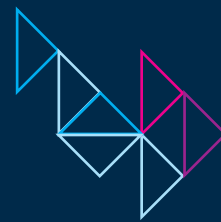


EEN STERK EN BETROUWBAAR SOCIAAL CONTRACT



Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

BIJLAGE 4.1

Bijdragen, solidariteit en automatische aanpassingen
in een flexibele eerste pijler: een formeel denkkader



Inhoudstafel

1.	Inleiding.....	5
2.	Een flexibele pensioenformule	6
3.	Interpretatie van het puntensysteem ΠTi : bijdragen, solidariteit en toegangsvoorwaarden	7
3.1.	Toegangsvoorwaarden: wanneer kan men op pensioen gaan?	8
3.2.	Berekening van de punten	9
3.3.	Van $\pi Tisum$ naar ΠTi : minimum- en maximumpensioenen.....	10
3.4.	Conclusie	13
4.	Verantwoordelijkheid voor het tijdstip van pensionering: rTi	13
4.1.	Mogelijkheden en beperkingen van een op leeftijd gebaseerde specificatie van de parameter rTi	14
4.2.	Flexibiliteit van het puntensysteem met betrekking tot uittreding uit de arbeidsmarkt.....	16
5.	Een richtpunt voor de vervangingsratio: de waarde van een punt vT	17
5.1.	Het bestaande Belgische stelsel van de werknemers.....	19
5.2.	Een systeem met individuele notionele rekeningen (NDC)	21
6.	Evolutie van de pensioenen na pensionering: welvaartsvastheid.....	22
6.1.	Geen welvaartsaanpassing	23
6.2.	Volledige welvaartsaanpassing	23
7.	Automatische aanpassingsmechanismen: loonevolutie, activiteitsgraad en demografische schokken	24
7.1.	Wijzigingen in de gemiddelde lonen.....	25
7.2.	Wijzigingen in de tewerkstellingsgraad en in de levensverwachting: aanpassing via de pensioenleeftijd	25
7.3.	Onvolledige aanpassing van de gemiddelde pensioenleeftijd: wijzigingen in de bijdragevoet	29
7.4.	Aanpassingen via alternatieve financiering	30
8.	De opvang van de baby-boom	32

Lijst van figuren

Figuur 1.	Het verband tussen $\pi Tisum$ en ΠTi	12
Figuur 2.	Een pro-rata minimum en maximum.....	12
Figuur 3.	Loopbaanduur en levensverwachting.....	15

1. Inleiding

De grootste uitdagingen bij de hervorming van de eerste pijler van het pensioensysteem zijn:

- (a) het herstel van de financiële houdbaarheid op macro-economisch niveau. Hierbij moet een onderscheid gemaakt worden tussen de lange-termijnuitdaging die gesteld wordt door de structurele stijging van de levensverwachting enerzijds en de acute uitdaging om de gevolgen van de babyboom in de volgende decennia op te vangen.
- (b) het herstel van het vertrouwen van de (vooral) jonge generaties door hen een perspectief te bieden op een behoorlijke vervangingsratio op het moment van pensionering.
- (c) het inbouwen op een structurele wijze van een (maatschappelijk aanvaarde) norm van intergenerationele solidariteit. Deze intergenerationele solidariteit kan ook als een vorm van verzekering worden geïnterpreteerd.
- (d) het invoeren van meer flexibiliteit bij de keuze om op pensioen te gaan. Daar moet dan onvermijdelijk een grotere mate van individuele verantwoordelijkheid tegenover staan.
- (e) het behoud van de solidariteit, zowel via (maatschappelijk aanvaarde) gelijkgestelde perioden als via de invoering van een minimumpensioenregeling. Dit vereist dat de solidariteit die in het pensioensysteem vervat zit, overtuigend en helder wordt gemaakt.
- (f) de aanpassing van het pensioensysteem aan het snel wijzigende patroon van samenlevingsvormen en de toenemende vraag naar individualisering van de pensioenrechten.
- (g) indien mogelijk de invoering van een correctie voor socioeconomische verschillen in levensduur en in arbeidsomstandigheden.

Het spreekt natuurlijk vanzelf dat er keuzes moeten worden gemaakt. Zo maakt een grotere mate van solidariteit het systeem duurder, wat de financieringsproblematiek bemoeilijkt. Sommige van de uitdagingen zijn op het eerste gezicht overigens niet met elkaar te verzoenen. Zo lijkt uitdaging (a) een evolutie in de richting van *defined contribution* (DC) noodzakelijk te maken, terwijl uitdaging (b) suggereert dat er moet vastgehouden worden aan een *defined benefit* (DB)-principe.

In ons rapport hebben we uitvoerig toegelicht welke keuzes wij verdedigen en waarom. In dit sectie 2 introduceren wij een formeel denkschema dat het mogelijk maakt onze keuzes met betrekking tot het *design van de repartitiecomponent in de eerste pijler* beter in te kaderen. Hierbij gaan we uit van een flexibele pensioenformule die toelaat de bredere maatschappelijke vragen rond financiële houdbaarheid en intergenerationele solidariteit op een coherente wijze te integreren met overwegingen op het micro-niveau van het individu. Wij blijven hierbij op een zeker niveau van abstractie. Het spreekt vanzelf dat het een grote stap is van dit algemene en abstracte schema naar de concrete implementatie in de Belgische realiteit. Het is dan ook vanzelfsprekend niet de bedoeling van deze formele analyse om een concreet hervormingsvoorstel te verdedigen. Het is wel de bedoeling om de logische coherentie van de concrete voorstellen aan te tonen. Hierdoor zal overigens ook duidelijk worden welke elementen in onze voorstellen noodzakelijk zijn om de onderlinge samenhang niet te verstoren en waar er desgevallend ook andere keuzes kunnen worden gemaakt.

In de secties 2 tot 6 beschrijven we de mogelijke architectuur van een pensioenstelsel, waarbij we veronderstellen dat er geen problemen zijn om deze pensioenen te financieren. In de secties 7 tot 9 onderzoeken we de voorwaarden waaronder het pensioenstelsel zich zelf kan financieren, en welke

aanpassingsmechanismen voorzien kunnen worden om dit financiële evenwicht te behouden wanneer demografische en economische omstandigheden wijzigen.

2. Een flexibele pensioenformule

Bij de uitwerking van het pensioensysteem moet een onderscheid gemaakt worden tussen enerzijds de formulering van toegangsvoorwaarden en anderzijds de concrete pensioenberekening. De samenhang tussen beide elementen zal regelmatig in dit hoofdstuk aan bod komen. In sectie 3 werken we meer specifiek uit op welke wijze toegangsvoorwaarden in ons denkkader kunnen worden opgenomen. Hier gaan we in de eerste plaats in op de verschillende elementen van de pensioenberekening voor mensen die toegang hebben tot een pensioen.

We schrijven het pensioen P_{Ti} dat een persoon i krijgt wanneer hij op pensioen gaat in periode T als volgt:

$$(1) \quad P_{Ti} = \Pi_{Ti} \cdot r_{Ti} \cdot v_T$$

Uitdrukking (1) bevat de volgende componenten:

(a) Π_{Ti} staat voor het totaal van de “punten” die individu i behaald heeft tijdens zijn actieve leven. Deze parameter verschilt van individu tot individu en kan op een flexibele wijze ingevuld worden om rekening te houden met inkomensverschillen, minima en maxima, minimumrechten, zelfs met toegangsvoorwaarden. Verschillende opvattingen over interpersoonlijke rechtvaardigheid en solidariteit zullen gereflecteerd worden in verschillende berekeningsmethoden om Π_{Ti} te bepalen. In sectie 3 gaan we daarop dieper in.

(b) r_{Ti} is een correctie voor individuele gedragsverschillen in de uitredebepaling. De waarde van deze parameter is 1 voor mensen waarvan het gedrag overeenkomt met het gemiddelde gedrag van alle mensen die op hetzelfde moment T op pensioen gaan. Met ‘gedrag’ bedoelen we de leeftijd waarop en/of de lengte van de loopbaan aan het einde waarvan een individu beslist op pensioen te gaan. Voor individuen die vroeger (later) uittreden wordt r_{Ti} kleiner (groter) dan 1. Ook deze parameter is individu-specifiek. De vraag of het gaat om de leeftijd dan wel de lengte van de loopbaan komt later aan de orde; we preciseren deze parameter in sectie 4.

(c) v_T bepaalt de waarde van één punt in periode T . Deze parameter is dezelfde voor iedereen die in deze periode op pensioen gaat. Wij bespreken hem in sectie 5. In sectie 7 lichten we toe op welke wijze automatische aanpassingen van de pensioenen aan wijzigingen in de demografische structuur kunnen geïmplementeerd worden via (ex ante) wijzigingen in de waarde van een punt v_T .

Alle interindividuele verschillen in pensioenen worden dus bepaald door het product $\Pi_{Ti} \cdot r_{Ti}$, d.w.z. door verschillen in de verzamelde pensioenpunten en in de uitredingsbeslissing. Deze parameters liggen vast op het moment van pensionering en wijzigen daarna niet meer. Dit betekent niet noodzakelijk dat wie werk en pensioen combineert geen verdere pensioenrechten kan opbouwen. Wijzigingen in v_T zullen leiden tot proportionele aanpassingen aan de hoogte van alle pensioenen die ingaan in het jaar T . Dit heeft tot gevolg dat de ongelijkheid in de pensioenen voor alle mogelijke

waarden van v_T en η_T gelijk blijft aan de ongelijkheid in de individueel-specifieke uitdrukking $\Pi_{Ti}r_{Ti}$, tenminste voor de meest gebruikelijke ongelijkheidsmaatstaven.¹

Gedurende de periode dat individu i een pensioen krijgt, zullen deze pensioenen jaarlijks aangepast worden aan de welvaartsevolutie en eventueel aan demografische en economische evoluties. We schrijven dat het pensioen van persoon i in periode k na pensionering $P_{(T+k)i}$ gelijk is aan

$$(2) \quad P_{(T+k)i} = P_{Ti} \cdot w_{T+k}$$

waarbij de welvaartsaanpassing tussen de periodes T en $(T+k)$ geoperationaliseerd wordt via de parameter w_{T+k} , die tegelijkertijd de aanpassing aan de welvaartsevolutie en andere aanpassingen weergeeft. Hierover meer in sectie 6.

Doorheen heel deze sectie werken we in reële termen, dat wil zeggen dat alle monetaire grootheden (zoals pensioenen en lonen) aangepast worden aan de inflatie.

De formule die we hier voorstellen is flexibel, maar ze impliceert wel een belangrijke keuze: we maken een onderscheid tussen de verzameling van een aantal punten tijdens de loopbaan enerzijds, en de uiteindelijke waardering van deze punten op het einde van de loopbaan (op het moment T) anderzijds. We maken dus een onderscheid tussen een ‘hoeveelheid’ of ‘volume’ (het aantal punten) en de ‘prijs per eenheid’ (de waardering); de prijs per eenheid wordt voor alle punten uniform vastgelegd op het einde van de loopbaan. Nog anders gezegd: voor mensen die op pensioen gaan in 2040 is de waardering van een punt verworven in 2025 gelijk aan de waardering van een punt verworven in 2030 (maar de waardering die punten krijgen kan anders zijn voor mensen die op pensioen gaan in 2039 of in 2041). We zullen in sectie 5.1 toelichten hoe deze benadering zich verhoudt tot de huidige pensioenformule voor werknemers uit de private sector.

