw leiden na hervorming; jaren vanaf 1980 leveren meer op in het huidige systeem.

Figuur 3 Herwaarderingscoëfficiënten op basis van inflatie en op basis van de gemiddelde loongroei in nominale prijzen gecorrigeerd met de correctiecoëfficiënt, ten opzichte van 1966, 1966-2011



De herwaarderingscoëfficiënt op basis van de gemiddelde loongroei in nominale prijzen gecorrigeerd met de correctiecoëfficiënt ten opzichte van 1966 wordt weergegeven in kolom 5 van tabel 19 in bijlage 1.

4. Winnaars en verliezers: methodologie

Pensioenbescherming kan op verschillende manieren worden gemeten. Hier beoordelen we de pensioenbescherming op basis van het bruto pensioenbedrag en de bruto empirische vervangingsratio. Winnaars zijn dan diegenen die een hoger pensioenbedrag of een hogere vervangingsratio hebben na hervorming dan ervoor. Verliezers hebben een lager pensioenbedrag of een lagere vervangingsratio ten gevolge de hervorming. De eerste maatstaf vereist weinig duiding, de tweede des te meer.

De bruto empirische vervangingsratio wordt in deze paper gedefinieerd als de verhouding van het pensioen bij pensionering (i.e. de teller) en het gemiddelde inkomen tijdens de periode van pensioenopbouw in de loopbaan (i.e. de noemer). Deze definitie lijkt eenvoudig, maar bij de concrete operationalisering van dit concept stellen zich heel wat moeilijkheden. We benoemen er vier (maar de opsomming is geenszins exhaustief):

- De berekening van de noemer veronderstelt dat er informatie beschikbaar is over het bruto inkomen dat een individu heeft tijdens een gelijkgestelde periode. Deze informatie is niet voor de volledige periode beschikbaar en wordt niet opgenomen in het REPlICA-model. Welk inkomen moet dan worden toegekend aan een gelijkgestelde periode?
- Hoe wordt het gemiddeld inkomen, dat we terugvinden in de noemer van de maatstaf, berekend? Worden de inkomens die werden verdiend over verschillende jaren geherwaardeerd op basis van inflatie of op basis van de gemiddelde loongroei (deze laatste aanpak wordt gebruikt door de OESO bij de berekening van prospectieve theoretische vervangingsratio's; OECD, 2013, 134).
- Is het zinvol om individuele vervangingsratio's te berekenen voor alle individuen met korte loopbanen? Bijvoorbeeld, heel wat gehuwde vrouwen uit de onderzochte cohorte hebben slechts een aantal jaren pensioenopbouw in het begin van de loopbaan. Is een individuele vervangingsratio voor deze vrouwen een zinvolle maatstaf om hun behoud van levensstandaard te meten?
- Is het nuttig om vervangingsratio's te vergelijken van individuen met verschillende loopbaanlengtes? De hoogte van een vervangingsratio wordt immers heel erg bepaald door de loopbaanlengte. Een individu met een loopbaan van 22,5 jaar zal een vervangingsratio hebben die de helft bedraagt van een gelijkaardig individu met een loopbaan van 45 jaar. De vraag is of een empirische vervangingsratio de ideale maatstaf is om het verschil in pensioenbescherming tussen beide individuen uit te drukken.

Deze paper heeft niet als doelstelling om een methodiek te ontwikkelen inzake empirische vervangingsratio's en laat bovenstaande vragen dan ook deels onbeantwoord. We kiezen voor volgende pragmatische aanpak:

- Voor de berekening van de noemer, veronderstellen we dat een individu tijdens een gelijkgestelde periode over het fictief loon beschikt dat wordt gebruikt bij de pensioenberekening. Dit fictief loon zal vaak een overschatting zijn van het werkelijk inkomen tijdens een gelijkgestelde periode. Het fictief loon is immers veelal gelijk aan het voordien ontvangen loon terwijl de meeste socialezekerheidsinkomens slechts een percentage bedragen van dat loon of slechts een laag forfaitair bedrag. Het fictief loon overschat dus het inkomen tijdens de loopbaan en zal bijgevolg de

werkelijke vervangingsratio onderschatten. Men zou dan ook kunnen spreken van een minimale vervangingsratio. Daarom zullen we op sommige plaatsen de gevoeligheid van de gemaakte veronderstelling voor de analyses testen door gebruik te maken van de helft van het fictief loon in plaats van het volledige fictieve loon bij de berekening van de noemer van de vervangingsratio.⁴ In wat volgt duiden we deze berekening aan als ‘alternatieve berekening 1’.

- We veronderstellen dat lonen die tijdens verschillende jaren worden verdiend (cf. de noemer van de formule), moeten worden uitgedrukt in constante (2011) prijzen. Om de gevoeligheid van deze assumptie te onderzoeken zal evenwel ook het effect worden onderzocht van de door de OESO voorgestelde herwaardering op basis van gemiddelde loongroei. We noemen deze berekening ‘alternatieve berekening 2’.
- We gaan ervan uit dat een vervangingsratio geen goede indicator is voor individuen met korte loopbanen en dat een vergelijking van vervangingsratio's tussen individuen met verschillende loopbaanlengtes weinig informatief is. Daarom berekenen we de vervangingsratio's enkel voor individuen met een loopbaan van minstens 40 jaar (i.e. 66 procent van de populatie, waarvan één derde vrouwen en twee derde mannen). Op deze manier houden we voldoende steekproefeenheden over en beperken we het probleem van de verschillende loopbaanlengtes.

De mate waarin iemand wint of verliest wordt uitgedrukt als een verandering in pensioenbedrag en als een verandering in empirische vervangingsratio. We bekijken zowel absolute veranderingen als relatieve veranderingen. We krijgen op die manier vier mogelijkheden:

Formule 1: absolute verandering in pensioenbedrag

$$\textit{pensioen na hervorming} - \textit{pensioen vóór hervorming}$$

Formule 2: relatieve verandering in pensioenbedrag

$$\frac{\textit{pensioen na hervorming} - \textit{pensioen vóór hervorming}}{\textit{pensioen vóór hervorming}}$$

Formule 3: procentpunt verandering in vervangingsratio

$$\frac{\textit{pensioen na hervorming}}{\textit{gemiddeld (fictief) loon}} - \frac{\textit{pensioen vóór hervorming}}{\textit{gemiddeld (fictief) loon}}$$

Formule 4: relatieve verandering in vervangingsratio

$$\frac{\frac{\textit{pensioen na hervorming}}{\textit{gemiddeld (fictief) loon}} - \frac{\textit{pensioen vóór hervorming}}{\textit{gemiddeld (fictief) loon}}}{\frac{\textit{pensioen vóór hervorming}}{\textit{gemiddeld (fictief) loon}}}$$

Omdat de relatieve verandering in vervangingsratio (formule 4) identiek is aan de relatieve verandering in pensioenbedrag (formule 2) komt deze maatstaf niet aan bod. We weerhouden dus drie maatstaven.

⁴ Voor de berekening van de noemer van de vervangingsratio zouden we ook kunnen werken met een absoluut minimum-inkomen tijdens een gelijkgestelde periode, zoals de minimale werkloosheidsuitkering. Tussen 1949 en 1971 was de minimale werkloosheidsuitkering het laagst mogelijk toegekende forfaitaire bedrag; sinds 1971 is dit minimum het forfaitaire bedrag van de derde periode van werkloosheid. Door gebruik te maken van een absoluut minimuminkomen zou de alternatieve vervangingsratio kunnen worden geïnterpreteerd als een *maximale* vervangingsratio ter aanvulling van de reeds berekende *minimale* ratio's.

De vraag is nu hoe de drie evaluatiecriteria zich tot elkaar verhouden. Het verband tussen de absolute en de relatieve verandering in pensioenbedrag is erg eenvoudig. De relatieve verandering is immers gelijk aan de absolute verandering gedeeld door het pensioenbedrag vóór hervorming. Eenzelfde relatieve verandering zal dus resulteren in een lagere absolute verandering voor iemand met een korte loopbaan, met een laag loon of een alleenstaandenpensioen dan voor iemand met een lange loopbaan, een hoog loon of een gezinspensioen. Ook tussen de relatieve verandering in pensioenbedrag (formule 2) en de procentpunt verandering in vervangingsratio (formule 3) is er een verband. Om dit verband te verhelderen, vereenvoudigen we formule 3 als volgt:

Formule 5: procentpunt verandering in vervangingsratio (vereenvoudiging)

$$\frac{\text{pensioen na hervorming} - \text{pensioen vóór hervorming}}{\text{gemiddeld (fictief)loon}}$$

Een vergelijking van formule 2 met de formule 5 laat zien dat beide maatstaven dezelfde teller hebben. Het verschilpunt bevindt zich in de noemer. De relatieve verandering in pensioenbedrag heeft het pensioen vóór hervorming als noemer (formule 2). De procentpunt verandering in vervangingsratio heeft het gemiddeld (fictief) loon als noemer (formule 5). Het verband tussen beide formules wordt echter pas volledig duidelijk als we de noemer van formule 2 op basis van de (vereenvoudigde) pensioenformule zodanig herformuleren dat ook deze het gemiddeld loon omvat.

Formule 6: relatieve verandering in pensioenbedrag (herformulering)

$$\frac{\text{pensioen na hervorming} - \text{pensioen vóór hervorming}}{\text{gemiddeld (fictief)(geplafonneerd)loon} \times \frac{\text{aantal loopbaanjaren}}{45}} \times 60/75\%$$

Veronderstel dat alle individuen 45 loopbaanjaren hebben, enkel niet-geplafonneerde lonen en een pensioen aan het alleenstaandentarief. In dat geval vinden we op basis van de vergelijking van bovenstaande formules dat de procentpunt verandering in vervangingsratio (formule 5) steeds 60 procent bedraagt van de procentuele verandering in pensioenbedrag (formule 6). De determinanten van de relatieve verandering in pensioenbedrag en de procentpunt verandering in vervangingsratio zouden dan ook identiek zijn. Het zou dan ook niet zinvol zijn om de determinanten van empirische vervangingsratio's afzonderlijk te onderzoeken. Dat de determinanten van beide maatstaven toch verschillend zijn, heeft te maken met het bestaan van geplafonneerde lonen, met variatie in loopbaanjaren en met het berekeningstarief.

- De noemer van formule 6 bevat het geplafonneerd loon terwijl formule 5 het niet-geplafonneerd loon in de noemer heeft. Eenzelfde relatieve verandering in pensioenbedrag zal dus een verschil geven in verandering van vervangingsratio in functie van het belang van het loonplafond voor het individu. Met name zal de procentpunt verandering in empirische vervangingsratio kleiner zijn voor eenzelfde relatieve verandering in pensioenbedrag naarmate een individu tijdens zijn loopbaan een groter deel van zijn loon ziet afgetopt op basis van het loonplafond.
- De noemer van formule 6 bevat het aantal loopbaanjaren/45. De noemer van formule 5 houdt geen rekening met het aantal loopbaanjaren/45. Eenzelfde relatieve verandering in pensioenbedrag zal dus een verschil geven in verandering van vervangingsratio in functie van het aantal loopbaanjaren. Met name zal de procentpunt verandering in empirische vervangingsratio kleiner zijn voor eenzelfde relatieve verandering in pensioenbedrag naarmate een individu meer loopbaanjaren heeft.

Voor de analyses die verder worden gepresenteerd zal het belang van dit verschilpunt tussen beide formules allicht beperkt zijn. Immers, zoals vooraf aangegeven bekijken we enkel vervangingsratio's bij individuen met minstens 40 loopbaanjaren. De variatie in loopbaanduur is op die manier beperkt.

- Ten slotte bevat de noemer van formule 6 het berekeningstarief van 60 of 75 procent terwijl formule 5 geen onderscheid maakt naar tarief. Concreet betekent dit dat de procentpunt verandering in empirische vervangingsratio kleiner zal zijn voor eenzelfde relatieve verandering in pensioenbedrag indien een individu een pensioen heeft aan gezinstarief in plaats van aan alleenstaandentarief.

Merk op dat de pensioenformule in de noemer van formule 6 abstractie maakt van minimumregelingen omdat individuen die vóór en na hervorming gebruik maken van minimumregelingen niet (minimumpensioen) of slechts deels (minimumrecht) worden geïmpacteerd door de invoering van het puntensysteem (cf. sectie 1). Merk ook op dat bovenstaande bespreking uitging van de hierboven vermelde standaardberekening van de vervangingsratio. Herinner dat de eerste alternatieve maatstaf in de noemer het inkomen tijdens een gelijkgestelde periode vastlegt op 50 procent van het fictief inkomen dat wordt gebruikt in de pensioenberekening. Voor diegenen met een gelijkgestelde periode zal de alternatieve berekening een hogere vervangingsratio geven (en dus ook een groter verschil in ratio's) dan de standaardberekening (want een kleinere noemer). De tweede alternatieve maatstaf impliceerde een hogere herwaardering van de lonen in de noemer van de vervangingsratio. Hogere lonen leiden tot lagere vervangingsratio's. We verwachten dan ook kleinere verschillen onder de nieuwe maatstaf dan onder de standaardberekening.

5. Winnaars en verliezers: resultaten

Vooraleer van start te gaan met een analyse van de winnaars en verliezers (sectie 0), exploreren we een aantal gegevens om meer inzicht te krijgen in de samenstelling van de populatie (sectie 5.1). Deze exploratie zal later zijn dienst bewijzen wanneer we willen verklaren hoe winst en verlies samenhangt met gender, onderwijsniveau en het al dan niet bezitten van een eigen woning.

5.1. Exploratie gegevens

We bekijken de gegevens afzonderlijk voor de volledige populatie (5.1.1) en voor de populatie met 40 loopbaanjaren of meer (5.1.2). Herinner dat deze tweede populatie gebruikt wordt om zinvolle analyses te kunnen verrichten op basis van empirische vervangingsratio's.