3. Interpretatie van het puntensysteem Π_{Ti} : bijdragen, solidariteit en toegangsvoorwaarden

Mensen bouwen rechten op tijdens hun actieve loopbaan. Deze rechten worden geaccumuleerd en uitgedrukt in punten. Voor mensen die op pensioen gaan in periode T kan de som van de verzamelde punten π_{Ti}^{sum} geschreven worden als

$$(3) \quad \pi_{Ti}^{sum} = MAX^N \left\{ \sum_{t=T-G_i}^T \pi_{ti} \right\},$$

waarbij π_{ti} staat voor de punten die verzameld worden in periode t en G_i staat voor het geboortjaar van persoon i . Zoals het hier staat, kan iemand dus punten beginnen verzamelen vanaf zijn geboortjaar; dat is vanzelfsprekend niet de bedoeling, en voor een reeks van jaren kan π gelijk zijn aan 0. We gaan er voorlopig van uit dat punten op eender welke leeftijd kunnen verzameld worden, d.w.z. dat er geen beperking is door een minimumleeftijd of een maximumleeftijd. De notatie MAX^N drukt echter de mogelijkheid uit om een beperking in te bouwen m.b.t. het aantal

¹ De ongelijkheid in pensioenen zal dezelfde blijven wanneer ze gemeten wordt met een zgn. schaalinvariante ongelijkheidsmaatstaf. De meest populaire maatstaven (zoals de Gini en de Theil) voldoen aan schaalinvariantie.

jaren waarvoor punten kunnen ingebracht worden: MAX^N betekent dat de N 'beste jaren' worden genomen, d.w.z. de N jaren waarvoor de punten het hoogst zijn. In het huidige werknemerspensioen worden de 45 beste jaren genomen; dit principe staat bekend als de 'eenheid van loopbaan'.

Het lijkt voor de hand te liggen om Π_{Ti} in uitdrukking (1) gelijk te stellen aan π_{Ti}^{sum} , maar zoals we verder zullen zien is dit niet noodzakelijk. Wij gaan ervan uit dat de tijdseenheid die gebruikt wordt bij de berekening van (3) een jaar is, maar ook dat is natuurlijk niet noodzakelijk. Omdat fracties van jaren als dusdanig kunnen ingerekend worden, heeft de keuze van tijdseenheid geen substantiële gevolgen.²

We gaan nu achtereenvolgens in op de volgende vragen. Op welke wijze kunnen toegangsvoorwaarden met dit schema worden gecombineerd (sectie 3.1)? Wat bepaalt de waarde van π_{ti} , d.w.z. de punten die in periode t worden opgebouwd (sectie 3.2)? Hoe gaan we van π_{Ti}^{sum} naar Π_{Ti} (sectie 3.3)? We behandelen deze vragen apart, maar het spreekt vanzelf dat de keuzes op één vlak coherent moeten zijn met de keuzes op een ander vlak. In deze sectie illustreren we vooral de grote flexibiliteit van een puntensysteem. Zo wordt het ook mogelijk de beleidsvoorstellen die we in ons rapport hebben gemaakt duidelijk te kaderen.

Het antwoord op deze vragen staat los van de vraag of men al dan niet een beperking toepast op het aantal jaren dat in aanmerking kan genomen worden, d.w.z. of men al dan niet 'eenheid van loopbaan' toepast. Stel dat men een "loopbaan" begrenst op N jaar (zoals gezegd, is in het huidige Belgische systeem $N = 45$). 'Eenheid van loopbaan' betekent niet dat een werknemer zijn pensioen niet kan verbeteren door een loopbaan van méér dan N jaar op te bouwen: jaren die toegevoegd worden kunnen minder goede jaren vervangen, waardoor het pensioen verbetert, maar het effect van extra jaren is dan toch niet zo sterk. De 'eenheid van loopbaan' drukt uit dat een loopbaan van N jaar 'voldoende' zou moeten zijn. In het huidige systeem is dit principe vooral belangrijk wanneer werknemerspensioenen gecumuleerd worden met overheidspensioenen, met name overheidspensioenen waarbij men een maximaal pensioen kan bereiken na relatief korte loopbanen. De cumulatiebeperking impliceert dan een beperking van het aantal loopbaanjaren dat kan gerealiseerd worden: dit kan niet méér zijn dan N .

3.1. Toegangsvoorwaarden: wanneer kan men op pensioen gaan?

Bij de bepaling van de toegangsvoorwaarden kunnen vier mogelijkheden (en combinaties van deze mogelijkheden) onderscheiden worden:

(a) Individuen hebben de volledige vrijheid om hun eigen moment van uittreding te kiezen. Hun pensioenrechten worden op het moment van opname van het pensioen bepaald. Natuurlijk kan er een actuariële correctie voorzien worden die gebaseerd is op dat moment van uittreding. We bespreken dit in sectie 4.

(b) Als richtpunt geldt dat individuen op pensioen gaan wanneer ze een loopbaan van minstens C^* jaren achter de rug hebben, waarbij C^* een bepaalde norm aangeeft. Individuele afwijkingen van dat richtpunt C^* zijn mogelijk, maar dan wordt het uitgekeerde pensioen gecorrigeerd via de parameter r_{Ti} (zie sectie 4).

² Wanneer iemand bv. gedurende drie maanden in situatie A verkeert en gedurende 9 maanden in situatie B, kunnen gewichten 0,25 en 0,75 gebruikt worden om de punten behaald in die twee situaties te wegen.

Hoe de waarde van C_{Ti} – de lengte van de *carrière* van individu i op het moment T – bepaald wordt, d.w.z. welke jaren meegeteld worden en welke niet, is niet vanzelfsprekend. Met verwijzing naar de pensioenformule die we hier voorleggen, zou men kunnen stellen dat een jaar meegerekend wordt voor de bepaling van C_{Ti} , zodra er een minimale puntenverzameling gebeurt in dat jaar (d.w.z. het jaar t telt mee in de carrière van persoon i indien $\pi_{ti} > 0$). Een alternatieve benadering kan gebaseerd zijn op de registratie van een minimale prestatietijd, bv. een minimaal aantal dagen van arbeidsprestaties of daarmee gelijkgestelde perioden. We diepen deze belangrijke kwestie hier niet verder uit; de tweede benadering, die gebaseerd is op tijdsregistratie, lijkt echter plausibeler wanneer men C ook wil gebruiken in de context van de minimumregelingen die we schetsen in sectie 3.3. Deze tweede benadering laat ook toe sommige perioden t mee te tellen om vast te stellen of C^* al dan niet bereikt is, en er tegelijkertijd toch geen punten voor toe te kennen, d.w.z. π_{ti} gelijk te stellen aan nul. In die benadering kan de bepaling van de toegangsvoorwaarden tot op zekere hoogte losgekoppeld worden van de toekenning van punten.

Dergelijk loopbaancriterium heeft tot gevolg dat mensen die vroeger aan hun carrière beginnen (bv. omdat ze minder lang studeren) op jongere leeftijd aan de toegangsvoorwaarde zullen voldoen. Dit kan beschouwd worden als een tweede best-correctie voor precare arbeidsomstandigheden, omdat men ervan kan uitgaan dat mensen met een hoger diploma in het algemeen ook een betere job hebben.

(c) Individuen kunnen op pensioen gaan wanneer ze een bepaalde leeftijd L^* bereikt hebben. Ook hier geldt dat rond dit richtpunt flexibiliteit wordt ingevoerd via de parameter r_{Ti} .

(d) In principe is het ook mogelijk om een criterium in te voeren waarbij enkel een pensioen wordt toegekend wanneer een minimum aantal punten werd verzameld. Mensen die een lager loon verdienen zouden dan langer moeten werken vooraleer ze op pensioen kunnen gaan. Dit is ethisch onaantrekkelijk en zou ongetwijfeld ook op grote maatschappelijke weerstand stuiten.

Tenslotte is het mogelijk om sommige van deze voorwaarden te combineren, bv. toegang te verlenen vanaf een leeftijd L_1^* indien de loopbaan beantwoordt aan een minimale lengte C^* , en vanaf een leeftijd L_2^* indien de loopbaan niet aan deze minimale lengte voldoet. Dergelijke combinatie van leeftijds- en loopbaanvoorwaarden wordt vandaag gehanteerd in ons pensioenstelsel en komt ook terug in de voorstellen van de Commissie.

3.2. Berekening van de punten

Nog meer dan het vastleggen van de toegangsvoorwaarden zal de concrete wijze waarop punten worden toegekend belangrijke maatschappelijke keuzes reflecteren rond verantwoordelijkheid en solidariteit, en meer bepaald het relatieve belang dat gehecht wordt aan het bijdrageprincipe.

We bespreken eerst de relatieve puntentoeckenning voor mensen die voltijds werken. De meest voor de hand liggende wijze om het economische bijdrageprincipe te operationaliseren is om de behaalde punten uit te drukken als een verhouding tussen het arbeidsinkomen van individu i in periode t (S_{ti}) en het gemiddelde arbeidsinkomen in de economie in diezelfde periode (\bar{S}_t).³

³ De punten worden dus niet verzameld op basis van de sociale bijdragen of belastingen die betaald worden, maar wel op basis van de hoogte van het loon. Wanneer we het in het rapport hebben over 'bijdragen', dan

$$(4) \quad \pi_{ti} = \frac{S_{ti}}{\bar{S}_t}$$

Een individu dat voltijds werkt aan het gemiddelde voltijdse loon krijgt dan één punt. Dit is een intuïtief aantrekkelijke wijze om de waarde van een punt te normaliseren. Alle andere gevallen kunnen dan steeds vergeleken worden met de situatie van iemand die voltijds werkt aan het gemiddeld voltijdse loon. Voor mensen die minder dan voltijds werken of die meer of minder dan het gemiddelde verdienen, wordt de waarde van π_{ti} proportioneel aangepast.

Niets belet echter om van dit eenvoudige principe af te wijken. Zo kunnen probleemloos minimumrechten worden ingevoerd: iemand die voltijds werkt gedurende een periode krijgt dan voor die periode een minimum aantal punten π^{min} , onafhankelijk van de hoogte van zijn loon. Er kan ook een maximumwaarde π^{max} worden ingevoerd. Dit kan vooral belangrijk zijn wanneer mensen verschillende jobs in verschillende stelsels cumuleren. Wanneer het gaat om jobs in verschillende sociale statuten (ambtenaren, zelfstandigen, werknemers), waarbij aan deze statuten verschillende pensioenberekeningen beantwoorden, dan kan een maximumwaarde voor π een alternatief vormen voor het principe van 'eenheid van loopbaan' (d.w.z. een beperking van het aantal in aanmerking genomen loopbaan jaren tot een maximum van N). Noteer inderdaad dat het in principe mogelijk is verschillende systemen van puntentoekenning toe te passen in verschillende stelsels (ambtenaren, zelfstandigen, werknemers). Of men dit laatste al dan niet voorziet, hangt samen met de vraag hoe men omgaat met de verschillen tussen deze groepen: behouden zij aparte stelsels, of niet? In haar Rapport stelt de Commissie voor verschillende "soorten" punten te behouden voor de verschillende stelsels. Het is echter belangrijk om in te zien dat een flexibel puntensysteem het mogelijk maakt om verschillende opties in dit verband te operationaliseren.

Solidariteit kan ingevoerd worden door punten toe te kennen voor "gelijkgestelde" perioden waarin niet gewerkt wordt (zoals ziekte en werkloosheid). In dit kader moeten twee beslissingen worden genomen: (a) welke oorzaken van inactiviteit worden aanvaard als basis voor gelijkstelling?; (b) hoeveel punten kan men tijdens die perioden verwerven? Indien gewenst, kunnen deze punten gekoppeld worden aan het vroegere loon van het betreffende individu of aan een fractie van dat loon. Ze kunnen ook forfaitair worden toegekend, bv. op het niveau van het minimumloon.

Het ligt voor de hand het puntensysteem in te voeren op het niveau van het individu (hoewel, in principe, de index i ook zou kunnen slaan op een samenlevingsverband). De idee van splitting van de pensioenen kan dan op een eenvoudige wijze in het systeem worden geoperationaliseerd, omdat in elke periode de door beide partners verworven punten kunnen worden gesplit (of de verworven punten kunnen worden gesplit op het moment van een echtscheiding).

3.3. Van π_{Ti}^{sum} naar Π_{Ti} : minimum- en maximumpensioenen

Het puntensysteem is voldoende flexibel om verschillende opties m.b.t. de architectuur van minimum- en maximumregelingen mogelijk te maken.

gaat het niet om een administratief gedefinieerd bijdrageprincipe, maar om de bijdrage aan het economisch leven (of eventueel om activiteiten waarvan een gelijkaardige bijdrage erkend wordt; zie Kader 2 in de tekst van het rapport).

(a) minimum- en maximumrechten per tijdseenheid. Dit beantwoordt aan een bepaalde logica van rechtvaardigheid: dat iemand die voltijds werkt recht heeft op een minimaal gegarandeerd puntenaantal, en dat er een bovengrens moet opgelegd worden aan de rechten die gedurende een bepaalde periode kunnen worden opgebouwd. Zoals reeds gezegd, is dit laatste onder meer relevant wanneer verschillende jobs (desgevallend in verschillende stelsels) worden gecumuleerd. Anderzijds heeft de invoering van minimum- en/of maximumrechten per periode als grootste nadeel dat het perspectief van de globale levensloop verloren gaat. Iemand kan in periode t misschien genieten van een minimumrecht, terwijl hij in andere perioden ver boven het minimum uitkomt. De redenering geldt *mutatis mutandis* ook bij invoering van een periodegebonden π^{max} : het is niet altijd logisch om de in een bepaalde periode behaalde punten af te knotten voor iemand die voor de rest van zijn loopbaan relatief lage inkomens geniet. Vooral voor personen waar de variabiliteit van het inkomen tijdens de levensloop groot is (zoals bv. bij vele zelfstandigen) kan de invoering van minimum- en maximumrechten dus ongewenste effecten hebben.

(b) een absoluut minimumpensioen (en/of een maximumpensioen), d.w.z. een minimum en/of maximum met betrekking tot het totale puntenaantal dat over de hele loopbaan kan verzameld worden. Dit brengt ons op de relatie tussen π_{Ti}^{sum} in uitdrukking (3) en de parameter Π_{Ti} in de pensioenformule (1).

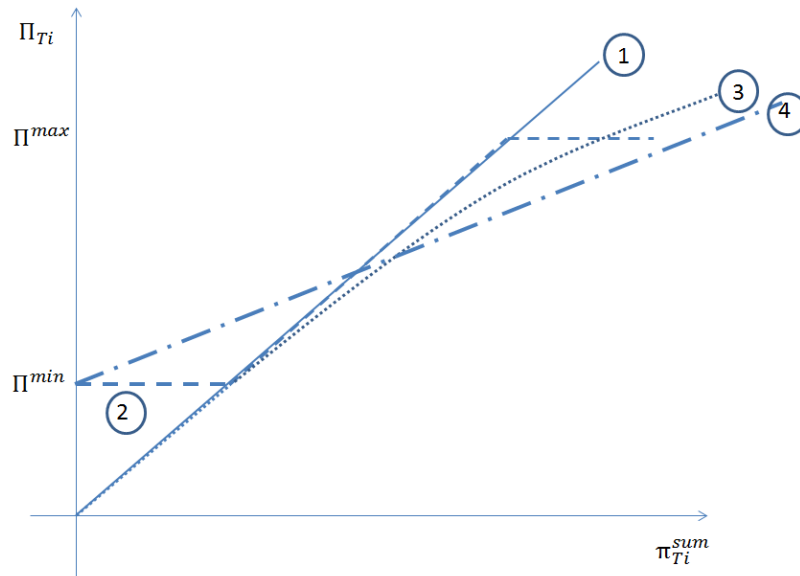
Verschillende mogelijkheden worden geïllustreerd in Figuur 1:

(i) de volle lijn 1 komt overeen met het meest eenvoudige geval waarin geen correcties worden doorgevoerd, d.w.z. waarin $\Pi_{Ti} = \pi_{Ti}^{sum}$.

(ii) de streepjeslijn 2 toont een situatie waarbij een minimumwaarde Π^{min} en een maximumwaarde Π^{max} worden ingevoerd. Zoals duidelijk zal worden in sectie 5 garandeert een minimumwaarde voor Π^{min} een minimumpensioen als een fractie van het gemiddelde loon in jaar T – en legt de invoering van een maximum Π^{max} een bovengrens op voor de pensioenen als een fractie van het gemiddelde loon in jaar T . Zeker bij de invoering van een minimumpensioen kan deze benadering natuurlijk niet los gedacht worden van de bepaling van toegangsvoorwaarden (zoals besproken in sectie 3.1).

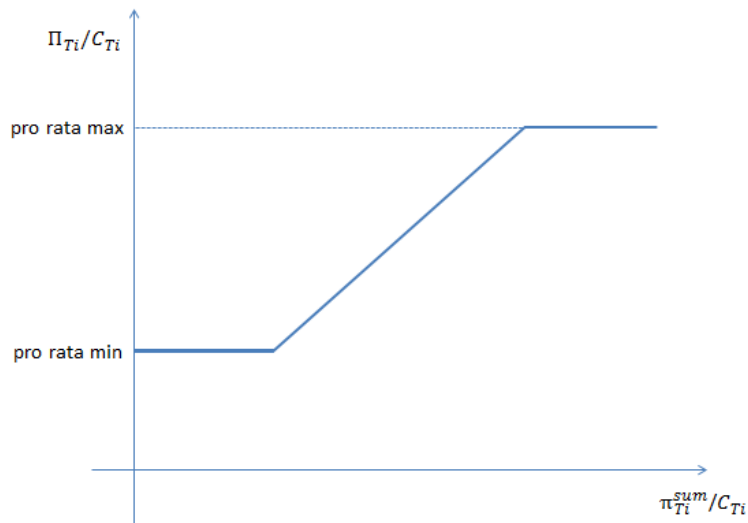
(iii) het is zelfs mogelijk een nog meer ingewikkeld systeem in te voeren waarbij er globaal progressiviteit wordt ingebouwd (zoals in de stippellijn 3): hierbij heeft het verwerven van bijkomende punten (d.w.z. een stijging van het puntentotaal π_{Ti}^{sum}) een afnemend effect op de parameter Π_{Ti} , naarmate π_{Ti}^{sum} groter wordt. Men kan ook de som van de verworven punten boven een gegeven minimum proportioneel aanpassen (zoals in de gebroken lijn 4).

Figuur 1. Het verband tussen π_{Ti}^{sum} en Π_{Ti}



(c) een *pro-rata* minimum en/of *pro-rata* maximum, d.w.z. er wordt een minimum en/of een maximum voorzien voor de ratio Π_{Ti} / C_{Ti} , waarbij C_{Ti} staat voor de lengte van de loopbaan. Dit systeem wordt geïllustreerd in Figuur 2. Figuren 1 en 2 zijn niet direct vergelijkbaar: om in Figuur 2 het minimum-aantal punten te berekenen dat iemand met een loopbaan van C_{Ti} verwerft, moet het pro-rata minimum in de figuur 1 nog vermenigvuldigd worden met het aantal loopbaanjaren.

Figuur 2. Een pro-rata minimum en maximum



De *pro rata*-benadering houdt rekening met de omvang van de inspanning die iemand geleverd heeft: dat is aantrekkelijk zowel vanuit een standpunt van *fairness*⁴ als met het oog op incentives. Ze veronderstelt wel dat er een onafhankelijk criterium gedefinieerd wordt om C_{Ti} vast te stellen, onafhankelijk van de punten die verzameld zijn; dit brengt ons bij de noodzaak om een of andere op 'tijd' gebaseerde registratie van professionele activiteit (of daarmee gelijkgestelde activiteit) te voorzien. Dit is meteen de reden waarom we hoger stelden dat een 'tijdsregistratie' een meer plausibele variant is om C_{Ti} te bepalen, dan de loutere vaststelling of er punten verzameld zijn in een bepaald jaar of niet.

3.4. Conclusie

Vele verschillende opties kunnen zonder probleem als een puntensysteem worden geïnterpreteerd. We zullen op het einde van sectie 5 overigens illustreren hoe ook het actuele Belgische systeem voor de werknemers past binnen een puntenlogica, tenminste indien de lonen bij de pensioenberekening volledig geherwaardeerd worden in functie van de voorbije, gemiddelde loonontwikkeling. In ons rapport hebben we voor elk van de vragen die in deze sectie aan bod kwamen specifieke keuzes vernoemd en beargumenteerd. De invoering van een flexibel pensioensysteem met automatische aanpassingsmechanismen hangt echter absoluut niet af van deze keuzes.

Het belangrijkste voordeel van een puntensysteem is dan ook eerder conceptueel van aard. Het is transparant en communicatief helder. De draagwijdte van het bijdragenprincipe is duidelijk. Solidariteit wordt op een transparante wijze ingevoerd, zowel via gelijkgestelde perioden als via de invoering van minima en maxima. Alle kenmerken van het systeem kunnen worden afgewogen aan de waarde van het referentiepunt: de pensioenrechten die iemand verwerft wanneer hij een jaar voltijds werkt aan het gemiddeld loon van dat jaar. Het gebruik van zulk vastliggend referentiepunt vergemakkelijkt de interpretatie van uitzonderingsregels.

De essentiële bijdrage van de pensioenformule (1) ligt echter niet in de invoering van een puntensysteem. Belangrijk is dat er een duidelijke scheiding wordt ingevoerd tussen enerzijds de individuele verschillen in pensioenen en anderzijds de gemeenschappelijke automatische aanpassingsmechanismen die werken via de waarde van een punt v_T en de aanpassingscoëfficiënt w_T . Op het moment van pensionering T ligt de verdeling van individuele rechten vast. Het pensioen kan worden aangepast aan de (vrije) uittredingsbeslissing en vervolgens gemeenschappelijke automatische aanpassingsmechanismen soepel kunnen worden ingebouwd. Deze elementen worden verder uitgewerkt in de volgende secties.