5.1.1. Exploratie gegevens volledige populatie

Tabel 1 geeft loopbaanduur (hier geoperationaliseerd als het aantal jaren met minstens 104 VTE dagen), gebruik minimumpensioen, gebruik minimumrecht en gebruik gezinspensioen naar gender, opleidingsniveau en bezit van de eigen woning.

Wat de loopbaanduur betreft, zien we dat vrouwen beduidend kortere loopbanen hebben dan mannen. We vinden vooral heel wat vrouwen met erg korte loopbanen. Zo heeft bijvoorbeeld 17 procent van de vrouwen een loopbaan van maximaal 9 jaar terwijl dit bij mannen slechts 2 procent is. Mannen zijn dan weer sterk vertegenwoordigd bij de lange loopbanen. Wat betreft het onderwijsniveau, vinden we een hoog percentage erg korte en erg lange loopbanen bij de laagst geschoolden. Zo heeft 19 procent van de laaggeschoolden een loopbaan van minstens 50 jaar, tegenover 1 procent bij diegenen met een diploma hoger onderwijs. Deze laatste groep heeft dan weer erg vaak een loopbaan van tussen de 40 en de 44 jaar. Naar woningbezit, ten slotte, vinden we vooral bij huurders erg korte loopbanen en bij eigenaars lange loopbanen. Overigens zijn de hier gepresenteerde resultaten niet volledig onafhankelijk van elkaar. Uit bijkomende analyses (hier niet gepresenteerd) weten we dat vrouwen en huurders vaker dan mannen en eigenaars een diploma van maximaal lager secundair onderwijs hebben (respectievelijk 64/71 procent tegenover 59/58 procent) maar minder vaak een diploma hoger onderwijs (11/9 procent versus 16/15 procent). Ook zijn vrouwen vaker huurder dan mannen (27 procent tegenover 21 procent).

Bekijken we de minimumregelingen, dan zien we dat vrouwen vaker dan mannen gebruik maken van het minimumpensioen en het minimumrecht. Verder zien we een omgekeerd verband tussen de hoogte van het onderwijsniveau en het gebruik van minimumregelingen en zien we dat huurders vaker gebruik maken van het minimumpensioen dan eigenaars maar minder vaak van het minimumrecht.

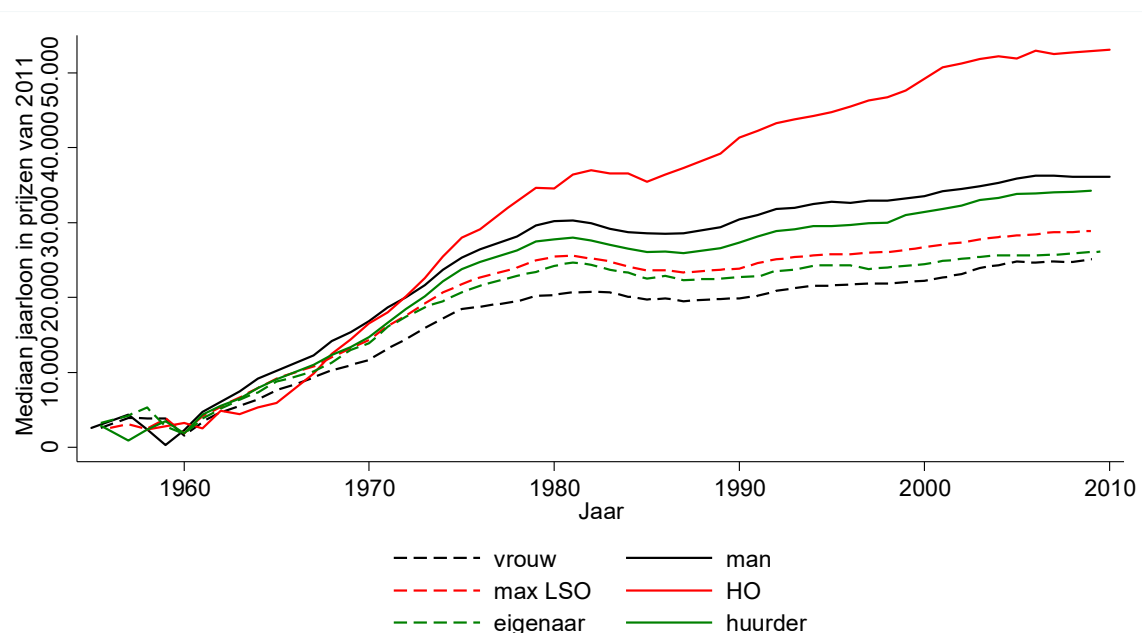
Ten slotte vinden we dat het gezinspensioen bijna uitsluitend een mannenzaak is en dat het gezinspensioen het meest wordt gebruikt door hooggeschoolden, al is het verband met scholing niet erg uitgesproken. Ook vinden we dat eigenaars meer dan huurders gebruik maken van het gezinspensioen.

Tabel 1 Procentuele verdeling van loopbaanduur, gebruik minimumpensioen, gebruik minimumrecht en gebruik gezinspensioen naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse op volledige onderzoekspopulatie)

		Gender		Onderwijsniveau			Woningbezit	
		Man	Vrouw	Max LSO	Max HSO	HO	Eigenaar	Huurder
Loopbaanduur	0-4	1%	7%	4%	2%	3%	3%	4%
	5-9	1%	10%	6%	6%	4%	4%	7%
	10-14	0%	5%	3%	3%	2%	3%	4%
	15-19	1%	5%	4%	2%	3%	3%	5%
	20-24	1%	5%	3%	2%	3%	3%	5%
	25-29	1%	5%	3%	3%	2%	2%	5%
	30-34	2%	6%	4%	3%	6%	4%	5%
	35-39	8%	11%	7%	8%	19%	8%	11%
	40-44	22%	20%	13%	33%	39%	23%	15%
	45-49	42%	22%	33%	37%	20%	35%	27%
	50+	21%	4%	19%	3%	1%	13%	12%
Gebruik minimumpensioen		4%	15%	12%	6%	2%	8%	13%
Gebruik minimumrecht		13%	37%	30%	21%	13%	24%	33%
Gebruik gezinspensioen		30%	1%	16%	14%	17%	17%	13%

Figuur 4 geeft voor dezelfde achtergrondkenmerken de evolutie van het (fictief) loon (om didactische redenen is de categorie maximaal hoger secundair onderwijs niet opgenomen). Met name wordt het mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen weergegeven naar het jaar waarin het loon werd toegekend. De figuur toont voornamelijk aan dat hooggeschoolden een veel steilere loongroei kennen en veel hogere (fictieve) lonen hebben op het einde van de loopbaan dan laaggeschoolden. Verder zien we dat mannen en eigenaars een wat steilere loongroei hebben in het begin van de loopbaan, wat resulteert in hogere (fictieve) lonen. Deze steilere loonevolutie zet zich evenwel niet door op latere leeftijd. Bij vrouwen zien we op die leeftijd zelfs een wat steilere groei dan bij mannen.

Figuur 4 Mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen naar het jaar waarin het loon werden toegekend naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse op volledige onderzoekspopulatie)



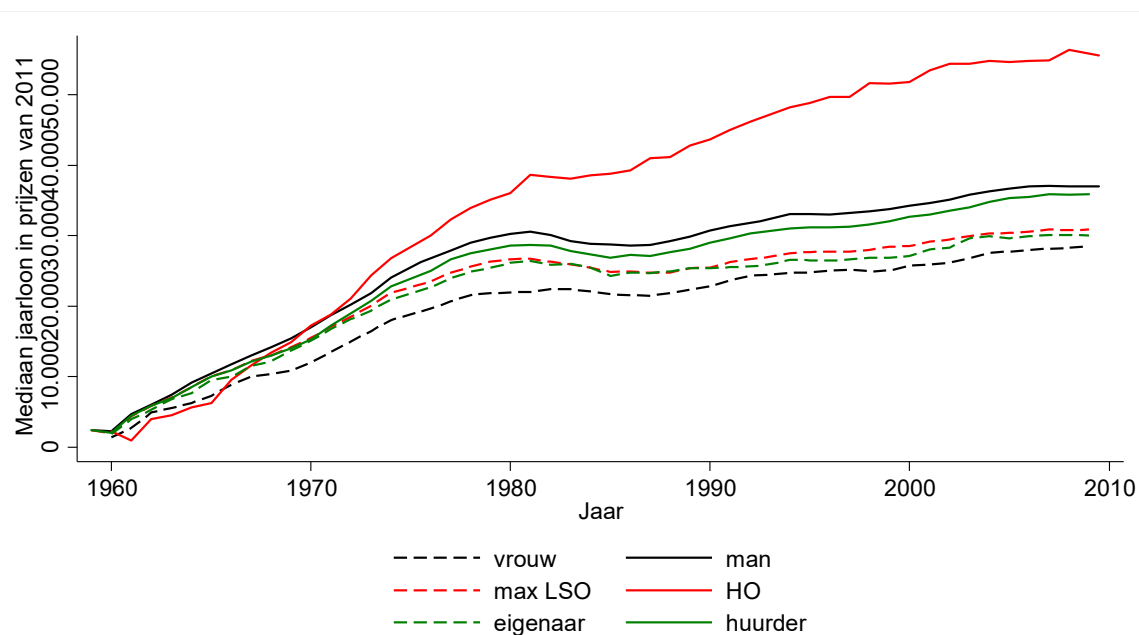
5.1.2. Exploratie gegevens populatie met minstens 40 loopbaanjaren

Tabel 2 en figuur 5 geven dezelfde informatie als tabel 1 en figuur 4 in de vorige sectie maar dit keer voor de populatie met minstens 40 loopbaanjaren. De gepresenteerde informatie is erg gelijkaardig aan de reeds gepresenteerde en wordt daarom niet herhaald.

Tabel 2 Procentuele verdeling van loopbaanduur, gebruik minimumpensioen, gebruik minimumrecht en gebruik gezinspensioen naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse beperkt tot de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)

		Gender		Onderwijsniveau			Woningbezit	
		Man	Vrouw	Max LSO	Max HSO	HO	Eigenaar	Huurder
Loopbaanduur	40-44	26%	43%	20%	45%	65%	33%	28%
	45-49	47%	47%	50%	51%	33%	48%	50%
	50+	25%	9%	30%	4%	2%	19%	22%
Gebruik minimumpensioen		3%	23%	13%	6%	3%	8%	18%
Gebruik minimumrecht		12%	36%	24%	17%	8%	20%	25%
Gebruik gezinspensioen		30%	1%	22%	17%	19%	22%	15%

Figuur 5 Mediaan (fictief) jaarloon in constante (2011) prijzen naar het jaar waarin het loon werden toegekend naar gender, onderwijsniveau en woningbezit (analyse beperkt tot de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)



5.2. Impact van de hervorming

We bekijken vervolgens de impact van de hervorming en maken opnieuw een onderscheid tussen de twee populaties. De analyse op basis van de volledige populatie richt zich vooral op procentuele en absolute veranderingen in pensioenbedrag, terwijl de vervangingsratio's enkel worden berekend voor de populatie met minstens 40 loopbaanjaren.

5.2.1. Impact van de hervorming op de volledige populatie

We bekijken eerst een aantal univariate statistieken inzake winst en verlies. Vervolgens analyseren we winst en verlies naar een aantal achtergrondkenmerken. In eerste instantie analyseren we winst en verlies in functie van de loopbaankenmerken waarvan we verwachten dat ze direct samenhangen met winst en verlies (i.e. de situering van de loopbaan in de tijd, het gebruik van minimumregelingen en de loonevolutie; cf. sectie 1). Vervolgens bekijken we hoe winst en verlies samenhangt met de hoogte van het pensioen vóór hervorming, met gender, met onderwijsniveau en met woningbezit, alsook hoe deze samenhang kan worden verklaard door de vermelde loopbaankenmerken en de reeds getoonde explorerende analyses.

a. De verdeling van winst en verlies

Onderstaande tabellen laten zien dat de invoering van een puntensysteem slechts voor een beperkt aantal individuen belangrijke veranderingen met zich meebrengt.

Tabel 3 verdeelt de populatie in functie van de procentuele verandering in pensioenbedrag en geeft een aantal verdelingsmaatstaven. De tabel laat zien dat de mediaan van het verschil 0 procent is. In tegenstelling tot het mediane verschil, is het gemiddeld procentueel verschil wel belangrijk (10 procent). De reden voor deze schijnbare tegenstelling wordt later verduidelijkt (zie sectie 5.2.1.b). De helft van de recent gepensioneerden verliezen of winnen maximaal 2 tot 3 procent; 10 procent van de individuen verliest 5 procent of meer; een andere 10 procent wint minimaal 29 procent. 1 procent verlies minstens 16 procent; een ander procent wint minstens 170 procent.

Tabel 3 Procentueel verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil	10%	-16%	-5%	-2%	0%	3%	29%	170%

Tabel 4 is gelijkaardig aan tabel 3 maar deelt de bevolking in op basis van de absolute verandering in maandelijks pensioenbedrag. Opnieuw vinden we dat het mediane verschil 0 is. Ook het gemiddeld verschil is 0. Verder vinden we dat de helft van de recent gepensioneerden om en bij de 30 euro per maand wint of verliest. 10 procent van de individuen verliest 64 euro of meer; een andere 10 procent wint minimaal 59 euro. Eén procent verliest minstens 111 euro per maand; een ander procent wint minstens 125 euro.

Tabel 4 Absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Absoluut verschil	0	-111	-64	-29	0	28	59	125

b. Naar loopbaankenmerken

We bekijken nu de loopbaankenmerken die volgens sectie 1 rechtstreeks bepalen wie wint en wie verliest, i.e. de situering van de loopbaan in de tijd, het gebruik van minimumregelingen en de individuele loonevolutie.

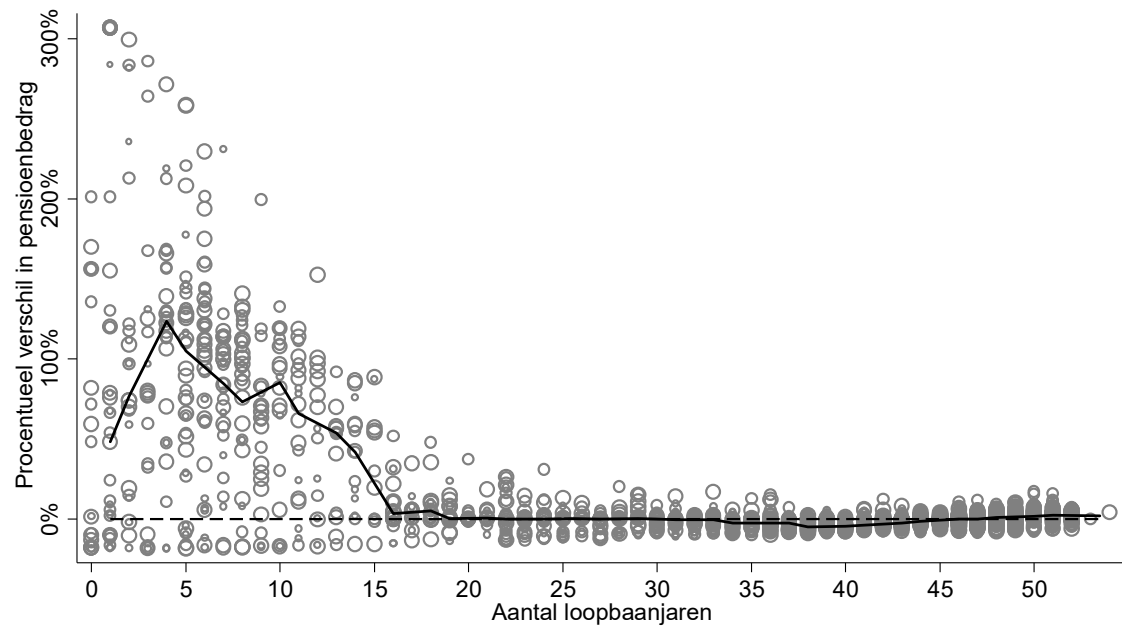
Situering van de loopbaan in de tijd

Of iemand wint of verliest wordt bepaald door het belang van loopbaanjaren op jonge leeftijd (voor de onderzochte cohorte vóór 1980) ten opzichte van de loopbaanjaren op latere leeftijd (hier na 1980). Deze situering van de loopbaan in de tijd hangt, zoals hieronder wordt verduidelijkt, dan weer sterk samen met de loopbaanduur. We bekijken eerst de procentuele verandering in pensioenbedrag en daarna de absolute verandering. Immers, de mate waarin men wint of verliest verschilt al naargelang we verandering uitdrukken in 'percenten' dan wel in 'centen'.

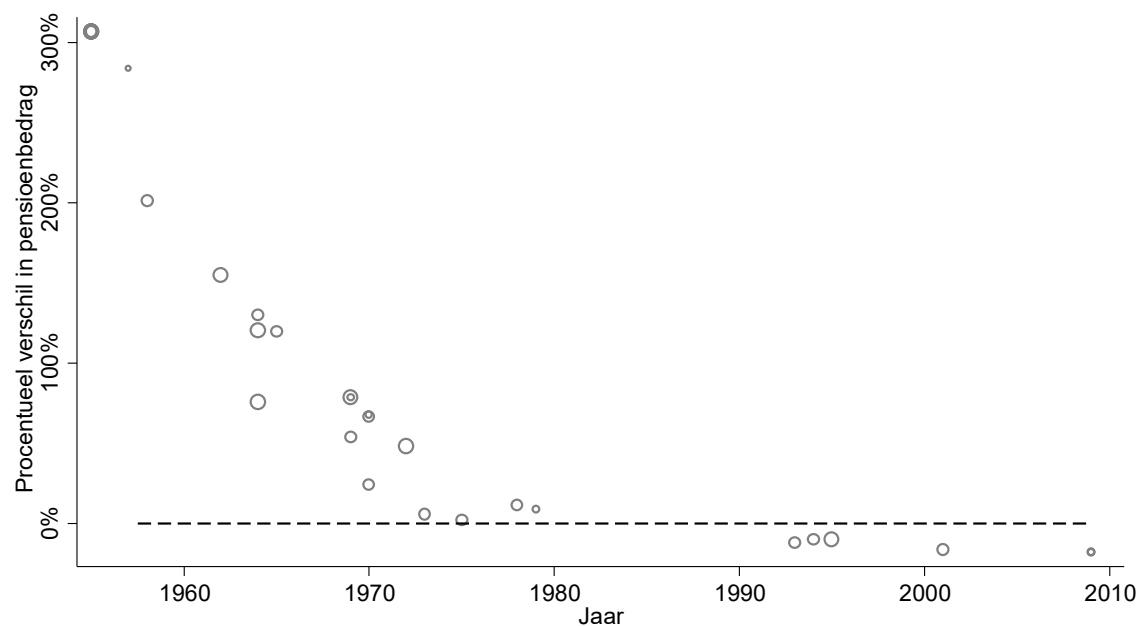
Zoals aangegeven verwachten we de grootste procentuele verschillen bij de kortste loopbanen: de grootste winnaars/verliezers zijn zij die enkel een beperkt aantal jaren pensioenopbouw hebben op jonge/late leeftijd. Deze verwachtingen worden geverifieerd in figuur 6. Deze figuur geeft een bivariaat verband weer door middel van een scatterplot, inclusief de mediane waarde van de afhankelijke variabele per waarde van de onafhankelijke variabele.

De figuur geeft het verband tussen de loopbaanduur en het procentueel verschil in pensioenbedrag. De figuur bevestigt de verwachtingen. De grootste verschillen worden opgetekend bij de kortste loopbanen, en dan met name bij diegenen die winnen bij de hervorming. De verliezers kennen beperkte verliespercentages. Dat het maximale percentage verlies in vergelijking met het percentage winst beperkt blijft, kan worden verklaard door de verschillende loongroei vóór en na 1980. De grootste verliezers zijn diegenen met een korte loopbaan die zich volledig na 1980 situeert. Omdat de loongroei minder uitgesproken is na dan vóór 1980 zal het verschil tussen de herwaardering in prijzen en de herwaardering op basis van de loongroei in die periode eerder beperkt zijn. Dit verband tussen het procentueel verschil en de periode waarin zich de pensioenopbouw bevindt, wordt geïllustreerd in figuur 7, die het procentueel verschil afbeeldt voor diegenen met één loopbaanjaar naar het jaar waarin deze opbouw is gerealiseerd. De figuur toont een negatieve correlatie tussen het procentueel verschil en het jaar van pensioenopbouw.

Figuur 6 Samenhang tussen het procentueel verschil in pensioenbedrag en de loopbaanduur, scatterplot en mediaan (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)



Figuur 7 Samenhang tussen het procentueel verschil in pensioenbedrag en het jaar van pensioenopbouw, scatterplot (analyse beperkt tot de onderzoekspopulatie met één loopbaanjaar)



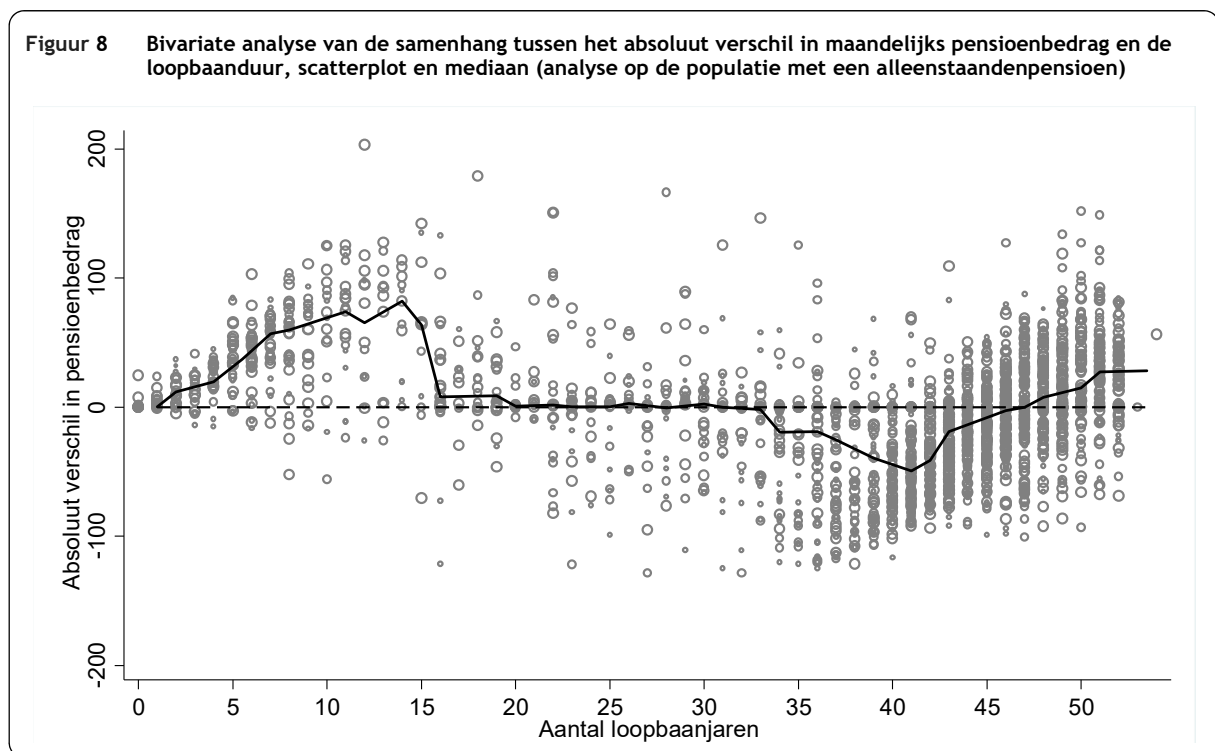
Een aantal tendensen die zich aftekenen in figuur 6, zoals de sterke daling van de mediane waarde in loopbaanjaar 16 en de stijging na loopbaanjaar 37, worden past echt duidelijk als we kijken naar het verband tussen loopbaanduur en absolute veranderingen in pensioenbedrag. De absolute verandering is uiteraard niet meer dan de procentuele verandering vermenigvuldigd met het bedrag vóór hervorming. Dit laatste bedrag hangt dan weer samen met de lengte van de loopbaan, de hoogte van

de (fictieve) lonen waarop het pensioen werd berekend en het tarief op basis waarvan het pensioen wordt berekend. Figuur 8 geeft het verband weer tussen loopbaanduur en absolute verandering bij de populatie met een alleenstaandenpensioen. Figuur 9 geeft dezelfde informatie bij de populatie met een gezinspensioen. Beide figuren zijn wederom scatterplots, inclusief de mediane waarde van de afhankelijke variabele per waarde van de onafhankelijke variabele.

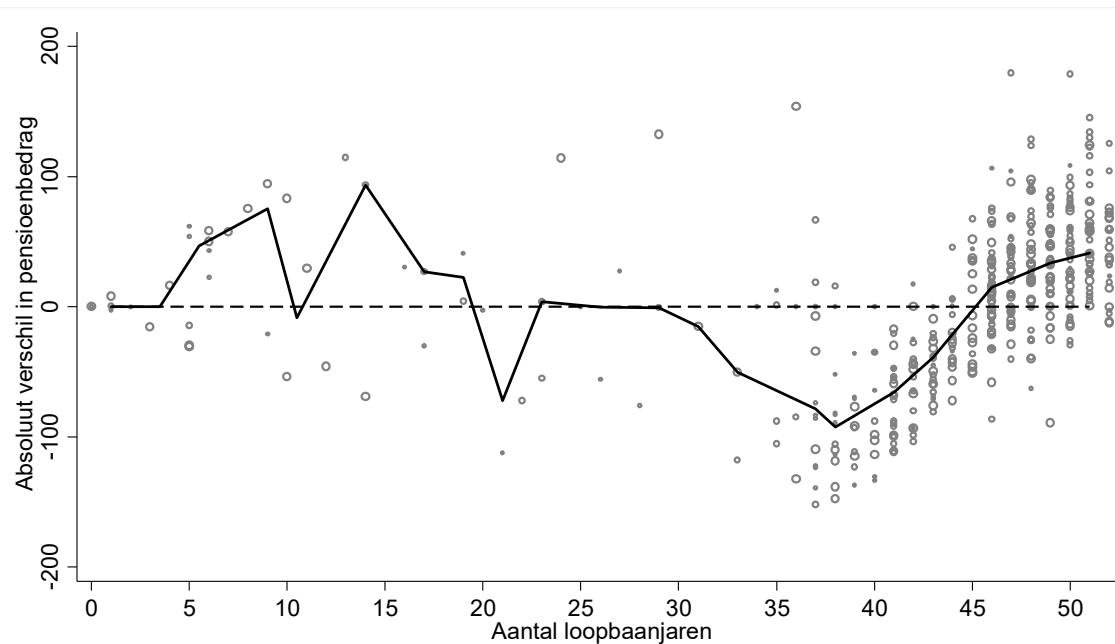
We bekijken eerst figuur 8. Uit de figuur blijken volgende vaststellingen:

- We vinden een positieve correlatie tot 15 loopbaanjaren met bijna uitsluitend winnaars.
- We vinden een positieve correlatie met het aantal loopbaanjaren bij diegenen met meer dan 35 à 40 loopbaanjaren.
- De grootste verliezers zijn zij met tussen de 35 en 40 loopbaanjaren.
- Naast de groep met 15 loopbaanjaren of minder vinden we heel wat winnaars onder diegenen met een (erg) lange loopbaan.

Figuur 9 (berekening aan gezinstarief) bevestigt de conclusies van figuur 8 maar geeft uiteraard grotere absolute verschillen.



Figuur 9 Bivariate analyse van de samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en de loopbaanduur, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een gezinspensioen)



Verschillende factoren kunnen bovenstaande vaststellingen verklaren.