4. Verantwoordelijkheid voor het tijdstip van pensionering: r_{Ti}

In de vorige sectie hebben we geïllustreerd dat verschillende opties mogelijk zijn met betrekking tot het moment van pensionering: dat kan volledig vrij zijn, of er kan gewerkt worden met een loopbaan- of een leeftijds criterium. Ook in de twee laatste gevallen kan er echter flexibiliteit worden ingevoerd. Mensen kunnen vroeger of later dan het richtmoment op pensioen gaan. In elk geval zal

⁴ Dit gezegde over 'fairness' veronderstelt dat er naast een *pro-rata* minimumregeling nog een bijstandsregeling bestaat voor ouderen, die verhindert dat ouderen in armoede terecht komen, wat ook de lengte van hun loopbaan was. Vanuit het oogpunt van armoedebestrijding is een pro-rata minimum inderdaad een minder effectief instrument dan een bijstandsregeling.

hun pensioenbedrag worden aangepast via de individuele parameter r_{Ti} . Zoals duidelijk zal worden, worden individuen in onze benadering verantwoordelijk gehouden voor de afwijkingen tussen hun eigen uittredegedrag en het uittredegedrag van hun cohorte: het gemiddeld uittredegedrag is een collectieve verantwoordelijkheid en zal in rekening gebracht worden via de waarde van het punt v_T .

Om onze ideeën te ordenen stellen we in een eerste subsectie 4.1 een specificatie voor van deze parameter van individuele verantwoordelijkheid, die gebaseerd is op de leeftijd waarop het pensioen wordt opgenomen. We zullen hierbij echter enkele kanttekeningen maken en alternatieven aanduiden. In subsectie 4.2. gaan we dieper in op de doelstelling ‘uittredeflexibiliteit’ en relateren we deze tot de ideeën van een “flexibel” en een “deeltijds” pensioen.

4.1. Mogelijkheden en beperkingen van een op leeftijd gebaseerde specificatie van de parameter r_{Ti}

De meest voor de hand liggende methode om de correctie voor uittreding te operationaliseren is om deze te baseren op de leeftijd op het moment van uittreding. Dit ligt in de lijn van benaderingen (zoals bijvoorbeeld de notionele rekeningen – NDC) waarbij het verzamelde kapitaal op het moment van pensionering op een actuariële correcte wijze (rekening houdend met levensverwachting en met de intrestvoet) wordt omgezet in een rente. Op een analoge wijze zouden we onze parameter r_{Ti} kunnen specificeren als:

$$(5) \quad r_{Ti} = \frac{ac_{Ti}}{\overline{ac}_T}$$

waarbij ac_{Ti} staat voor de actuariële correctie voor individu i en \overline{ac}_T staat voor de gemiddelde actuariële correctie in de bevolkingsgroep die op pensioen gaat in het jaar T . Voor een individu dat het gemiddeld uittredingsgedrag vertoont (in termen van leeftijd) is $r_{Ti} = 1$. Wanneer men vroeger (of later) op pensioen gaat zal het pensioenbedrag naar beneden (of naar boven) worden aangepast. Noteer dat, door de manier waarop r_{Ti} in (5) gedefinieerd wordt, het steeds zo zal zijn dat de gemiddelde waarde ervan $\overline{r}_T = 1$.⁵ Het gaat om een eenvoudige verdeling rond het gemiddelde.

In vergelijking (5) passen we de individuele pensioenen aan naargelang de uittredebeslissing van individu i verschilt van die van het gemiddelde van de bevolking. Het gaat dus om een correctie voor individuele verschillen. Op het collectieve niveau, heeft de gemiddelde uittredebeslissing, d.w.z. de gemiddelde duur van de actieve loopbaan en van de pensionering, grote gevolgen voor de macroeconomische betaalbaarheid van de pensioenen in een context van vergrijzing en stijgende levensverwachting. Het is mogelijk dat de pensioenen “te hoog” zijn wanneer de bevolking gemiddeld genomen te vroeg de arbeidsmarkt verlaat. In dat geval stellen we voor een bijkomende correctie in te voeren via de waarde van het punt v_T (zie de volgende sectie). Wanneer de stijgende levensverwachting effecten heeft op de globale betaalbaarheid van het systeem wordt dat door ons dus geïnterpreteerd als een collectieve verantwoordelijkheid. De individuele verantwoordelijkheid via r_{Ti} slaat op afwijkingen van het gemiddelde in dezelfde cohorte van mensen die op pensioen gaan.

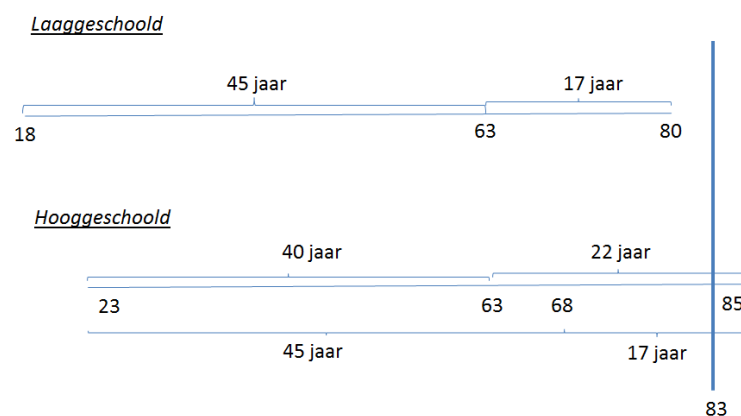
Dit heeft onmiddellijk tot gevolg dat binnen onze logica ac_{Ti} niet noodzakelijk voor een actuariële correctie, *stricto sensu*, hoeft te staan. Men kan ook gemakkelijker formules kiezen en ac_{Ti} bv.

⁵ Deze normalisering vereenvoudigt de formules die volgen, maar kan zonder probleem worden afgezwakt.

interpreteren als (de inverse van) het verwachte aantal jaren dat een individu van zijn pensioen zal genieten (dat we verder zullen aanduiden als d_i). Dit heeft het voordeel van een grote transparantie: mensen kunnen in dat geval gemakkelijk begrijpen waarop de correctie slaat. Men kan overigens nog verder gaan en de exclusieve referentie naar leeftijd verlaten: zo is het in principe perfect denkbaar om de correctie voor het moment van uitstreding te doen in functie van het verschil tussen C_{Ti} en C^* (wanneer men bij de toegangsvoorwaarden met een loopbaancriterium werkt). Hier laten we deze verschillende mogelijkheden openen en interpreteren ac_{Ti} als een generieke parameter, die op verschillende manieren kan worden ingevuld. In ons Rapport doen we wel meer specifieke voorstellen wat betreft deze parameter.

Een belangrijke vraag bij leeftijdsgebonden criteria is het niveau van individuele differentiatie bij de invulling van de individuele correctie ac_{Ti} . We illustreren hier voor het eenvoudige geval waarbij de correctie gebaseerd wordt op het verwachte aantal pensioenjaren d_i . De meest voor de hand liggende benadering bestaat er dan in om gebruik te maken van de gemiddelde levensverwachting voor een bepaalde cohorte. In dat geval zal de waarde van d_i dezelfde zijn voor iedereen die op dezelfde leeftijd zijn of haar pensioen opneemt. Er zijn echter veel empirische gegevens die aantonen dat er een socioeconomische factor is in de levensverwachting: hoger opgeleiden leven gemiddeld beduidend langer dan lager opgeleiden. Mensen kunnen moeilijk verantwoordelijk gesteld worden voor deze verschillen in levensverwachting. Men zou daarom kunnen argumenteren dat het verdedigbaar is om bij de bepaling van d_i rekening te houden met het opleidingsniveau van het individu.

Figuur 3. Loopbaanduur en levensverwachting



De gevolgen hiervan hangen samen met de optie die gekozen wordt met betrekking tot de toelatingsvoorwaarden. We illustreren dit aan de hand van Figuur 3. Veronderstel dat een laaggeschoolde begint te werken op 18 jaar en een levensverwachting heeft van 80 jaar (op het moment van de geboorte). Voor een hooggeschoolde zijn de respectievelijke leeftijden 23 en 85 jaar. De gemiddelde levensverwachting is 83 jaar. Dit is natuurlijk slechts een voorbeeld, maar deze getallen sluiten wel nauw aan bij de empirische gegevens voor België. Veronderstel nu dat we een loopbaanvoorwaarde van 45 jaar invoeren: zowel de laaggeschoolden als de hooggeschoolden hebben dan op het moment van pensionering nog een levensverwachting van 17 jaar. Als we echter werken met een gemiddelde levensverwachting zal de correctie voor de laaggeschoolden relatief ongunstig zijn, want op basis van dat gemiddelde zal voorspeld worden dat ze nog 20 jaar te leven

hebben (terwijl voor de hooggeschoolden slechts 15 jaar wordt voorspeld). De situatie van de laaggeschoolden is echter nog ongunstiger wanneer met een leeftijdscriterium (bv. 63 jaar) wordt gewerkt. Dan moeten ze immers langer werken om aan de toelatingsvoorwaarde te voldoen. Bovendien is hun levensverwachting op het moment van pensionering 17 jaar, en de levensverwachting van hooggeschoolden 22 jaar. Gebruik maken van de sterftetabellen impliceert echter dat voor beide groepen d_i gelijkgesteld wordt aan 20. Een leeftijdscriterium gekoppeld aan het gebruik van de gemiddelde sterftetabellen leidt dus tot een cumulatie van twee onrechtvaardigheden. Wanneer men het niet opportuun acht om te werken met gedifferentieerde sterftetabellen, biedt dit een sterk argument om ten minste bij de toelatingsvoorwaarden een loopbaancriterium te hanteren. Het is technisch ook perfect mogelijk om bij de correctie voor de individuele uittredingsbeslissing eveneens af te stappen van de leeftijd en in plaats daarvan een loopbaancriterium te hanteren. De Commissie stelt in haar Rapport voor om te werken met een combinatie van beide criteria.

Twee slotbedenkingen. Ten eerste, uitdrukking (5) kan ook zonder problemen toegepast worden op de minimumpensioenen en maximumpensioenen, die voortvloeien uit de regelingen geschetst in sectie 3.3. Ten tweede, de idee dat mensen *kiezen* om vervroegd op pensioen te gaan veronderstelt dat er een uitkeringsstelsel bestaat (naast het vervroegde pensioen) waarin diegenen die hun werk onvrijwillig verliezen een inkomensverzekering hebben; de logica is bovendien dat deze periode van onvrijwillige werkloosheid dan meetelt als een gelijkgestelde periode in de verdere pensioenopbouw. Nog korter gezegd: actuariële correcties in het pensioenstelsel moeten logischerwijze hand in hand gaan met een adequate werkloosheidsverzekering voor mensen die op oudere leeftijd hun werk verliezen. Indien we mensen die hun werk verliezen dwingen om vervroegd op pensioen te gaan met een actuariële correctie, dan straffen we hen daarvoor gedurende de rest van hun leven.

4.2. Flexibiliteit van het puntensysteem met betrekking tot uittreding uit de arbeidsmarkt

Hoger onderlijnden we reeds dat een modern pensioenstelsel een grote mate van flexibiliteit moet kunnen organiseren m.b.t. het moment waarop mensen hun pensioen opnemen, mits de verantwoordelijkheden voor de gevolgen van die keuze op het individuele en op het collectieve vlak helder vastgelegd zijn. Verschillende noties van 'flexibiliteit' en 'vervroegd pensioen', d.w.z. de mogelijkheid om op pensioen te gaan vooraleer men aan de 'norm' beantwoordt qua lengte van loopbaan of qua leeftijd, kunen gemakkelijk via een puntensysteem worden geoperationaliseerd.

Men kan het puntensysteem voorstellen als een systeem waarbij men door te werken (of tijdens gelijkgestelde perioden) punten verzamelt die bijgehouden worden in een "rugzak". Op een bepaald moment en onder bepaalde voorwaarden kan men beslissen een deel van die punten om te zetten in een pensioen. Maar niets belet om daarna opnieuw punten toe te voegen aan zijn rugzak. In het Rapport worden hieromtrent verschillende specifieke gevallen uitgewerkt. We illustreren dit voor de mogelijkheid om 'deels' op pensioen te gaan, d.w.z. om een gedeelte van de verworven punten om te zetten in een vervroegd pensioen, terwijl het andere gedeelte later wordt opgetrokken. Binnen een puntensysteem betekent dit dat men er op een moment T_1 voor kan kiezen om het verworven puntentotaal Π_{T_1} voor een deel om te zetten in pensioenrechten (als men op dat moment toegang heeft tot vervroegd pensioen); het resterende deel kan later omgezet worden, op een moment T_2 .

5. Een richtpunt voor de vervangingsratio: de waarde van een punt v_T

Voor de maatschappelijke aanvaardbaarheid van het pensioensysteem is het belangrijk dat aan de huidige actieve generaties enige zekerheid kan geboden worden over de vervangingsratio die ze kunnen verwachten op het moment van pensionering. Tegelijkertijd echter heeft de ervaring van de laatste decennia aangetoond dat een zuiver DB-systeem (*Defined Benefit*) financieel niet houdbaar is in een context van vergrijzing en stijging van de levensverwachting. Dat betekent dat een bepaalde vervangingsratio slechts zal kunnen gegarandeerd worden op voorwaarde dat er aanpassingsmechanismen in het systeem aanwezig zijn om demografische wijzigingen op te vangen. Maar, zelfs al is de waarborg slechts conditioneel, toch is hij vanuit politiek en maatschappelijk standpunt belangrijk om het vertrouwen in de eerste pijler te herstellen.

Om de idee van een “conditioneel gewaarborgde vervangingsratio” te formaliseren gaan we uit van een referentiepersoon voor wie $\Pi_{Ti} = \Pi_T^{REF}$. Zoals we verder zullen zien kan de definitie van deze referentiepersoon variëren over de tijd: we maken dit duidelijk door het subscript T . Deze idee is essentieel: de referentiepersoon moet immers zodanig bepaald zijn dat het pensioenstelsel financieel houdbaar is. *Of* het stelsel financieel houdbaar is hangt immers onder meer af van het gemiddelde uittredegedrag van alle mensen. We zullen in sectie 7 analyseren hoe wijzigingen in Π_T^{REF} ertoe kunnen bijdragen om de pensioenen betaalbaar te houden, bv. in een situatie met een toenemende levensverwachting. We zullen daar ook de rol van andere instrumenten (zoals de bijdragevoet en vormen van alternatieve financiering) bespreken. In deze sectie lichten we de logica toe van de vervangingsratio voor een gegeven waarde van Π_T^{REF} . We gaan er daarbij van uit dat de referentiepersoon het gemiddeld uitredingsgedrag vertoont, d.w.z. dat voor hem $r_{Ti} = 1$. Dit is een vanzelfsprekende voorwaarde in een systeem waarbij individuen verantwoordelijk gehouden worden wanneer hun uitredingsgedrag afwijkt van het gemiddelde.

We veronderstellen nu dat het pensioen P_T^{REF} van de referentiepersoon (met $\Pi_{Ti} = \Pi_T^{REF}$) kan geschreven worden als

$$(6) \quad P_T^{REF} = \delta \cdot \bar{S}_T.$$

Uitdrukking (6) impliceert dus dat aan de referentiepersoon een bruto-vervangingsratio (verhouding van pensioen en gemiddeld bruto-loon in periode T) van δ wordt gegarandeerd. Het feit dat we werken met een bruto-vervangingsratio heeft in deze context geen gevolgen. Als de bijdragevoet in periode T gelijk is aan τ , komt een constante bruto-vervangingsratio van δ gewoon overeen met een constante netto-vervangingsratio van $\delta/(1 - \tau)$. We zullen in sectie 7 verder bespreken wat er gebeurt wanneer ook τ kan veranderen.

Volgende punten zijn belangrijk voor een correcte interpretatie van uitdrukking (6):

(1) Op het eerste gezicht zou men kunnen denken dat uitdrukking (6) ons terugvoert naar een zuiver DB-systeem. Dit zou echter een ernstige misvatting zijn. De vervangingsratio δ wordt gegarandeerd aan een referentiepersoon, maar de definitie van die referentiepersoon verschuift doorheen de tijd, in functie van de andere parameters van het systeem en in functie van de levensverwachting en de tewerkstellingsgraad van de bevolking. Het concrete mechanisme wordt toegelicht in sectie 7, maar kan in grote lijnen hier reeds geschetst worden. Veronderstel dat we initieel in een situatie van budgetevenwicht zitten maar dat dan de levensverwachting stijgt. Wanneer mensen ook na de

toename van de levensverwachting nog steeds op dezelfde leeftijd op pensioen gaan, zal het gemiddelde aantal pensioenjaren $\overline{d_T}$ stijgen. De totale pensioensom zal dan toenemen, en als de bijdragevoet τ constant blijft, wordt het budgetevenwicht verstoord. Een mogelijkheid om dit op te vangen is dat er gemiddeld langer gewerkt wordt: zo vinden we d_T^* als het gemiddeld aantal pensioenjaren dat kan gefinancierd worden bij gelijk blijvende δ en τ . De noodzakelijke verschuiving van $\overline{d_T}$ naar d_T^* zal gereflecteerd worden in een stijging van Π^{REF} . De vervangingsratio δ kan dus slechts gewaarborgd worden aan de referentiepersoon, wanneer het uittredegedrag zich aanpast aan de wijzigende levensverwachting. De definitie van wat een referentiepersoon is wijzigt dan doorheen de tijd. Om die reden gaat het in vergelijking (6) dus niet om een onvoorwaardelijke waarborg (zoals in een DB systeem), maar om een conditionele waarborg, waarbij als voorwaarde wordt opgelegd dat het uittredegedrag zich aanpast zodat aan de budgetvoorwaarde van het systeem voldaan wordt. Zoals reeds in de vorige sectie gesteld, beschouwen we afwijkingen tussen het gemiddelde $\overline{d_T}$ en de normatieve richtwaarde d_T^* als een collectieve verantwoordelijkheid.

(2) Ook wijzigingen in andere variabelen (zoals de bijdragevoet, de mate van alternatieve financiering of de aanpassing van de lopende pensioenen aan de hand van de aanpassingscoëfficiënt w_T) kunnen bijdragen tot het herstel van het budgetevenwicht (zie sectie 7). De wijzigingen in Π^{REF} zullen dan meer beperkt zijn, maar de interpretatie blijft essentieel ongewijzigd.

(3) Hoe kan Π_T^{REF} nu geïnterpreteerd worden? Een voor de hand liggende keuze voor de referentie is de hypothetische persoon die gedurende een hele loopbaan voltijds heeft gewerkt aan het gemiddelde loon \overline{S}_t . We willen immers de pensioenwaarborg uitdrukken als de verhouding tussen het pensioen enerzijds en wat mensen verdienen hebben over hun hele loopbaan anderzijds. Om zinvolle uitspraken te doen over de pensioenwaarborg die een referentiepersoon zou kunnen genieten, moeten we dus niet alleen een veronderstelling maken over zijn gemiddelde verdienste per loopbaanjaar, maar ook over de lengte van zijn loopbaan. We gaan er hier van uit dat de referentiepersoon een loopbaan heeft waarvan de lengte beantwoordt aan een zekere norm, C_T^{REF} . Hoe lang die normloopbaan moet zijn, zal onder meer afhangen van de levensverwachting, zoals wordt uitgelegd in sectie 7. Wanneer het pensioenstelsel een 'eenheid van loopbaan' hanteert, d.w.z. een (beperkende) waarde van de parameter N in vergelijking (3), dan is het logisch om N gelijk te stellen aan C_T^{REF} . In dat systeem zal de referentiepersoon (die gedurende zijn hele loopbaan voltijds heeft gewerkt aan het gemiddelde loon) op het moment van pensionering precies N punten verzameld hebben.

(4) Uitdrukking (6) reflecteert ook het maatschappelijke waardeoordeel dat een loopbaan van C_T^{REF} jaren voldoende moet zijn om een fatsoenlijk pensioen op te bouwen, d.w.z. een pensioen dat niet alleen in een bepaalde verhouding staat tot wat men vroeger verdient heeft, maar waarmee men zich kan handhaven in de samenleving waarin men als gepensioneerde leeft. We operationaliseren dit hier door het pensioen van de referentiepersoon ook uit te drukken in verhouding tot het gemiddelde loon dat de werkenden verdienen op het moment dat hij op pensioen gaat. Gegeven onze specifieke definitie van de hypothetische referentiepersoon kan de vervangingsratio dus δ op verschillende manieren gelezen worden:

- (a) δ is de verhouding tussen het pensioen van de referentiepersoon en het gemiddelde loon van de actieven op het moment van zijn pensionering; de referentiepersoon krijgt als het

ware een ‘standaardpensioen’, waarvan de hoogte gelijk is aan een fractie δ van het gemiddelde loon wanneer hij op pensioen gaat;

- (b) δ is de verhouding tussen wat de referentiepersoon *gemiddeld* verdient heeft per loopbaanjaar, wanneer we zijn vroegere lonen ‘herwaardenen’ volgens de evolutie van het gemiddelde loon tijdens de voorbije periode (zie uitdrukking (4)). Nog anders gezegd, δ legt een verhouding vast tussen het gemiddelde geherwaardeerde loon van de referentiepersoon (gemiddeld over zijn hele loopbaan) en zijn pensioen. Dit zal verder geïllustreerd worden in sectie 5.1, waar we een vergelijking maken met het actuele Belgische stelsel van de werknemerspensioenen.
- (c) δ is, gegeven het specifieke loonprofiel van de referentiepersoon, ook de verhouding tussen zijn *laatste* loon en zijn pensioen.

Opdat uitdrukking (6) zou kloppen als toepassing van onze algemene pensioenformule (1), moeten we de waarde van een punt als volgt definiëren:

$$(7) \quad v_T = \delta \cdot \frac{\overline{S_T}}{\Pi_T^{REF}}$$

waardoor het pensioen dat aan individu i in periode T wordt uitgekeerd, gegeven wordt door

$$(8) \quad P_{Ti} = \frac{\Pi_{Ti}}{\Pi_T^{REF}} \cdot \delta \cdot \overline{S_T} \cdot r_{Ti}.$$

De verschillen tussen het pensioen P_{Ti} van individu i en het pensioen van de referentiepersoon worden gedeeltelijk bepaald door de verhouding $\frac{\Pi_{Ti}}{\Pi_T^{REF}}$. Vermits de uiteindelijke waarde van Π_{Ti} zal afhangen van veel verschillende factoren is het niet gemakkelijk hierover algemene uitspraken te doen, maar de vergelijking met Π_T^{REF} blijft in elk geval transparant. Noteer dat deze referentiewaarde werd opgebouwd vanuit de situatie van iemand die zijn hele actieve loopbaan gewerkt heeft aan het gemiddelde loon. Een persoon die zijn hele leven heeft gewerkt aan een loon dat een fractie α is van het gemiddelde, en wiens loopbaan even lang was als de loopbaan van de referentiepersoon en die op hetzelfde moment met pensioen gaat, zal met betrekking tot zijn geherwaardeerde gemiddelde lonen (en met betrekking tot zijn laatste loon $\alpha \overline{S_T}$) eveneens een vervangingsratio hebben gelijk aan δ .