- De positieve correlatie tot 15 loopbaanjaren met bijna uitsluitend winnaars kan worden verklaard door de combinatie van de positieve percentages die we reeds optekenden in figuur 6 en het aantal gepresteerde loopbaanjaren (des te groter het aantal jaren, des te meer een positief percentage zich vertaalt in een groter absoluut pensioenbedrag).
- De positieve correlatie boven de 35 à 40 loopbaanjaren kan worden verklaard door het steeds groter aantal loopbaanjaren die zich situeren vóór 1980. Er is immers een sterke negatieve correlatie tussen het eerste jaar van pensioenopbouw en het aantal loopbaanjaren: des te langer de loopbaan, des vroeger veelal het eerste jaar van de loopbaan (analyses niet gepresenteerd). Het grote aantal loopbaanjaren die zich situeren vóór 1980 verklaart ook waarom zich onder diegenen met een volledige loopbaan of meer heel wat winnaars bevinden.
- Dat de grootste verliezers diegenen zijn met tussen de 35 en 40 loopbaanjaren vloeit voort uit het feit dat zich in deze groep een groot aantal individuen bevinden die op latere leeftijd op de arbeidsmarkt instromen en dus minder dan anderen kunnen genieten van de hogere herwaardering van jaren vóór 1980 (analyse hier niet gepresenteerd).

De sterke daling van de mediane waarde in loopbaanjaar 16 komt in de volgende sectie aan bod.

Gebruik minimumregelingen

We onderzoeken vervolgens hoe winst en verlies samenhangt met het al dan niet gebruik van minimumregelingen. We bekijken eerst het al dan niet gebruik van het minimumpensioen.⁵ Daarna bekijken we het gebruik van het minimumrecht per loopbaanjaar.

Tabel 5 geeft verdelingsstatistieken voor de populatie die geen gebruik maakt van het minimumpensioen. Tabel 6 geeft dezelfde informatie maar voor de populatie die wel gebruik maakt van het minimumpensioen.

Tabel 5 Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die geen gebruik maakt van het minimumpensioen)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil	11%	-16%	-6%	-3%	0%	3%	48%	194%
Absoluut verschil	0	-112	-67	-33	0	31	61	125

Tabel 6 Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die gebruik maakt van het minimumpensioen)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%
Absoluut verschil	3	0	0	0	0	0	5	73

Zoals blijkt uit een vergelijking van beide tabellen, en in lijn met de verwachtingen, verandert er nauwelijks iets voor diegenen die vóór de hervorming gebruik maken van het minimumpensioen. Immers, voor deze individuen is de herwaardering van de lonen van geen belang tenzij de andere herwaardering met zich zou meebrengen dat het loongerelateerde pensioen plots hoger is dan het minimumpensioen. In dat laatste geval betekent de hervorming een pensioenverhoging. Het spreekt voor zich dat geen enkele gepensioneerde met een minimumpensioen vóór hervorming verliest aangezien de toegangsvoorwaarden en het bedrag van het minimumpensioen onveranderd blijven.

De analyses inzake al dan niet gebruik van het minimumrecht per loopbaanjaar vereisen meer toelichting. De vraag is immers op basis van welk criterium we beslissen of iemand gebruik maakt van het minimumrecht. Om deze moeilijkheid te begrijpen, moeten we een onderscheid maken tussen twee fases in de pensioenberekening. In een eerste fase gebeurt de loongerelateerde pensioenberekening. Individuen met een loon onder het bedrag van het minimumrecht krijgen - mits een voldoende lange loopbaan - een aangepast minimumloon toegekend. Echter, voor een aantal individuen met onvolledige loopbaanjaren is deze optrekking van geen belang, omdat hen in een volgende fase van de pensioenberekening een minimumpensioen wordt toegekend. Hier definiëren we een gebruiker van het minimumrecht als iemand die gebruik maakt van het minimumrecht maar niet van het minimumpensioen.

We kunnen drie groepen niet-gebruikers van het minimumrecht onderscheiden, met name diegenen die geen toegang hebben tot het minimumrecht (hierna groep 1), diegenen die gebruik maken van het minimumpensioen (groep 2) en diegenen die wel toegang hebben tot het minimumrecht en het minimumpensioen maar er geen gebruik van maken (groep 3). Voor deze drie groepen bekijken we

⁵ Als we in deze paper spreken over het minimumpensioen, dan duiden we op het minimumpensioen streng criterium. We laten het minimumpensioen soepel criterium buiten beschouwing omdat dit soort minimumpensioen nauwelijks voorkomt (Peeters, 2016, 61).

opnieuw de verdeling van het procentueel en absoluut verschil in pensioenbedrag (tabel 7). Daarna focussen we op de gebruikers van het minimumrecht.

Tabel 7 Procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die geen gebruik maakt van het minimumrecht)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil groep 1	80%	-18%	-12%	30%	77%	114%	156%	306%
Procentueel verschil groep 2	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	6%
Procentueel verschil groep 3	0%	-8%	-5%	-3%	0%	2%	4%	7%
Absoluut verschil groep 1	39	-52	-3	5	34	65	94	128
Absoluut verschil groep 2	0	0	0	0	0	0	5	73
Absoluut verschil groep 3	-5	-118	-74	-40	-3	30	57	122

Tabel 7 illustreert goed wat we reeds in figuren 7, 8 en 9 konden vaststellen, met name dat de grote winnaars van het puntensysteem diegenen zijn die geen toegang hebben tot het minimumrecht (i.e. geen 15 loopbaan jaren van 104 VTE dagen). Dat net deze individuen belangrijke winnaars zijn, is eenvoudig te begrijpen. Immers, voor individuen met toegang tot het minimumrecht zorgt dit recht er op dit moment voor dat de lage lonen op jonge leeftijd de-facto niet worden geherwaardeerd op basis van inflatie maar op basis van een hoger minimumbedrag. Deze hogere herwaardering gaat niet op voor individuen zonder toegang tot het minimumrecht. Deze laatste individuen zullen dan ook het meest te winnen hebben bij de hogere herwaardering van het puntensysteem in het begin van de loopbaan.

Interessant is ook het verband tussen het procentueel verschil en de loopbaanduur bij diegenen die wel gebruik maken van het minimumrecht (tabel 8). Hoewel we kunnen verwachten dat het gebruik van het minimumrecht het potentieel verlies bij de invoering van het puntensysteem tempert, blijkt dit niet duidelijk uit de tabel. Meer nog, uit niet-gepresenteerde analyses op individuen met lange loopbanen, vinden we hogere verliezen bij de gebruikers dan bij de niet gebruikers. Bij nader inzien zijn deze hogere verliezen evenwel niet verwonderlijk. Merk op dat de individuen die gebruik maken van het minimumrecht volgens onze definitie geen gebruik maken van het minimumpensioen. Welnu, zoals elders aangetoond (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, bijlage 3.1) hebben dergelijke individuen typisch een erg steil loonprofiel waardoor ze negatief worden geïmpacteerd door de invoering van het puntensysteem (zie sectie 1).

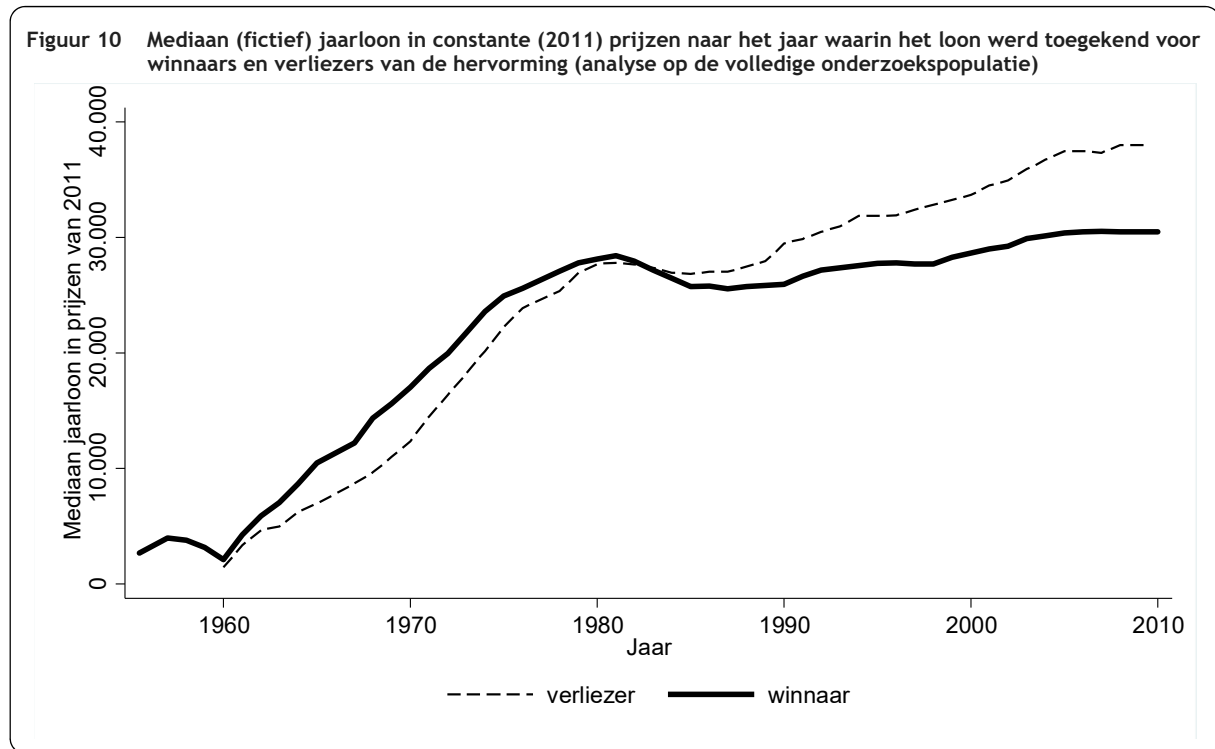
Tabel 8 Procentuele verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de onderzoekspopulatie die gebruik maakt van het minimumrecht)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil	-1%	-10%	-6%	-4%	-1%	1%	5%	19%
Absoluut verschil	-10	-89	-62	-37	-5	8	37	113

Loonevolutie

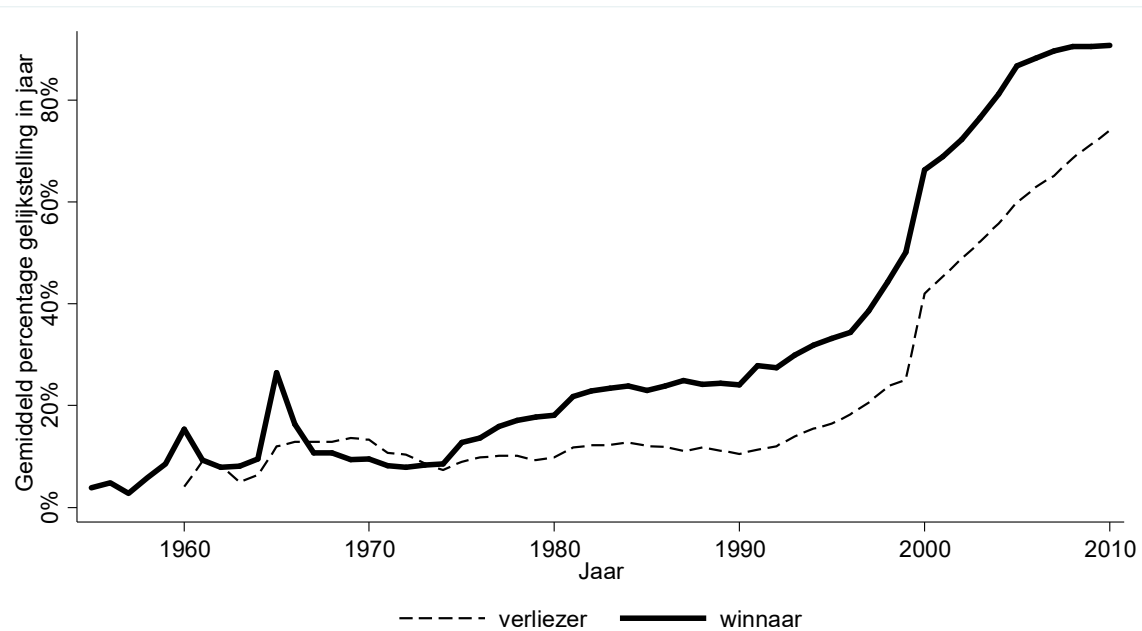
De situering van de loopbaan jaren doorheen de tijd en het gebruik van minimumregelingen zijn dus belangrijke verklarende variabelen om winst en verlies te verklaren. Resterende variatie wordt verklaard door de evolutie van het loon. Om dit te illustreren delen we de populatie op in twee categorieën: de winnaars (i.e. individuen die meer dan 1 procent winnen) en de verliezers (diegenen die meer dan 1 procent verliezen). De (fictieve) lonen zijn uitgedrukt in constante (2011) prijzen. Zoals te verwachten laat figuur 10 zien dat de winnaars diegenen zijn met een vlakke loonevolutie. Bij de

verliezers vinden we een sterke loonevolutie. De loonevolutie van de groep waarvoor de hervorming neutraal is, bevindt zich tussen beide uitersten.



Aangezien een periode van gelijkstelling steeds leidt tot een vlakke loonevolutie (fictieve lonen worden enkel aangepast aan veranderingen in prijzen en niet aan de loonevolutie) kunnen we verwachten dat de winnaars vooral recent gepensioneerd zijn met een belangrijk aandeel gelijkgestelde periodes. Daarom bekijken we in figuur 11 het verband tussen het gemiddeld percentage gelijkstelling per loopbaanjaar en al dan niet winst en verlies. Zoals te verwachten hebben de winnaars gemiddeld een belangrijker percentage gelijkstelling op het einde van de loopbaan dan de verliezers.

Figuur 11 Gemiddeld percentage gelijkstelling naar jaar pensioenopbouw voor winnaars en verliezers van de hervorming (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

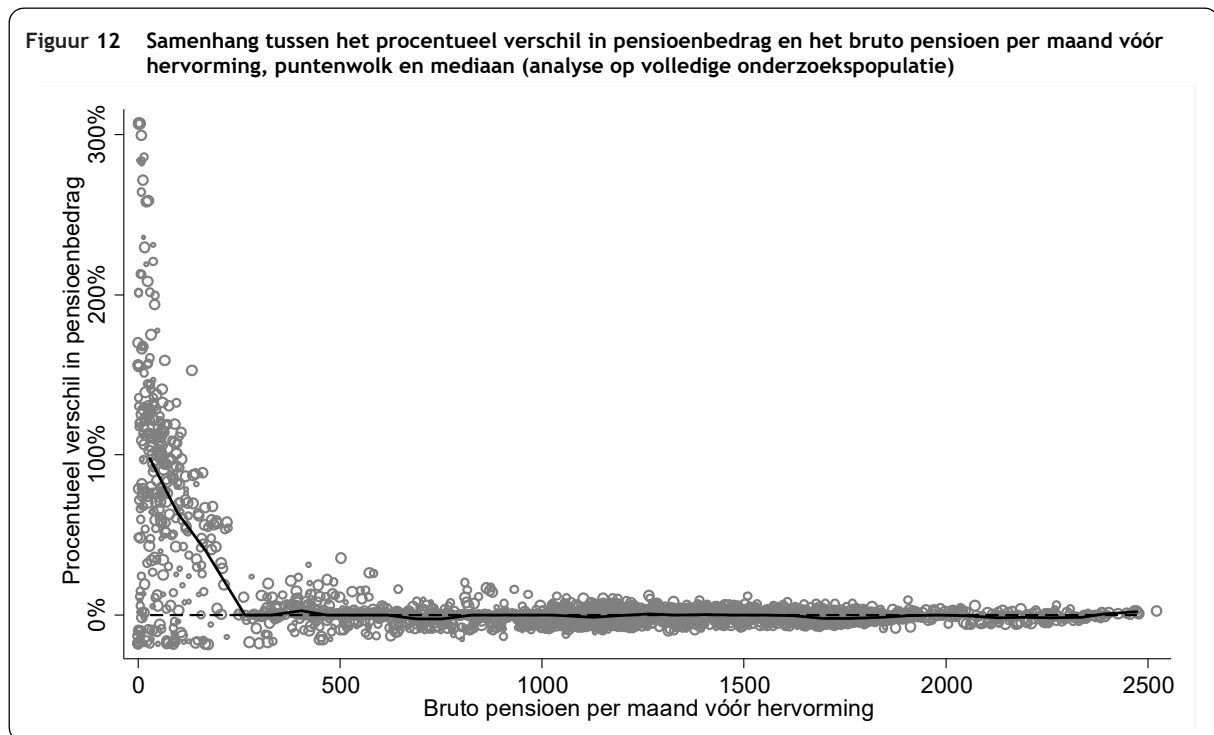


c. Naar pensioenhoogte, gender, onderwijsniveau en bezit woning

We begrijpen nu beter de mechanismen die verklaren wie (het meest) wint of verliest in termen van procentuele en absolute veranderingen in pensioenbedrag. Vraag is vervolgens hoe winst en verlies samenhangt met iemands pensioenhoogte vóór hervorming, iemands gender, onderwijsniveau en met het al dan niet bezitten van een eigen woning. Vraag is ook hoe deze verbanden kunnen worden verklaard door de vermelde mechanismen (sectie 5.2.1.b) in combinatie met de reeds getoonde explorerende analyses (sectie 5.1.1).

Pensioenhoogte

Figuur 12 laat zien dat naar procentuele verandering toe, de grootste winnaars en verliezers diegenen zijn met erg lage pensioenen. De verklaring is uiteraard dat de laagste pensioenen worden toegekend aan diegenen met de kortste loopbanen en dat we de grootste verlies- maar vooral winstpercentages bij deze groep vonden (figuur 6). Laten we de erg lage pensioenen buiten beschouwing, dan vinden we heel wat minder variatie.

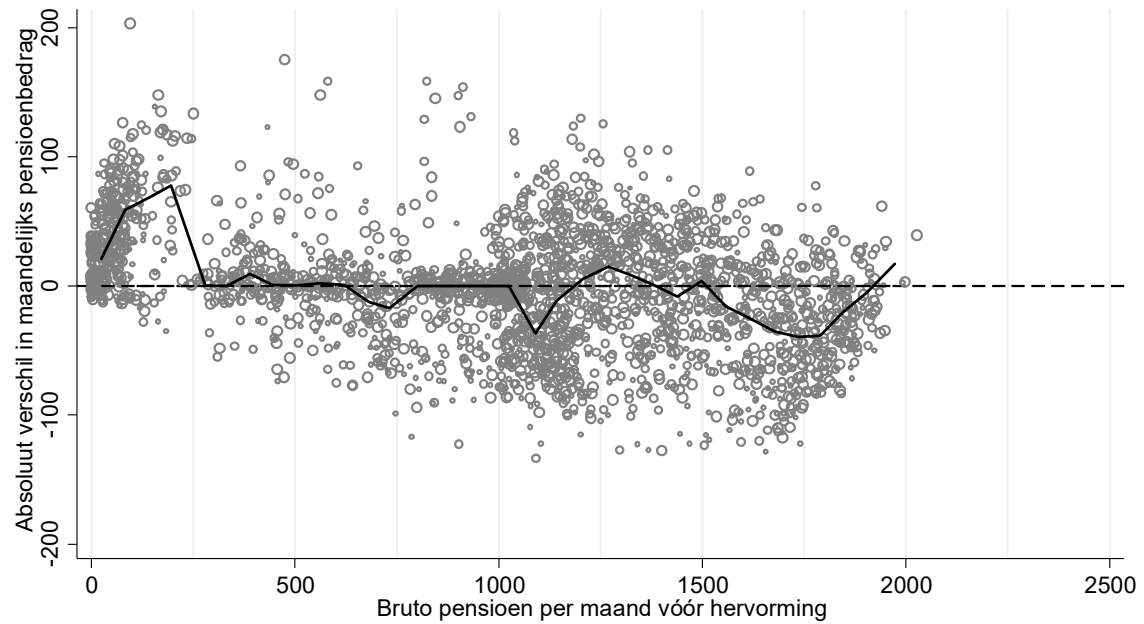


Interessanter dan figuur 12 zijn figuren 13 en 14, die het verband weergeven tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en het brutopensioen per maand vóór hervorming voor respectievelijk gepensioneerden met een alleenstaandenpensioen en gepensioneerden met een gezinpensioen.

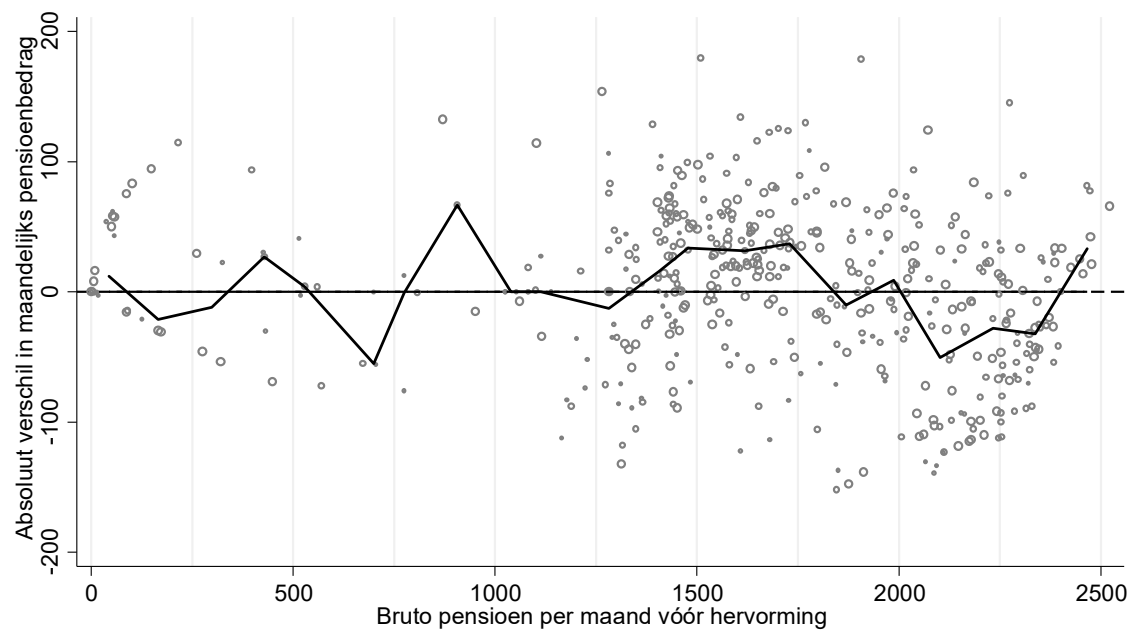
De figuren laten zien dat de invoering van het puntensysteem een herverdeling impliceert die ten goede komt van de lage(re) pensioenen (verliezers situeren zich eerder rechts in de figuur; winnaars eerder links).⁶ Een belangrijk mechanisme dat deze herverdeling kan helpen verklaren is de hogere herwaardering van de lonen voor individuen die geen toegang hebben tot het minimumrecht. De positieve correlatie tussen het absoluut verschil in pensioenbedrag en het brutopensioen bij gepensioneerden met een pensioen hoger dan 1 800 euro (alleenstaandentarief) of 2 300 euro (gezinstantief) hangt allicht samen met de vooraf besproken positieve correlatie tussen het aantal loopbaanjaren en de hoogte van het verschil (zie de rechterzijde van figuren 8 en 9). Wat ten gevolge overlappende puntenwaardes niet duidelijk naar voor komt in figuur 8, is de erg sterke concentratie van individuen zonder winst en verlies tussen om en bij de 700 en 1 000 euro pensioen per maand. Het betreft hier individuen met een minimumpensioen die hun pensioen onveranderd zien ten gevolge de hervorming.

⁶ De lagere ongelijkheid in het puntensysteem tegenover in de huidige pensioenberekening blijkt ook uit een aantal gangbare ongelijkheidsmaatstaven. Vergelijken we de waarde van de bovengrens van het 9^{de} deciel en het 1^{ste} deciel (de zogenaamde p90/p10-ratio), dan vinden we een ratio van 16,0 onder het huidige systeem en 10,3 onder het puntensysteem. Aan de bovenkant van de verdeling verandert er nauwelijks iets. De p90/p50 ratio bedraagt 1,59 onder het huidige systeem en 1,60 onder het puntensysteem. Aan de onderkant van de verdeling vinden we wel belangrijke verschillen: de p50/p10 ratio bedraagt respectievelijk 10,08 en 6,42.

Figuur 13 Samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en het bruto pensioen per maand vóór hervorming, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een alleenstaandenpensioen)



Figuur 14 Samenhang tussen het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag en het bruto pensioen per maand vóór hervorming, scatterplot en mediaan (analyse op de populatie met een gezinspensioen)



Naar gender

In tabel 9 bekijken we vervolgens het procentueel verschil en het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar gender.

We zien dat de hervorming opvallend hogere winstpercentages geeft voor vrouwen dan voor mannen. De verliespercentages zijn minder eenduidig te interpreteren (vrouwen hebben een lager verlies op het eerste percentiel maar een hoger verlies op het tiende percentiel). De hoge winstpercentages zijn het gevolg van het feit dat vrouwen vaker dan mannen een erg korte loopbaan hebben (tabel 1) die zich overwegend op jonge leeftijd situeert. We kunnen verwachten dat de verliespercentages bij vrouwen meer worden getemperd door minimumregelingen dan bij mannen (zie tabellen 6 en 8). De impact van de loonevolutie is minder duidelijk (zie figuur 4).

Bekijken we het absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag, dan zien we dat de hervorming meer uitgesproken winsten en verliezen geeft bij mannen dan bij vrouwen. Deze grotere variatie is het gevolg van het hogere percentage mannen met een gezinspensioen dan vrouwen (tabel 1). Als we ons beperken tot diegenen met een alleenstaandenpensioen dan vinden we hogere winstpercentages en lagere verliespercentages voor vrouwen dan voor mannen, al zijn de verschillen niet erg uitgesproken (analyses hier niet gepresenteerd). Dat de verschillen tussen mannen en vrouwen uitgesproken zijn in procenten maar niet in absolute bedragen heeft te maken met het feit dat de hoge winstpercentages ten goede komen aan diegenen met erg korte loopbanen en dat dit vaker vrouwen zijn (het verband tussen hoge winstpercentages en korte loopbanen verklaart ook het markante verschil tussen de mediane en gemiddelde waarde in tabel 3). Bij de winnaars met erg lange loopbanen zijn mannen sterk vertegenwoordigd (tabel 1). Een klein percentage winst leidt bij deze groep ten gevolge het relatief hoge pensioen tot een belangrijk absoluut verschil in pensioenbedrag, zeker indien dit pensioen is berekend aan het gezinstarief.

Tabel 9 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar gender (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil mannen	1%	-17%	-5%	-2%	0%	3%	5%	26%
Procentueel verschil vrouwen	20%	-13%	-6%	-3%	0%	5%	97%	258%
Absoluut verschil mannen	2	-117	-68	-31	3	35	60	127
Absoluut verschil vrouwen	-2	-95	-61	-26	0	16	58	125

Naar onderwijsniveau

Wat het onderwijsniveau betreft, toont tabel 10 een negatief verband met de winst en een positief verband met het verlies en dit zowel in procenten als in centen. De hervorming komt dus duidelijk ten goede van laaggeschoolden. Dat de hervorming ten goede komt van deze groep is niet verwonderlijk. Laaggeschoolden maken immers vaker dan hooggeschoolden gebruik van minimumregelingen (tabellen 11 en 12) en kennen een vlakkere loonevolutie (figuur 4). Ook vinden we bij de laaggeschoolden zowel meer individuen met erg korte loopbanen als individuen met erg lange loopbanen dan in de andere groepen (tabel 1). Zoals gezegd zijn het zowel de erg korte als de erg lange loopbanen die belangrijke winsten boeken. We vinden wat betreft het absoluut verschil overigens eenzelfde resultaat als we ons beperken tot diegenen met een pensioen aan alleenstaandentarief (analyses niet gepresenteerd).