Uitdrukking (8) kan verder geïnterpreteerd worden wanneer we ze vergelijken met andere systemen. We bekijken eerst het actuele Belgische pensioenstelsel van de werknemers en vervolgens een systeem van individuele notionele rekeningen (NDC).

5.1. Het bestaande Belgische stelsel van de werknemers

Het bestaande Belgische stelsel bevat vanzelfsprekend geen conditionaliteit. Voor de eenvoud van de vergelijking houden we ook geen rekening met de individuele correctie en stellen $r_{Ti} = 1$. Bekijken we dan een alleenstaande werknemer zonder gelijkgestelde periodes, die niet gevat wordt door een van de minimumregelingen noch door de plafonds, en wiens 45 “beste” jaren zich in een aaneengesloten periode bevinden voor zijn pensionering. Zijn pensioen in periode T wordt gegeven door de volgende formule

$$(9) \quad P_{Ti}^{actueel} = \frac{0,60}{45} (\sum_{t=T-45}^T S_{ti} h_{Tt})$$

met h_{Tt} = herwaardering van het loon in jaar t voor wie in jaar T op pensioen gaat. Het is gemakkelijker om (9) en (8) met elkaar te vergelijken, wanneer we (9) herschrijven als

$$(10) \quad P_{Ti}^{actueel} = \frac{0,60}{45} \overline{S_T} (\sum_{t=T-45}^T (S_{ti}/\overline{S_T}) h_{Tt})$$

Het ligt dan voor de hand om het Belgische systeem te interpreteren als een toepassing van (8) met $\delta=0,60$, $\Pi^{REF} = 45$ en $\Pi_{Ti} = \sum_{t=T-45}^T \frac{S_{ti}}{\overline{S_T}} h_{Tt}$.

De verdere concrete invulling hangt af van de waarde van de herwaarderingscoëfficiënten h_{Tt} .

In het actuele Belgische systeem is de herwaarderingscoëfficiënt gelijk aan de verhouding tussen de prijsindex van jaar T en de prijsindex van jaar t : er is dus geen aanpassing aan de reële loonevolutie boven de prijsindex. Omdat we in dit hoofdstuk redeneren in reële termen, kunnen we dit schrijven als $h_{Tt} = 1$. Het is dan onmiddellijk duidelijk dat de vervangingsratio 0,60 (in functie van het *actuele* gemiddelde loon) slechts zal gegarandeerd worden aan iemand voor wie $\sum_{t=T-45}^T S_{ti} = 45\overline{S_T}$, d.w.z. aan iemand voor wie de som van zijn inkomens over zijn hele carrière van 45 jaar gelijk aan is aan 45 keer het *actuele* gemiddelde inkomen. In een periode van economische groei betekent dit dat deze persoon in zijn loopbaan in het verleden beduidend *meer* dan het gemiddelde inkomen zal moeten verdienen hebben.

Vergelijken we dit met een (hypothetisch) alternatief waarbij de herwaardering niet alleen de inflatie maar ook de reële evolutie van de gemiddelde lonen volgt. We kunnen de herwaarderingscoëfficiënt dan schrijven als

$$(11) \quad h_{Tt} = \frac{\overline{S_T}}{\overline{S_t}}$$

In dat geval bereikt iemand die gedurende zijn hele loopbaan steeds het gemiddelde loon verdient heeft precies de referentiewaarde $\Pi^{REF} = 45$. Dit hypothetische systeem valt dan samen met onze invulling van de flexibele pensioenformule (8), met echter één groot en essentieel verschil: het *actuele regime bevat geen conditionaliteit en stemt dus overeen met het pure defined benefit-principe*. In het door ons voorgestelde systeem wordt de vervangingsratio δ slechts gewaarborgd wanneer de lengte van de loopbaan zich op een adequate wijze aanpast aan wijzigingen in de levensverwachting.

We staan hier nog even stil bij het verschil tussen een pensioenberekening waarbij de vroegere lonen niet geherwaardeerd worden en een pensioenstelsel waarbij de vroegere lonen wel geherwaardeerd worden. Onderstel dat iemand een loopbaan heeft van 45 jaar en de evolutie van zijn loon volgde de algemene, gemiddelde loonevolutie. We maken ook abstractie van minimumregelingen en plafonds in de berekening, en er zijn geen gelijkgestelde periodes in zijn loopbaan. We onderscheiden twee scenario's: een 'groeiscenario' waarbij de lonen gedurende 45 jaar reëel met 1% per jaar groeiden, versus een 'stagnatiescenario' waarbij de lonen reëel niet toenamen. Een 'herwaardering' van de vroegere lonen betekent dat we deze bij de pensioenberekening in het groeiscenario zouden aanpassen op basis van een jaarlijks groeiritme van 1%. Het huidige Belgische pensioenstelsel voert die herwaardering *niet* door. In dat stelsel zal de

bruto-vervangingsratio voor onze hypothetische persoon (zowel t.a.v. het laatste loon als t.a.v. het gemiddelde van de geherwaardeerde lonen) 60% bedragen in het stagnatiescenario en 48,6% in het groeiscenario. Dat betekent ook dat de verhouding tussen het pensioen van de betrokkene en het gemiddelde loon van de actieven op het moment van zijn pensionering in het tweede geval ongunstiger is dan in het eerste geval. De niet-herwaardering impliceert dus een ‘erosie-risico’ voor de toekomstige gepensioneerden in een periode van economische groei: hoe meer de gemiddelde lonen groeien, hoe kleiner de bruto-vervangingsratio, zowel in verhouding tot wat de betrokkene reëel verdient heeft (onmiddellijk voor zijn pensionering, maar ook beschouwd over zijn hele loopbaan) als in verhouding tot het inkomen van de actieven op het moment van zijn pensionering. Omgekeerd impliceert het stagnatiescenario (in vergelijking met het groeiscenario) een relatief grotere bijdragelast voor de actieven om de pensioenen betaalbaar te houden. De invoering van een herwaarderingsprincipe schakelt deze risico’s uit: de vervangingsratio’s bij pensionering en de bijdrage die de actieven moeten betalen worden dan niet beïnvloed door de evolutie van de lonen; verder komen we terug op deze eigenschap, die a.h.w. ingebakken zit in het hier beschreven puntensysteem.

Stel dat we in het kader van de huidige Belgische pensioenformule een overgang zouden maken van een berekening zonder herwaardering naar een berekening met herwaardering: vanzelfsprekend moet de pensioenbreuk er dan anders uitzien (of de pensioenen zouden aanzienlijk hoger uitvallen). Als we de lonen in de berekening zouden herwaarderen, en we willen bij een jaarlijkse reële loongroei van 1% een *zelfde* pensioen garanderen als met de huidige berekeningsformule (zonder herwaardering), dan moet de ‘60%’-regel in de huidige berekeningsformule vervangen worden door een ‘48,6%’ regel.

5.2. Een systeem met individuele notionele rekeningen (NDC)

Er bestaan verschillende versies van NDC-systemen, maar de generieke vorm ervan kan geschreven worden als

$$(12) \quad P_{Ti}^{NDC} = ac_{Ti} \sum_{t=T-N_i}^T \tau S_{ti} \cdot h_{Tt}$$

waarbij τ staat voor de bijdragevoet en ac_{Ti} voor een conversie-coëfficiënt, die het verzamelde “kapitaal” in periode T omzet in een virtuele rente. Hoewel er binnen een NDC-systeem geen sprake is van een referentiepersoon, kunnen we die idee toch ook zonder probleem in (12) integreren. Veronderstellen we verder dat de herwaarderingscoëfficiënt de groei van het gemiddelde arbeidsinkomen weergeeft en dus gegeven wordt door uitdrukking (11)⁶ en dat de punten bepaald worden op basis van het zuivere bijdrageprincipe (4) met $\Pi_{Ti} = \pi_{Ti}^{sum}$. Onder deze veronderstellingen kan (12) herschreven worden als

$$(13) \quad P_{Ti}^{NDC} = \frac{\Pi_{Ti}}{\Pi_T^{REF}} \cdot \tau \cdot \Pi_T^{REF} \cdot \bar{S}_T \cdot ac_{Ti}$$

⁶ Een andere courante herwaarderingsregel definieert h_{Tt} als een functie van het totale (en niet het gemiddelde) inkomen in jaar t en houdt dus ook rekening met de omvang van de werkende bevolking. Ook deze benadering kan als een speciaal geval van (8) geschreven worden.

Wanneer we nu (13) en (8) vergelijken zien we onmiddellijk dat het NDC-systeem impliciet een vervangingsratio genereert die, voor individuen met een ‘gemiddeld uittredegedrag’ ($ac_{Ti} = \overline{ac_T}$), gelijk is aan

$$(14) \quad \delta^{NDC} = \tau \cdot \Pi_T^{REF} \cdot \overline{ac_T}$$

Deze vervangingsratio is onmiddellijk gebonden aan de bijdragevoet. Belangrijker is echter dat hij *niet constant is maar afhangt van het uittredingsgedrag*. Wanneer de levensverwachting toeneemt en de gemiddelde pensioenleeftijd constant blijft, zal $\overline{ac_T}$ dalen, en zal de vervangingsratio δ^{NDC} dus dalen voor de persoon die aansluit bij het gemiddelde uittredegedrag.

Het verschil met onze formule (8) is echter klein en eerder symbolisch. Het zou geen enkel probleem zijn om ook in (13) de idee van conditionaliteit in te voeren. Een systeem met een conditioneel gewaarborgde vervangingsratio staat dichterbij een DC systeem (zoals NDC) dan bij een DB systeem (zoals het actuele Belgische systeem). Maar de maatschappelijke en politieke interpretatie ervan is verschillend. In onze benadering wordt de aanpassing van het uittredingsgedrag aan wijzigingen in de levensstandaard als een collectieve uitdaging gezien – in een NDC systeem ligt de klemtoon volledig op individuele aanpassingen (zie vooral ook in (12)).

6. Evolutie van de pensioenen na pensionering: welvaartsvastheid

Tot nu toe hebben wij ons uitsluitend geconcentreerd op het pensioen dat uitbetaald wordt op het moment van pensionering. Om de gemiddelde pensioenen te berekenen is het noodzakelijk ook te specificeren wat er na dat moment gebeurt, d.w.z. op welke wijze de parameter w_{T+k} in uitdrukking (2) wordt bepaald.⁷ Om de notatie te vereenvoudigen concentreren wij ons op de evolutie van het pensioen voor de referentiepersoon. De veralgemening hiervan voor alle andere personen is evident, gegeven de transparante structuur van (1), en we geven de algemene formules op het einde van deze sectie. Wij veronderstellen in deze sectie dat de coefficient w_T niet dient te worden aangepast met het oog op het budgettaire evenwicht. Dat punt zal in de twee volgende secties worden behandeld.