Tabel 10 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar onderwijsniveau (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil max LSO	14%	-12%	-5%	-1%	1%	4%	62%	208%
Procentueel verschil max HSO	6%	-12%	-5%	-3%	-1%	1%	15%	119%
Procentueel verschil HO	0%	-16%	-7%	-5%	-2%	0%	4%	62%
Absoluut verschil max LSO	11	-86	-47	-11	4	36	64	124
Absoluut verschil max HSO	-10	-112	-69	-44	-9	16	49	125
Absoluut verschil HO	-32	-134	-98	-33	-33	1	27	114

Naar bezit woning

Tot slot toont tabel 11 dat de hervorming ten goede komt van huurders, en dit zowel als we kijken naar procentuele als naar absolute verschillen (uit niet gepresenteerde analyses blijkt overigens dat dit verband overeind blijft als we de analyses beperken tot diegenen met een alleenstaandenpensioen). Een aantal verklaringen kunnen hiertoe worden aangedragen: we vinden een hoger percentage huurders met erg korte en erg lange loopbanen (tabel 1), we vinden dat huurders een eerder vlak loonprofiel hebben (figuur 4) en vaker gebruik maken van het minimumpensioen (tabel 11). Dat huurders minder vaak dan eigenaars gebruik maken van het minimumrecht (tabel 12) zou daarentegen de verliespercentages van eigenaars moeten beperken.

Tabel 11 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar bezit woning (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil eigenaar	6%	-13%	-5%	-3%	0%	2%	7%	128%
Procentueel verschil huurder	10%	-18%	-6%	-2%	0%	4%	43%	132%
Absoluut verschil eigenaar	-3	-112	-67	-33	0	26	58	122
Absoluut verschil huurder	5	-108	-55	-17	0	32	62	126

5.2.2. Impact van de hervorming op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren

Op basis van voorgaande analyses weten we nu hoe winst en verlies samenhangt met een aantal achtergrondkenmerken bij de volledige onderzoekspopulatie. We herhalen nu de analyses maar beperken ons tot de populatie met minstens 40 loopbaanjaren. De analyses op basis van de nieuwe onderzoekspopulatie hebben vooral als doelstelling om te onderzoeken welke impact de invoering van het puntensysteem heeft in termen van procentpunt verandering in vervangingsratio (herinner dat we ervan uitgaan dat vervangingsratio's moeilijk kunnen worden vergeleken tussen individuen met een uiteenlopende loopbaanduur; sectie 4). Bovendien geeft de vergelijking van de reeds gepresenteerde analyses en de nieuwe analyses ons een inzicht in de mate waarin de gevonden impact van de hervorming naar gender, onderwijsniveau en bezit van de woning toe, geïmpacteerd wordt door individuen met korte loopbanen.

Net als bij de volledige populatie, bekijken we wederom eerst een aantal univariate statistieken. Daarna bekijken we hoe winst en verlies samenhangt met de hoogte van de vervangingsratio vóór hervorming, met gender, met onderwijsniveau en met het bezit van de eigen woning. De relatie tussen winst en verlies en de loopbaan kenmerken (de situering van de loopbaan in de tijd, het gebruik van minimumregelingen en de loonevolutie) wordt niet bekeken omdat deze analyses geen bijkomende inzichten opleveren.

a. De verdeling van winst en verlies

Onderstaande tabellen 12 en 13 geven de verdeling van het procentueel en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag bij de populatie met minstens 40 loopbaanjaren. De vergelijking van deze tabellen met de tabellen 3 en 4 die betrekking hadden op de volledige populatie laat, zoals te verwachten, vooral zien dat de variatie in procentueel verschil veel minder uitgesproken is bij de nieuwe populatie.

Tabel 12 Procentueel verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil	0%	-7%	-4%	-2%	0%	2%	4%	8%

Tabel 13 Absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Absoluut verschil	-2	-98	-61	-31	0	26	52	109

De verdeling van de impact in termen van empirische vervangingsratio's vergt wat meer uitleg omdat op dit moment geen enkele uitgebreide, methodologisch onderbouwde studie bestaat die deze ratio's in kaart brengt. We bespreken daarom eerst in tabel 14 de variatie in vervangingsratio's onder de huidige berekening. Pas daarna gaan we in op de gevolgen van de invoering van het puntensysteem.

Tabel 14 (zie standaardberekening) laat zien dat de mediane waarde van de vervangingsratio 62 procent is en de gemiddelde waarde 64 procent. 10 procent heeft een ratio van maximaal 50 procent, een andere 10 procent een ratio van minimaal 79 procent. Het procent met de laagste vervangingsratio heeft maximaal 29 procent, het procent met de hoogste ratio minimaal 106 procent. De vervangingsratio onder de eerste alternatieve berekening zijn zoals te verwachten hoger, die onder de tweede alternatieve berekening lager. Herinner uit sectie 4 dat beide alternatieve berekeningen een ander inkomensconcept kennen in de noemer van de vervangingsratio: de eerste alternatieve berekening stelde het loon tijdens een gelijkgestelde periode gelijk aan 50 procent van het fictieve loon in plaats van 100 procent van het fictieve loon; de tweede alternatieve berekening herwaardeerde de lonen op basis van de loongroei in plaats van inflatie.

Tabel 14 Empirische vervangingsratio's vóór hervorming volgens drie alternatieve benaderingen (analyse beperkt tot de onderzoekspopulatie met minstens 40 loopbaanjaren)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Standaardberekening	64	29	50	56	62	71	79	106
Alt. berekening 1	80	33	56	65	76	90	109	178
Alt. berekening 2	51	26	42	47	49	58	62	85

Lage ratio's zijn het gevolg van een groot aantal jaren met een loon boven het loonplafond in combinatie met een berekening aan het alleenstaandentarief. Hoge vervangingsratio's zijn het gevolg van (een combinatie van) verschillende factoren: een berekening aan gezinstarief, het gebruik van een minimumregeling, of een overschrijding van de eenheid van loopbaan. Immers, in dit laatste geval wordt het pensioen berekend op basis van de beste 45 jaar terwijl het gemiddeld loon in de noemer van de vervangingsratio ook de lagere lonen uit de verwijderde jaren mee in rekening brengt. Als referentiepunt bij de interpretatie van de ratio's is het goed voor ogen te houden dat een

vervangingsratio van een individu met een 45-jarige loopbaan dat op geen enkele wijze wordt geïmpacteerd door het loonplafond of door een minimumregeling 58 procent (alleenstaandentariaf) of 72,5 procent (gezinstariaf) bedraagt (dan wel 51,5/64,4 procent na 40 jaar loopbaan). Deze waarden liggen wat lager dan de te verwachten 60/75 procent na een volledige loopbaan omwille van de spilindex die op het moment van pensioenberekening (hier op 1 januari 2011) lager ligt dan de werkelijke index die wordt gebruikt bij de berekening van de vervangingsratio's. De alternatieve berekening aan 50 procent van het fictief inkomen levert zoals te verwachten hogere vervangingsratio's op; de berekening op basis van loonherwaardering geeft lagere ratio's.

Tabel 15 laat zien dat de impact van de invoering van het puntensysteem op de vervangingsratio's van de hier gepresenteerde individuen onder de standaardberekening eerder beperkt is. Het mediane/gemiddelde verschil is 0 procentpunten. De helft van alle individuen verliezen of winnen maximaal 1 procentpunt. 10 procent van de individuen verliest meer dan 2 procentpunten; een andere 10 procent wint minimaal 3 procentpunten. 1 procent verliest minstens 5 procentpunten, een ander procent wint minimaal 5 procentpunten. In lijn met de verwachtingen, is de impact onder de eerste alternatieve berekening groter (immers, de vervangingsratio's vóór hervorming zijn groter) en kleiner onder de tweede alternatieve berekening (de vervangingsratio's vóór hervorming zijn kleiner).

Tabel 15 Procentpunt verschil in vervangingsratio ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met minstens 40 loopbaanjaren)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Pp verschil VR standaardberekening	0 pp	-5 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	3 pp	5 pp
Pp verschil VR alt. berekening 1	0 pp	-6 pp	-3 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	3 pp	7 pp
Pp verschil VR alt. berekening 2	0 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	4 pp

b. Naar hoogte vervangingsratio, gender, onderwijsniveau en bezit woning

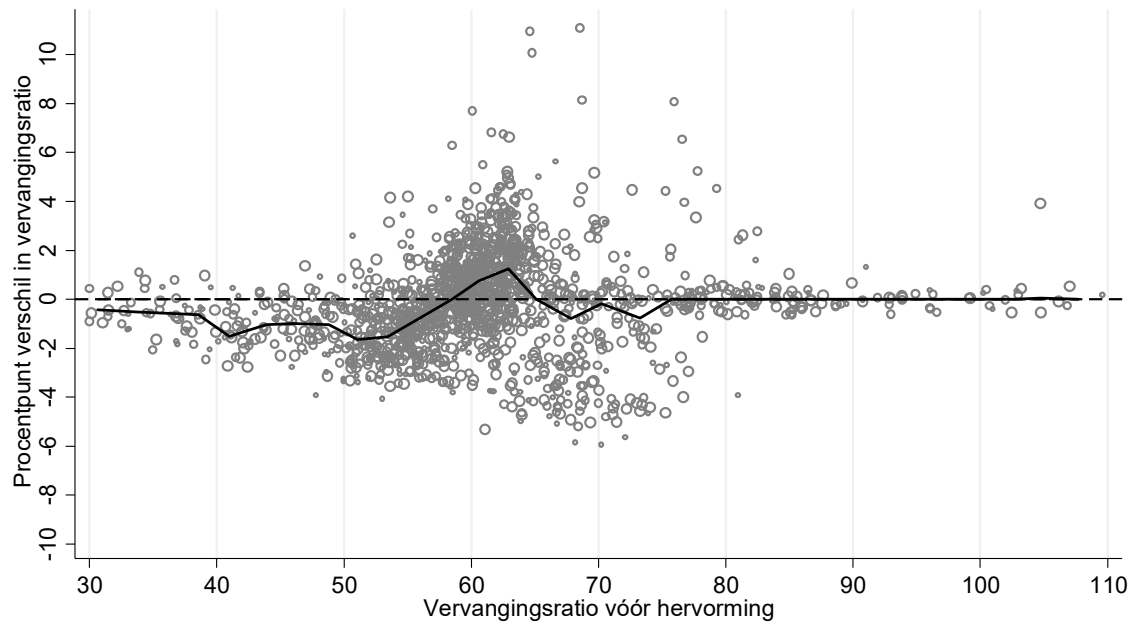
We gaven reeds aan dat er slechts weinig inhoudelijk verschil bestaat tussen een relatieve verandering in pensioenbedrag en een procentpunt verandering in empirische vervangingsratio (sectie 4). We onderzoeken nu of het verschil tussen beide maatstaven voldoende is om tot andere inzichten te komen in het verband tussen de impact van de hervorming naar gender, onderwijsniveau en bezit van een eigen woning. Eerst analyseren we de samenhang van winst en verlies in termen van een procentpunt verschil in empirische vervangingsratio naar hoogte van de empirische vervangingsratio vóór hervorming.

Naar hoogte vervangingsratio

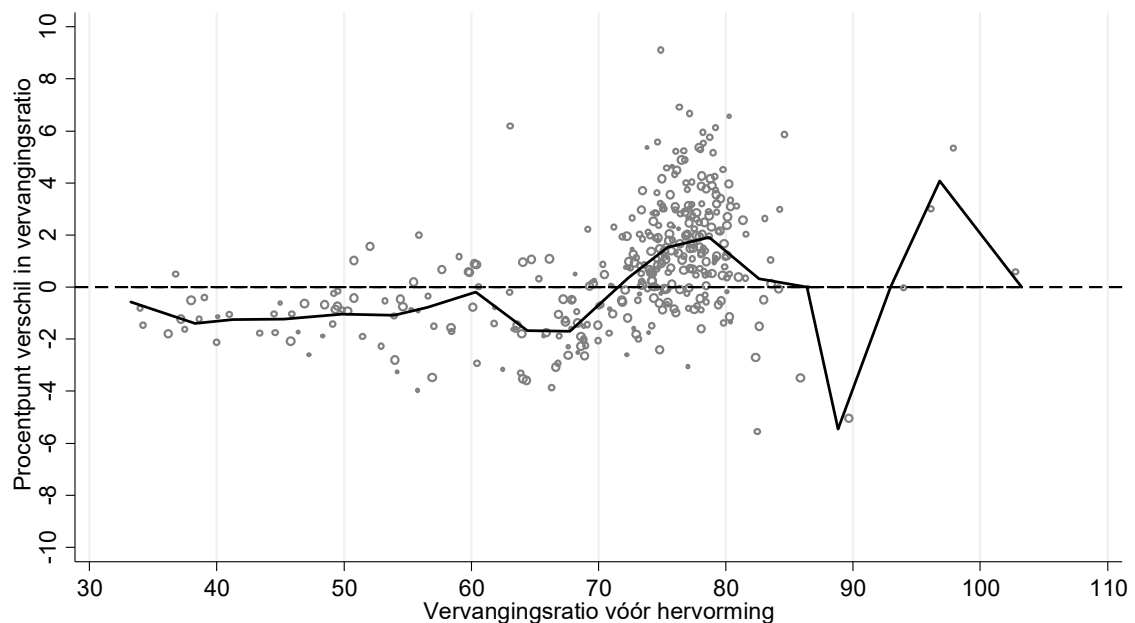
Figuren 15 en 16 geven de correlatie tussen winst en verlies en de hoogte van de empirische vervangingsratio vóór hervorming voor respectievelijk individuen met een pensioen aan alleenstaandentariaf en zij met een pensioen aan gezinstariaf (we beperken ons tot de standaardberekening). Uit de figuren blijken ten minste twee interessante vaststellingen. Vooreerst vinden we nauwelijks enige impact van de hervorming bij de erg hoge vervangingsratio's. De reden is dat erg hoge vervangingsratio's het gevolg zijn van het gebruik van minimumregelingen en dat deze individuen niet of nauwelijks worden geïmpacteerd door de hervorming (zie sectie 3). Ten tweede zien we een zekere positieve correlatie tussen de vervangingsratio vóór hervorming en het procentpunt verschil in vervangingsratio. Individuen met een hoge empirische vervangingsratio winnen dus meer dan

individuen met een lage ratio. Voor dit verband zouden volgende verklaringen kunnen worden aangedragen: individuen met lage ratio's zijn individuen met lonen die zich boven het loonplafond bevonden. Welnu, deze individuen zullen allicht vaker een steile loonevolutie kennen en om die reden verliezen ten gevolge de invoering van het puntensysteem. Verder weten we dat individuen met een loopbaan van meer dan 45 jaar veelal winnen bij de hervorming (5.2.1.b) en dat nu net deze individuen vaak een hoge vervangingsratio hebben (5.2.2.a).

Figuur 15 Samenhang tussen het procentpunt verschil in empirische vervangingsratio en de empirische vervangingsratio vóór hervorming (standaardberekening), scatterplot en mediaan (analyse op populatie met minstens 40 loopbaanjaren en een alleenstaandenpensioen)



Figuur 16 Samenhang tussen het procentpunt verschil in empirische vervangingsratio en de empirische vervangingsratio vóór hervorming (standaardberekening), scatterplot en mediaan (analyse op populatie met minstens 40 loopbaanjaren en een gezinspensioen)



Naar gender

We bekijken nu de impact van de hervorming bij de populatie met minstens 40 loopbaanjaren naar gender. We herhalen eerst de analyses in functie van procentuele en absolute veranderingen. Vervolgens gaan we in op de analyse van de vervangingsratio's.

Tabel 16 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar gender (analyse beperkt tot de populatie met meer dan 40 loopbaanjaren)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil mannen	1%	-6%	-3%	-1%	1%	3%	4%	9%
Procentueel verschil vrouwen	-2%	-8%	-5%	-4%	-1%	0%	1%	6%
Absoluut verschil mannen	7	-99	-56	-25	9	37	60	124
Absoluut verschil vrouwen	-19	-91	-66	-43	-12	0	14	68
Pp verschil VR standaard mannen	1 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	3 pp	6 pp
Pp verschil VR standaard vrouwen	-1 pp	-5 pp	-3 pp	-2 pp	0 pp	0 pp	1 pp	4 pp
Pp verschil VR alt1 mannen	1 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	4 pp	8 pp
Pp verschil VR alt1 vrouwen	-1 pp	-7 pp	-4 pp	-2 pp	0 pp	0 pp	1 pp	5 pp
Pp verschil VR alt2 mannen	0 pp	-3 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	5 pp
Pp verschil VR alt2 vrouwen	-1 pp	-4 pp	-3 pp	-2 pp	0 pp	0 pp	1 pp	3 pp

Herinner dat de analyses op basis van de volledige populatie lieten zien dat vrouwen in percenten meer baat hadden bij het puntensysteem dan mannen (tabel 9). Merkwaardig genoeg zien we hier het omgekeerde. Een mogelijke verklaring is dat mannen vaker dan vrouwen erg lange loopbanen hebben (tabel 1) en dat individuen met lange loopbanen, omwille van redenen die reeds werden uiteengezet, veelal winnen bij de hervorming. Deze verklaring kan ten gevolge een te laag aantal eenheden in de steekproef evenwel niet expliciet worden getest.

In termen van absolute verschillen vinden we ook op basis van de nieuwe populatie dat mannen grotere winsten kennen dan vrouwen. Het verschil in winst is nu veel meer uitgesproken dan in de analyses op basis van de volledige populatie. Overigens geldt deze conclusie ook als we ons beperken tot de populatie met enkel een pensioen aan alleenstaandentariaf (analyses niet gepresenteerd). De verliespercentages zijn moeilijker te interpreteren.

De bevindingen op basis van de procentpunt verandering in vervangingsratio zijn zoals te verwachten vergelijkbaar met de bevindingen op basis van procentuele verschillen in pensioenbedrag: op basis van de nieuwe populatie komt de hervorming veeleer ten goede van mannen dan van vrouwen.

Naar onderwijsniveau

De analyses op basis van de aangepaste onderzoekspopulatie bevestigen wat we reeds vonden op basis van de volledige populatie: de hervorming komt ten goede van de laaggeschoolden. Wel is het verband in percenten veel minder uitgesproken dan op basis van de volledige populatie. Dit laatste feit wijst er opnieuw op dat de grootste winsten zich bevonden bij de kortste loopbanen. Ook in termen van procentpunt verandering in vervangingsratio, komt de hervorming ten goede van laaggeschoolden en dit volgens de drie benaderingen.

Tabel 17 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar onderwijsniveau (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil max LSO	1%	-7%	-4%	1%	0%	3%	4%	9%
Procentueel verschil max HSO	-1%	-8%	-5%	-3%	-1%	0%	3%	7%
Procentueel verschil HO	-2%	-6%	-5%	-3%	-2%	0%	1%	6%
Absoluut verschil max LSO	9	-78	-50	-14	4	36	60	122
Absoluut verschil max HSO	-18	-100	-68	-46	-17	8	34	69
Absoluut verschil HO	-30	-105	-78	-54	-30	-4	21	77
Pp verschil VR standaard max LSO	0 pp	-5 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	3 pp	6 pp
Pp verschil VR standaard max HSO	-1 pp	-5 pp	-2 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	3 pp
Pp verschil VR standaard HO	-1 pp	-3 pp	-2 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	4 pp
Pp verschil VR alt1 max LSO	1 pp	-6 pp	-3 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	4 pp	8 pp
Pp verschil VR alt1 max HSO	-1 pp	-5 pp	-3 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	4 pp
Pp verschil VR alt1 HO	-1 pp	-5 pp	-3 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	4 pp
Pp verschil VR alt2 max LSO	0 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	5 pp
Pp verschil VR alt2 max HSO	-1 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp
Pp verschil VR alt2 HO	-1 pp	-3 pp	-2 pp	-1 pp	-1 pp	0 pp	0 pp	3 pp

Naar bezit woning

De analyses in functie van het bezit van de eigen woning leveren gelijkaardige conclusies op dan die in functie van onderwijsniveau: ook op basis van de nieuwe populatie komt de hervorming ten goede van huurders, al is het verband vooral in percenten veel minder uitgesproken. De analyse in termen van vervangingsratio laat ook zien dat de hervorming ten goede komt van huurders, en dit onafhankelijk van de berekeningswijze.

Tabel 18 Verdeling van procentueel verschil en absoluut verschil in maandelijks pensioenbedrag naar bezit woning (analyse op de volledige onderzoekspopulatie)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Procentueel verschil eigenaar	0%	-7%	-5%	-2%	0%	2%	4%	7%
Procentueel verschil huurder	0%	-7%	-4%	1%	0%	2%	4%	10%
Absoluut verschil eigenaar	-4	-98	-63	-34	0	26	51	102
Absoluut verschil huurder	5	-84	-51	-17	0	31	57	119
Pp verschil VR standaard eigenaar	0 pp	-5 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	5 pp
Pp verschil VR standaard huurder	0 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	3 pp	6 pp
Pp verschil VR alt1 eigenaar	0 pp	-6 pp	-3 pp	-2 pp	0 pp	1 pp	3 pp	7 pp
Pp verschil VR alt1 huurder	0 pp	-6 pp	-3 pp	-1 pp	0 pp	2 pp	4 pp	9 pp
Pp verschil VR alt2 eigenaar	0 pp	-4 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	4 pp
Pp verschil VR alt2 huurder	0 pp	-3 pp	-2 pp	-1 pp	0 pp	1 pp	2 pp	5 pp

6. Besluit

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (ondertussen omgevormd tot de Academische Raad) geeft aan een transparant, sociaal toereikend en financieel houdbaar alternatief te hebben uitgewerkt voor het bestaande, incrementeel gegroeide en ondoorzichtige geheel van pensioenwetgeving. Dit alternatief impliceert een nieuwe herverdeling die het vertrouwen in het Belgische pensioensysteem zou moeten herstellen. De Academische Raad pleit er dan ook voor om de voorgestelde hervormingen beter vroeg dan laat in te voeren.

Ondanks het pleidooi van de Academische Raad, is het ondertussen duidelijk dat deze hervormingen niet zonder slag of stoot zullen worden ingevoerd. Hiervoor zijn verschillende redenen aan te halen maar één ervan is ongetwijfeld het gebrek aan inzicht in de herverdelende gevolgen van de hervormingsvoorstellen. Net als iedere budgettaire neutrale hervorming, brengt de voorgestelde transitie naar een nieuw pensioensysteem een groep winnaars en een groep verliezers met zich mee. Heel wat beleidsmakers zullen een zicht willen krijgen op het profiel van deze groepen vooraleer volmondig in de door de Commissie voorgestelde hervormingen mee te gaan. Een beter inzicht in deze winnaars en verliezers van de hervormingsvoorstellen is dan ook een belangrijke stap in het hervormingsproces.

Het commissierapport omvat heel wat voorstellen, elk met zijn eigen winnaars en verliezers. Een empirisch onderzoek naar dit geheel van voorstellen vereist dan ook een uitgebreide onderzoeksagenda. Deze paper heeft bijgedragen tot deze agenda door na te gaan wat de empirische gevolgen zijn voor werknemers van de zogenaamde pensioenberekening in punten. Over deze berekening in punten bestaat heel wat verwarring. Volgens de definitie van het puntensysteem die in deze paper wordt gehanteerd, verschilt de berekening in punten van de huidige berekening op twee manieren. Vooreerst gebeurt de herwaardering van de lonen uit het verleden op basis van de loongroei en niet langer op basis van inflatie. Ten tweede wordt het huidige berekeningstarief van 60 of 75 procent naar beneden toe bijgesteld door het te vermenigvuldigen met een correctiecoëfficiënt. Zo niet, zou de nieuwe herwaardering leiden tot een substantiële budgettaire meerkost.

De empirische gevolgen van de invoering van het puntensysteem werden onderzocht met het statisch simulatiemodel REPlICA, dat gebruik maakt van een steekproef van administratieve gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. Meer in het bijzonder beperkt het model zich voor deze paper tot de cohorte gepensioneerden die in 2011 op pensioen gingen en die enkel een rustpensioen als werknemer ontvingen.

De berekeningen op basis van de onderzochte cohorte laten zien dat de hogere herwaardering van de lonen een correctiecoëfficiënt veronderstelt van 0,795. Omwille van de budgettaire neutraliteit impliceert de nieuwe herwaardering dan ook dat de lonen uit het verleden niet langer worden vermenigvuldigd met het berekeningstarief van 60 of 75 procent (afhankelijk van de gezinssituatie) maar wel met het tarief van 47,7 of 59,6 procent (i.e. $60/75 \times 0,795$). Een vergelijking van de oude herwaardering en het oude berekeningstarief met de nieuwe herwaardering en het nieuwe tarief ligt aan de basis van ieder inzicht in de herverdelende gevolgen van het puntensysteem. Dergelijke

vergelijking toont voor de onderzochte cohorte aan dat de (fictieve) lonen vóór 1980 meer pensioen opbrengen onder het puntensysteem dan onder het huidige systeem. Voor de jaren na 1980 is dit omgekeerd. De verhouding tussen de (fictieve) lonen vóór en na 1980 is dan ook de essentiële component om te begrijpen wie wint en wie verliest ten gevolge de hervorming. Op deze regel is één uitzondering: individuen die vóór en na hervorming gebruik maken van een minimumregeling winnen of verliezen niet of nauwelijks. De pensioenen van deze individuen zijn immers niet of nauwelijks gebaseerd op hun (fictieve) lonen.

De mate waarin iemand wint of verliest kan op verschillende manieren worden gemeten. In deze paper gebeurde deze meting op drie manieren: door te kijken naar procentuele veranderingen in het pensioenbedrag, door stil te staan bij absolute veranderingen in het pensioenbedrag en, tot slot, door te focussen op procentpunt veranderingen in empirische vervangingsratio's. Deze ratio's geven aan in welke mate iemands pensioen overeenstemt met diens gemiddeld inkomen tijdens de loopbaan. Om inhoudelijke en pragmatische redenen werden empirische vervangingsratio's enkel berekend voor individuen met minstens 40 loopbaanjaren.

Ons onderzoek toont aan dat de invoering van een puntensysteem voor de meeste recent gepensioneerden nauwelijks een verandering met zich zou hebben meegebracht. Slechts voor een minderheid heeft de hervorming belangrijke gevolgen. Een op tien verliest 6 procent of meer, een andere 10 procent wint 47 procent of meer. In absolute cijfers uitgedrukt verliest 10 procent minstens 66 euro per maand, een andere 10 procent wint minstens 62 euro. En kijken we ten slotte naar de veranderingen in empirische vervangingsratio's dan vinden we ook daar dat de belangrijke wijzigingen tot een beperkte groep beperkt blijven. Kijken we wederom naar de 10 procent grootste verliezers, dan zien we dat zij minstens twee procentpunten verliezen. Bij de winnaars is dat drie procentpunten.

Wat zijn nu de kenmerken van de belangrijkste winnaars en verliezers van de transitie naar een puntensysteem? Het antwoord verschilt deels naargelang de maatstaf die wordt gebruikt.