Voor de referentiepersoon kunnen we uit (2) en (6) onmiddellijk afleiden dat

$$(15) \quad P_{T+k}^{REF} = P_T^{REF} w_{T+k} = \delta \cdot \overline{S_T} \cdot w_{T+k}$$

Definieer nu de welvaartsratio ϑ_{T+k}^{REF} van de gepensioneerden in jaar $(T+k)$ als

$$(16) \quad \vartheta_{T+k}^{REF} = \frac{P_{T+k}^{REF}}{S_{T+k}}$$

en de groeivoet van de lonen tussen periode T en periode $(T+k)$ als g_{T+k} , zodat

⁷ Het is essentieel om het onderscheid te zien tussen de parameters h_{Tt} in uitdrukking (11) en w_{T+k} in uitdrukking (15). De eerste slaat op de herwaardering van de lonen uit het verleden, zoals die geïmplementeerd wordt voor de berekening van het pensioen op het moment van uittreding uit de arbeidsmarkt; de tweede heeft betrekking op de welvaartsaanpassing van de pensioenen tijdens de periode van pensionering.

$$(17) \quad 1 + g_{T+k} = \frac{\overline{S_{T+k}}}{S_T}$$

We bekijken nu twee extreme mogelijkheden: geen en volledige welvaartsaanpassing.

6.1. Geen welvaartsaanpassing

Wanneer de pensioenen tijdens de pensioenperiode niet worden aangepast⁸, wordt $w_{T+k} = 1$. We kunnen dan onmiddellijk uit (15)-(17) afleiden dat

$$(18) \quad \vartheta_{T+k}^{REF} = \frac{\delta}{1 + g_{T+k}}$$

De verhouding tussen het pensioen van de referentiepersoon (die gedurende zijn hele voltijdse loopbaan het gemiddeld inkomen heeft verdiend) en het gemiddeld inkomen in periode $(T+k)$ wordt dan in een periode van economische groei steeds kleiner. Anderzijds zal de welvaartsratio stijgen in perioden van economische achteruitgang. Deze evolutie is niet wenselijk. Ze spoort niet met de idee om aan mensen een target vervangingsratio te garanderen. Ze gaat ook in tegen de idee van intergenerationale rechtvaardigheid (of intergenerationale risicodeling), die belichaamd wordt in de Musgrave-regel. We gaan daar verder op in in de volgende sectie.

6.2. Volledige welvaartsaanpassing

Het pensioensysteem kan ook waarborgen (steeds onder de voorwaarden die in sectie 5 werden beschreven!) dat de welvaartsratio ϑ_{T+k}^{REF} voor de referentie-persoon doorheen de tijd constant blijft en gelijk aan δ . Daartoe moeten de herwaarderingsfactoren gedefinieerd worden als

$$(19) \quad w_{T+k} = \frac{\overline{S_{T+k}}}{S_T} = 1 + g_{T+k}$$

Deze aanpassing ligt beter in de lijn van de basisintuïties zoals die in de vorige secties werden verdedigd. We zullen dan ook verder veronderstellen dat de pensioenen inderdaad aan de evolutie van de reële lonen worden aangepast.⁹ We gaan in sectie 7 uitvoerig in op de betaalbaarheid van het systeem en op de gevolgen voor de intergenerationale risicodeling.

Wanneer we (2), (8) en (19) samenbrengen, kunnen we het pensioen voor een individu i in periode $(T+k)$ schrijven als

$$(20) \quad P_{(T+k)i} = \frac{\Pi_{Ti}}{\Pi_T^{REF}} \cdot \delta \cdot \overline{S_{(T+k)}} \cdot r_{Ti}$$

In een regime met volledige welvaartsaanpassing, worden uitdrukkingen (8) en (20) dus volledig equivalent. Noteer echter dat Π_T^{REF} (en niet Π_{T+k}^{REF}) voorkomt in de noemer van uitdrukking (20)). Wanneer die twee niet aan elkaar gelijk zijn (bv. in een periode met toenemende levensverwachting) moeten er transitievoorwaarden worden uitgewerkt.

⁸ Vermits we in dit hoofdstuk redeneren in reële termen, betekent “geen” aanpassing dat er enkel een aanpassing is voor veranderingen in de prijsindex.

⁹ Dit is ook de standaardprocedure in een NDC-systeem.

7. Automatische aanpassingsmechanismen: loonevolutie, activiteitsgraad en demografische schokken

Tot nu toe hebben wij voortdurend benadrukt dat de financiële houdbaarheid van de pensioenen in het flexibele puntensysteem dat wij voorstellen afhangt van de regelmatige (en automatische) aanpassing van het referentiepuntenaantal Π_T^{REF} aan wijzigingen in de demografische en variabelen en de economische context (levensverwachting en tewerkstellingsgraad). We lichten nu toe op welke wijze hier kan over gedacht worden. In sectie 7.2 analyseren wij de situatie waarbij de aanpassingen volledig via de pensioenleeftijd verlopen. In sectie 7.3 bespreken we mogelijke wijzigingen in de bijdragevoet. In sectie 7.4 tenslotte tonen we op welke wijze alternatieve financiering (bv. via de overheidsschuld of via een vermogensbelasting) in de analyse kan geïntegreerd worden.

Het is instructief om te vertrekken van een situatie met budgetevenwicht en dan te onderzoeken op welke wijze het systeem reageert op schokken. Laat ons daarom vertrekken vanuit een initiële periode "0" waarin het pensioensysteem een budgetair evenwicht vertoont. Indien er geen externe financieringsbronnen worden ingezet, moet dan in die periode gelden dat

$$(21) \quad \overline{P}_0 \cdot L_0^P = \tau_0 \cdot \overline{S}_0 \cdot L_0^W$$

waarbij L_0^P staat voor het totaal aantal gepensioneerden en L_0^W voor het totaal aantal werkenden. Wanneer we de economische afhankelijkheidsratio D_0^E definiëren als de verhouding van het aantal gepensioneerden over het aantal werkenden, d.w.z. als L_0^P/L_0^W , dan kan de budgetvoorwaarde ook geschreven worden als

$$(22) \quad \overline{P}_0 \cdot D_0^E = \tau_0 \cdot \overline{S}_0.$$

Nog steeds in de veronderstelling dat we in een steady-state evenwicht zitten (een periode waarin Π_T^{REF} constant blijft), kunnen we (gebruik makend van uitdrukkingen (8) en (20)) het gemiddelde pensioen in periode 0 schrijven als

$$(23) \quad \overline{P}_0 = \overline{\Pi_0 \cdot ac_0} \cdot \delta \cdot \overline{S}_0 \cdot \frac{1}{\Pi_0^{REF}},$$

waar $\overline{\Pi_0 \cdot ac_0}$ staat voor het gemiddelde van $\Pi_i \cdot r_i$ over de bevolking. We zullen dat gemiddelde verder schrijven als \overline{I}_0 en later terugkomen op de interpretatie. Noteer dat (zoals in sectie 5 werd toegelicht) een stijging van Π^{REF} leidt tot een daling van het gemiddelde pensioen – en eigenlijk tot een daling van alle pensioenen omdat de waarde van een punt in uitdrukking (7) vermindert.

Wanneer we uitdrukking (23) invullen ter vervanging van \overline{P}_0 , kan de budgetvoorwaarde (22) herschreven worden als

$$(24) \quad \frac{\overline{I}_0 \cdot \delta \cdot D_0^E}{\Pi_0^{REF}} = \tau_0.$$

We zullen nu onderzoeken op welke wijze de parameters van het systeem moeten aangepast worden wanneer er wijzigingen optreden in de economische of demografische situatie. We concentreren ons daarbij op comparatief-statische resultaten, d.w.z. dat we twee verschillende steady-state evenwichten met elkaar zullen vergelijken. We komen even terug op de

transitieproblematiek in de volgende secties. In deze sectie lichten we toe op welke wijze automatische (ex ante) aanpassingsmechanismen kunnen worden opgezet. We richten ons daarbij vooral op de vraag wie de last van de aanpassing draagt. Om het pensioensysteem op lange termijn voor de bevolking aanvaardbaar te houden, moet er een duidelijke regel zijn voor de intergenerationele verdeling. Het is sociaal niet houdbaar om de last van de aanpassingen volledig op de schouders te leggen van ofwel de gepensioneerden, ofwel de actieve bevolking. Ook overwegingen van risicodeling op lange termijn pleiten ervoor om de last op een evenwichtige wijze over de actieven en de gepensioneerden (of, in een ex ante perspectief, over de actieve periode en de pensioenperiode van de levensloop) te verdelen. In dat verband vormt de zgn. Musgrave-regel een interessant referentiepunt. Dit principe legt op dat de verhouding van de pensioenen en de netto-lonen constant moet blijven, of

$$(25) \quad \frac{\bar{P}_0}{(1 - \tau_0)\bar{S}_0} = m^*$$

We bekijken eerst de gevolgen van wijzigingen in de gemiddelde lonen. Vervolgens gaan we in op de noodzakelijke aanpassingen wanneer de levensverwachting en de tewerkstellingsgraad veranderen.

7.1. Wijzigingen in de gemiddelde lonen

De gemiddelde lonen komen niet voor in de voorwaarde (24) voor budgetevenwicht. Dat wordt verklaard doordat een stijging van de lonen zowel de totale bijdragen als de totale pensioenlast laat stijgen. Uitdrukking (23) toont inderdaad onmiddellijk aan dat er een proportioneel verband bestaat tussen het gemiddelde loon en het gemiddeld pensioen. Alle aanpassingen verlopen dus automatisch en in het door ons beschreven systeem zullen wijzigingen in de lonen niet leiden tot een verstoring van het Musgrave-principe (25). Noteer dat dit aantrekkelijke resultaat enkel verkregen wordt wanneer de pensioenen welvaartsvast gemaakt worden (zie sectie 6).

7.2. Wijzigingen in de tewerkstellingsgraad en in de levensverwachting: aanpassing via de pensioenleeftijd

Wijzigingen in de tewerkstellingsgraad van de bevolking en in de levensverwachting nopen tot meer gecompliceerde aanpassingen. Zij leiden tot een wijziging in de economische afhankelijkheidsratio D_0^E in uitdrukkingen (22) en (24). Zoals eerder gezegd, gaan we ervan uit dat lange-termijn evoluties in de economische en demografische omgeving best worden opgevangen bij middel van automatische aanpassingen van de pensioenen via de waarde van een punt v . Deze evoluties beschouwen we als een collectieve verantwoordelijkheid. Bovendien willen we in principe voor de referentiepersoon een vaste vervangingsratio van δ garanderen, zonder dat de last hiervoor volledig op de schouders van de actieve bevolking wordt gelegd (door een stijging van de bijdragevoet τ). We bekijken daarom in deze sectie op welke wijze het budgetevenwicht kan hersteld worden door aanpassingen aan de gemiddelde pensioenleeftijd en aan de tewerkstellingsgraad. In de volgende secties bespreken we andere scenario's, waarbij ook de bijdragevoet en de mate van alternatieve financiering kunnen worden aangepast.