Kijken we naar het procentueel verschil in pensioenbedrag vóór en na hervorming, dan vinden we dat de grootste winnaars diegenen zijn met een korte loopbaan op jonge leeftijd (i.e. vóór 1980, de periode die voor de onderzochte cohorte hogere pensioenrechten oplevert onder het puntensysteem). Meer in het bijzonder winnen voornamelijk individuen met minder dan 15 loopbaanjaren, omdat zij in het huidige systeem geen toegang hebben tot het minimumrecht per loopbaanjaar en dus op dit moment niet kunnen genieten van de hogere herwaardering die het gebruik van dit minimumrecht impliceert. Ook winnen gepensioneerden met een vlakkere loongroei omdat een vlakke loongroei impliceert dat het begin van de loopbaan in vergelijking met het einde relatief belangrijker is dan bij een steile loongroei. Ten slotte worden verliespercentages getemperd door het gebruik van minimumregelingen. Welnu, bovenstaande drie mechanismes verklaren waarom de hervorming ten goede komt van vrouwen, laaggeschoolden en huurders. Vrouwen, laaggeschoolden en huurders winnen meer dan mannen, hooggeschoolden en eigenaars omdat zij zich vaker bevinden in de vermelde groep met minder dan 15 loopbaanjaren. Laaggeschoolden en huurders kennen bovendien hogere winstpercentages omwille van hun vlakkere loongroei dan hooggeschoolden en eigenaars. Potentiële verliespercentages worden bij de drie groepen bovendien getemperd door hun bovengemiddeld gebruik van het minimumpensioen (en in mindere mate door hun veelal hoger gebruik van het

minimumrecht). Zetten we winst en verlies uit naar de hoogte van het huidige pensioenbedrag, dan vinden we de hoogste winstpercentages bij de laagste pensioenen.

Een andere manier om de effecten van de hervorming te evalueren, is door te kijken naar een absolute verandering in pensioenbedrag. Ook op basis van deze tweede indicator vinden we dat gepensioneerden met minder dan 15 loopbaan jaren een belangrijke winst boeken. Daarnaast vinden we heel wat winnaars met een lange loopbaan. Dat individuen met een lange loopbaan winnen bij de hervorming is niet verwonderlijk omdat een dergelijke loopbaan per definitie een groot aantal jaren pensioenopbouw op jonge leeftijd met zich meebrengt. Uiteraard winnen deze individuen niet alleen in 'centen' maar ook in 'procenten' maar omwille van de relatief hoge pensioenbedragen van deze individuen wordt deze winst veel meer uitgesproken als we kijken naar absolute verschillen in plaats van naar procentuele verschillen.

Hoe zijn de absolute verschillen in pensioenbedrag verdeeld naar achtergrondkenmerken? Naar gender toe verschillen de resultaten van diegenen die hierboven werden besproken. In absolute termen vinden we weliswaar opnieuw dat mannen de hoogste verliezen kennen maar tegelijkertijd hebben zij ook de hoogste winsten. Deze bevinding is het gevolg van het feit dat de pensioenen van mannen vaker dan die van vrouwen berekend worden op basis van het gezinstarief. Beperken we ons tot diegenen met een pensioen aan alleenstaandentarief dan vinden we dat het puntensysteem wel meer ten goede komt van vrouwen dan van mannen. De genderverschillen zijn echter minder uitgesproken dan bij de procentuele veranderingen. Verder vinden we dat de hervorming ten goede komt van laaggeschoolden en huurders. In relatie tot de hoogte van het pensioenbedrag voor hervorming, vinden we opnieuw een herverdeling van gepensioneerden met een hoog pensioen naar zij met een laag pensioen.

De determinanten van de verschillen in empirische vervangingsratio's verschillen nauwelijks van de determinanten van procentuele verschillen in pensioenbedragen. Omwille van het feit dat we de analyses inzake vervangingsratio's echter beperkten tot diegenen met minstens 40 loopbaan jaren, vinden we wel een andere verdeling naar achtergrondkenmerken. Zo vinden we dat het effect van de hervorming op deze derde manier gemeten meer ten goede komt van mannen dan van vrouwen. Allicht is de verklaring hiervoor dat mannen vaker dan vrouwen aan het werk waren op jonge leeftijd en dat deze jaren meer pensioenopbouw genereren onder het puntensysteem dan onder het huidige systeem. We vinden ook opnieuw dat de hervorming ten goede komt van diegenen met een laag onderwijsniveau en van huurders.

We begrijpen nu beter welke mechanismen winst en verlies verklaren en waarom groepen met bepaalde achtergrondkenmerken als winnaars of verliezers van het puntensysteem kunnen worden aangeduid. Hiermee zijn evenwel geenszins alle vraagstukken opgelost die het door de Academische Raad voorgestelde alternatief met zich meebrengen. Wat zijn de beperkingen van dit onderzoek en welke stappen kunnen worden genomen om meer empirische inzichten te verkrijgen in de commissievoorstellen?

Een eerste beperking van dit onderzoek hangt samen met de specifieke cohorte die werd onderzocht. We bekeken winst en verlies bij een cohorte werknemers die in 2011 pensioneerden met enkel een loopbaan als werknemer. Van alle recent gepensioneerden in dat jaar had evenwel slechts 54 procent een zuiver pensioen als werknemer. Zes procent ontving enkel een pensioen als zelfstandige, 14 procent

enkel een pensioen als ambtenaar en 26 procent had een gemengde loopbaan achter de rug. Vervolgpapers dienen de invoering van het puntensysteem dan ook te onderzoeken voor deze andere onderzoeksgroepen. Zo ook moeten de analyses worden herhaald voor een recentere geboortecohorte. Een deel van de hier gepresenteerde analyses staan weliswaar (grotendeels) los van de concrete cohorte die werd onderzocht (vb. het belang van een vlakke of steile loonevolutie) maar de analyses in functie van achtergrondkenmerken wordt er des te meer door bepaald. Een aantal van de gevonden resultaten zijn specifiek voor de tijdsgeest waarin de onderzochte loopbanen zich hebben afgespeeld. De analyse van winnaars en verliezers werd bijvoorbeeld mee gekleurd door het feit dat zich in de onderzochte cohorte heel wat vrouwen bevonden met een erg korte loopbaan op jonge leeftijd. Dergelijke loopbaanprofielen zullen minder prominent zijn bij recentere cohortes. Bovendien zal het verschil tussen een pensioenrecht op jonge leeftijd vóór en na hervorming voor de recentere cohorte minder uitgesproken zijn. Het grote verschil tussen de pensioenrechten op die leeftijd hangt voor de onderzochte cohorte immers samen met de erg hoge reële loongroei tot midden jaren '70. Deze hoge loongroei zal minder impact hebben naarmate de onderzochte cohorte recenter is.

Een tweede beperking van het onderzoek hangt samen met het analyseniveau. Winst en verlies werden geanalyseerd op individueel niveau. Nochtans leven de meeste gepensioneerden samen in koppelverband. De vraag is dan of individuen die winst maken veelal samenwonen met individuen die verliezen zodanig dat de impact van de hervorming op gezinsniveau beperkt is, dan wel dat de winnaars meer dan proportioneel met elkaar samenwonen en de verliezers ook. De huidige analyses lieten zien dat de hervorming gemiddeld ten goede komt van de gepensioneerden met de laagste pensioenen. Verder onderzoek moet duidelijk maken of deze conclusie ook standhoudt op gezinsniveau.

Deze paper onderzoekt de winnaars en verliezers van de invoering van het puntensysteem, *sensu stricto*, i.e. de invoering van een aangepaste herwaardering binnen een budgettair neutraal kader. Zoals gezegd gaan de door de Academische Raad voorgestelde hervormingen echter veel verder: denk onder meer aan de toepassing van splitting om een eerlijkere verdeling van pensioenrechten binnen het gezin te waarborgen, de hervorming van het huidige complexe geheel van minimumregelingen en de invoering van het deeltijds pensioen, om nog maar te zwijgen over het geheel van maatregelen die moeten leiden tot een eerlijkere verdeling van pensioenrechten tussen de generaties. Toekomstig studiewerk moet aangeven hoe deze maatregelen de in deze paper onderzochte analyses van winnaars en verliezers aanvullen.

Referenties

- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. 2014. *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract – Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. 2015. *Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem – Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- OECD. 2013. *Pensions at a Glance 2013: OECD and G20 indicators*. Paris: OECD.
- Peeters, Hans. 2016. *The devil is in the detail. Delving into Belgian pension adequacy* [doctoraatsthesis]. Leuven: Faculteit Sociale Wetenschappen.
- Schokkaert, Erik, Pierre Devolder, Jean Hindriks, en Frank Vandenbroucke. 2017a. Naar een nieuw sociaal contract – het pensioen op punten. *Leuvense Economische Standpunten* 2017/162.
- Schokkaert, Erik, Pierre Devolder, Jean Hindriks, en Frank Vandenbroucke. 2017b. *Towards an equitable and sustainable points system. A proposal for pension reform in Belgium*. Discussion Paper Series KU Leuven Department of Economics DPS17.03.
- Vandenbroucke, Frank. 2014. *Calculer les pensions sur base des points = calculer les pensions sur base des salaires revalorisés : pourquoi?* Mimeo.

Bijlagen

Bijlage 1. Herwaarderingscoëfficiënten

Tabel 19 Herwaarderingscoëfficiënten voor iemand die op 1/1/2011 op pensioen gaat

1	2	3	4	5
Jaar	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van inflatie	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van loongroei	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van loongroei en rekening houdend met correctiecoëfficiënt (fictief voorbeeld)	Herwaarderingscoëfficiënten op basis van loongroei en rekening houdend met correctiecoëfficiënt (empirisch vastgelegd)
1960				16,30
1961				15,64
1962				14,62
1963				13,67
1964				12,33
1965				11,31
1966	5,41	13,05	8,70	10,38
1967	5,26	12,27	8,18	9,75
1968	5,12	11,01	7,34	8,75
1969	4,93	10,12	6,75	8,05
1970	4,75	9,15	6,10	7,27
1971	4,55	8,21	5,47	6,52
1972	4,31	7,35	4,90	5,84
1973	4,03	6,24	4,16	4,96
1974	3,58	5,16	3,44	4,10
1975	3,17	4,39	2,93	3,49
1976	2,91	3,89	2,59	3,09
1977	2,72	3,54	2,36	2,81
1978	2,60	3,33	2,22	2,64
1979	2,49	3,14	2,10	2,50
1980	2,33	2,90	1,94	2,31
1981	2,17	2,61	1,74	2,07
1982	1,99	2,33	1,55	1,85
1983	1,85	2,17	1,45	1,73
1984	1,74	2,07	1,38	1,65
1985	1,66	2,00	1,34	1,59
1986	1,64	1,97	1,32	1,57
1987	1,61	1,99	1,33	1,58
1988	1,60	1,96	1,31	1,56
1989	1,55	1,88	1,25	1,49
1990	1,50	1,77	1,18	1,40
1991	1,45	1,67	1,11	1,33
1992	1,41	1,60	1,06	1,27
1993	1,38	1,54	1,02	1,22
1994	1,37	1,50	1,00	1,19
1995	1,34	1,47	0,98	1,17
1996	1,32	1,45	0,97	1,15
1997	1,31	1,42	0,95	1,13
1998	1,29	1,39	0,93	1,11
1999	1,28	1,36	0,91	1,08
2000	1,25	1,33	0,89	1,06
2001	1,22	1,27	0,85	1,01
2002	1,20	1,23	0,82	0,98
2003	1,18	1,22	0,82	0,97
2004	1,16	1,20	0,80	0,95
2005	1,14	1,17	0,78	0,93
2006	1,12	1,14	0,76	0,90
2007	1,10	1,09	0,73	0,87
2008	1,05	1,05	0,70	0,84
2009	1,05	1,04	0,69	0,83
2010	1,03	1,03	0,69	0,82
2011	1,00	1,00	0,67	0,80

Bijlage 2. Niet-uitbetaalde pensioenrechten

Herinner dat de in deze paper gepresenteerde analyses enkel betrekking hebben op diegenen die een rustpensioen ontvangen en dat dus bepaalde pensioengerechtigde individuen met pensioenrechten niet de analyses werden opgenomen. Met name bleven de individuen die pensioenrechten hebben maar wiens partner een gezinspensioen ontvangt buiten de analyses omdat deze pensioenrechten niet worden uitbetaald. In deze bijlage analyseren we kort deze vaak vergeten pensioenrechten. De analyses hebben betrekking op 54 observaties (geëxtrapolerd zo'n 1 146 individuen). Zij zijn allemaal vrouw. Drie vierde van deze vrouwen heeft een diploma van maximaal lager secundair onderwijs en 80 procent is eigenaar van een woning. Het gemiddelde pensioenbedrag vóór hervorming bedraagt gemiddeld slechts 67 euro. We bekijken eerst de verdeling van procentuele veranderingen in pensioenbedrag, vervolgens de verdeling van absolute veranderingen in maandelijks pensioenbedrag.

Tabel 20 Percentage verschil in maandelijks pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met vergeten pensioenrechten)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Percentage verschil	82%	-18%	5%	59%	87%	105%	119%	279%

Tabel 21 Absoluut verschil in pensioenbedrag ten gevolge de hervorming (analyse op de populatie met vergeten pensioenrechten)

	Gemiddelde	1%	10%	25%	Mediaan	75%	90%	99%
Absoluut verschil	43	-0	0	19	36	61	85	126

De analyses laten zien dat vrouwen met vergeten pensioenrechten sterk winnen bij de pensioenhervorming, en dan vooral als we kijken naar de procentuele verschillen. Uit analyses die hier niet worden gepresenteerd blijkt dat de hier geanalyseerde individuen in percentages belangrijke winsten boeken omdat ze een beperkt aantal loopbaanjaren hebben op jonge leeftijd en om die reden bovendien geen toegang hebben tot het minimumrecht. Omdat het pensioenrecht vóór hervorming erg laag is zetten deze grote procentuele verschillen zich niet om in belangrijke absolute verschillen.