7.2.1. Wijzigingen in de levensverwachting: aanpassing van de pensioenleeftijd

Om een beter inzicht te krijgen in de aanpassingen die opgelegd worden door een geleidelijke stijging van de levensverwachting wanneer δ en τ vastliggen, werken we met een zeer gestileerd

model. Laat ons veronderstellen dat alle individuen dezelfde levensverwachting l hebben – en dat ze uniform verdeeld zijn over alle mogelijke leeftijden (en dus afwezigheid van de opa-boom). De gemiddelde duur van pensionering (het aantal jaren dat mensen een pensioen ontvangen) schrijven we zoals tevoren als d , het gemiddeld aantal gewerkte jaren als a en het aantal niet-gewerkte jaren (als gevolg van scholing, werkloosheid, invaliditeit en ziekte e.d.) als u . Het is dan onmiddellijk duidelijk dat in elke periode n

$$(26) \quad l_n = a_n + d_n + u_n,$$

en, gegeven onze vereenvoudigende veronderstellingen,

$$(27) \quad D_n^E = \frac{L_n^P}{L_n^W} = \frac{d_n}{a_n} = \frac{d_n}{l_n - d_n - u_n}$$

Dat betekent dus dat in onze initiële periode van budgetevenwicht vergelijking (22) kan herschreven worden als

$$(28) \quad \bar{P}_0 \cdot \frac{d_0}{l_0 - d_0 - u} = \tau \cdot \bar{S}_0$$

waarbij we het subscript bij de bijdragevoet weglaten omdat we zullen veronderstellen dat die constant blijft (of moet blijven). We nemen ook aan dat u constant blijft – wijzigingen in u komen aan bod in sectie 7.2.2.

Laat ons nu aannemen dat (al de rest gelijk blijvend) de levensverwachting l stijgt – van l_0 naar l_1 , en laat ons de kenmerken van het nieuwe evenwicht analyseren, waarbij we ervan uitgaan dat de aanpassingen lopen via een aanpassing van de pensioenleeftijd en niet via een stijging van de bijdragevoet τ . In dat geval zal de rechterkant van uitdrukking (28) niet veranderen. Om het evenwicht te herstellen na een “schok” van $\Delta l = l_1 - l_0$ kan er dan gebruik gemaakt worden van drie parameters: het gemiddelde pensioen, het uittredingsmoment (en dus de waarde van d) en de tewerkstellingsgraad u . Zoals gezegd, richten we ons hier op de eerste twee parameters.

Een eerste resultaat volgt onmiddellijk: wanneer $\Delta d = \Delta l$, i.e. wanneer er niet langer gewerkt wordt, zal $D_1^E > D_0^E$, en zal het evenwicht slechts kunnen hersteld worden door een daling van het gemiddeld pensioen. Vermits het gemiddelde loon niet verandert tussen periode 0 en periode 1 (en ook de bijdragevoet constant blijft), zal dan niet langer aan de Musgrave-voorwaarde (25) voldaan zijn. Om aan de Musgrave-voorwaarde te voldoen moet $\bar{P}_0 = \bar{P}_1$. Maar dat betekent (zie (22) en (28)) dat ook de economische afhankelijkheidsratio constant moet blijven. We kunnen het automatische aanpassingsmechanisme aan de levensverwachting dan in twee stappen beschrijven:

(a) De economische afhankelijkheidsratio moet voor en na de stijging van de levensverwachting dezelfde zijn. Dat betekent dus dat

$$(29) \quad (D_0^E =) \frac{d_0}{l_0 - d_0 - u} = \frac{d_1}{l_1 - d_1 - u} (= D_1^E)$$

of

$$(30) \quad \Delta d = \Delta l \frac{D_0^E}{1 + D_0^E} \quad \text{en} \quad \Delta a = \Delta l - \Delta d = \Delta l \frac{1}{1 + D_0^E}$$

Binnen dit eenvoudig model zal dus bij een stijging van de levensverwachting het aantal pensioenjaren proportioneel moeten toenemen. Deze ‘proportie’ beantwoordt aan eenvoudige eigenschappen (die vanzelfsprekend samenhangen met de eenvoud van de onderliggende hypothesen). Men kan vergelijking (29) immers herschrijven als:

$$(31) \quad \Delta d = \Delta l \frac{d_0}{l_0 - u_0}$$

d.w.z. vertrekkende van een evenwichtssituatie veronderstelt het bereiken van een nieuw evenwicht dat de verhouding tussen de pensioentijd en de arbeidstijd ($l - u$) ongewijzigd blijft. Dit alles betekent dus dat de stijging van de levensverwachting kan leiden tot een stijging van het aantal pensioenjaren, maar dat $\Delta d < \Delta l$, m.a.w. bij gelijkblijvende tewerkstellingsgraad moet het aantal actieve jaren stijgen en dus de pensioenleeftijd verlaten.

(b) Wanneer mensen langer werken, neemt hun aantal punten toe. Dat betekent natuurlijk dat het gemiddeld puntenaantal $\bar{\Pi}$ zal stijgen. Bovendien zal wanneer individu i langer begint te werken ook de waarde van ac_i veranderen. Nochtans moet – om aan de Musgrave regel te voldoen – het gemiddelde pensioen constant blijven. Hier komt nu de parameter Π^{REF} op het toneel. We hebben in sectie 5 er voortdurend op gewezen dat de definitie van de referentiepersoon moet wijzigen wanneer de levensverwachting stijgt. We kunnen nu onmiddellijk afleiden hoe dat moet gebeuren: Π^{REF} moet zich zodanig aanpassen dat het gemiddelde pensioen constant blijft. Uit vergelijkingen (23) en (24) volgt dan onmiddellijk:

$$(32) \quad \Pi_1^{REF} = \Pi_0^{REF} \frac{\bar{I}_1^*}{\bar{I}_0}$$

waarin \bar{I}_1^* de hypothetische waarde van \bar{I} voorstelt, die gepaard gaat met de noodzakelijke aanpassing van d . Deze formule wordt eenvoudiger te interpreteren als we een relatief onschuldige veronderstelling maken over de samenhang tussen Π_i en r_i . We kunnen inderdaad in het algemeen schrijven dat

$$(33) \quad \bar{I}_n = \bar{\Pi}_n \cdot \bar{r}_n + cov(\Pi_i, r_i)$$

Uit sectie 4 weten we dat $\bar{r}_n = 1$. Wanneer we nu aannemen dat $cov(\Pi_i, r_i) = 0^{10}$, kan (32) vereenvoudigd worden tot

$$(34) \quad \Pi_1^{REF} = \Pi_0^{REF} \frac{\bar{\Pi}_1^*}{\bar{\Pi}_0}$$

De interpretatie van deze uitdrukkingen ligt voor de hand. Zoals beschreven in sectie 5 is de referentiepersoon iemand met een loopbaan die beantwoordt aan een zekere norm (die we C_0^{REF} hebben genoemd). Die “norm” zal afhangen van een hele reeks parameters, die alle in de bovenstaande uitdrukkingen voorkomen: de belangrijkste zijn de bijdragevoet, de levensverwachting

¹⁰ Hou er rekening mee dat r_{Ti} geen maatstaf is van de individuele pensioenduur, maar wel van de mate waarin de beslissing van individu i afwijkt van het gemiddelde.

en het design van het puntensysteem (waardoor bv. de minimumregelingen en de behandeling van de gelijkgestelde perioden worden vastgelegd). Uitdrukking (34) (en, meer algemeen (32)) tonen dan aan op welke wijze deze norm zal verschuiven wanneer de levensverwachting verandert en wanneer het budgettaire evenwicht via aanpassingen van de referentieloopbaan wordt gerealiseerd.

Het is belangrijk in te zien dat $\bar{\Pi}_1^*$ de puntenwaarde is die overeenkomt met de wijzigingen in uittredegedrag die noodzakelijk zijn om D^E te fixeren. Wanneer mensen zich niet voldoende aanpassen door langer te werken en hun puntenaantal dus onvoldoende verhoogt, zal het gemiddelde pensioen dalen (omdat Π^{REF} afhangt van $\bar{\Pi}^*$ en niet van de werkelijke $\bar{\Pi}$). Dat moet ook, omdat de economische afhankelijkheidsratio zal stijgen wanneer de pensioenleeftijd zich onvoldoende aan de stijging van de levensverwachting aanpast. Dit brengt ons op het belangrijke punt van de incentieven. Het puntensysteem creëert automatisch een incentief om langer te werken, omdat men door langer te werken zijn puntenaantal (en dus zijn individueel pensioen) kan verhogen.¹¹ Dit mechanisme komt bovenop de bonus (malus) die men verwerft via de flexibiliteitsparameter r_i . Er is echter op zichzelf geen garantie dat die automatisch gecreëerde incentieven voldoende zullen zijn om de noodzakelijke verlenging van de loopbaan tot stand te brengen. Zeker wanneer het uitgekeerde pensioen in de realiteit slechts matig toeneemt wanneer men langer werkt, zal het noodzakelijk zijn om sterker regulerend op te treden, bv. door een verstrenging van de toegangsvoorwaarden.

Wanneer de werkelijke pensioenleeftijd niet voldoende wijzigt (en dus $D_1^E > D_0^E$), garandeert het geschetste mechanisme toch nog steeds dat er budgetevenwicht is. In dat geval zullen door de aanpassing van Π^{REF} immers automatisch de uitbetaalde pensioenen dalen (waardoor $\bar{P}_1 < \bar{P}_0$). Dit illustreert nogmaals dat het puntensysteem met automatische aanpassingsmechanismen ver afwijkt van een zuiver DB-systeem – en eigenlijk dicht bij een DC-systeem zit. Men zou zelfs kunnen opperen dat het uitgangspunt waarbij de bijdragevoet constant wordt gehouden, de last van de aanpassing te sterk op de schouders van de gepensioneerden legt. Indien gewenst, kan men het aanpassingsmechanisme zoals het hier werd geschetst, in dat geval ook aanpassen. We komen daarop terug in sectie 7.3 nadat we de gevolgen van wijzigingen in de tewerkstellingsgraad hebben bekeken.

We hebben ons in deze tekst bewust geconcentreerd op de relatief abstracte schets van een mogelijke architectuur van een pensioensysteem. Blijft natuurlijk de vraag naar de mogelijke operationalisering: hoe gaat men $\bar{\Pi}^*$ (en dus Π^{REF}) op voorhand kennen? Het is natuurlijk evident dat perfecte kennis (en dus een perfecte voorspelling) onmogelijk zijn. Dat geldt voor alle “automatische” aanpassingsmechanismen waarbij men op voorhand parameters moet fixeren. (Noteer dat het NDC-systeem in zijn zuivere vorm geen budgetevenwicht garandeert). Toch is de situatie in dit verband ver van hopeloos. De actuele gemiddelde puntenwaarde $\bar{\Pi}$ wordt immers in elke periode geobserveerd door de administratie (die bovendien ook zal weten hoe $\bar{\Pi}$ is opgebouwd, meer bepaald wat het aandeel is van werkenden etc.). Het moet dan mogelijk zijn om redelijke benaderingen van $\bar{\Pi}^*$ te maken, zeker omdat de stijging van de levensverwachting een gradueel proces is, zonder al te grote schokken.

¹¹ Let op voor mogelijke verwarring. De parameter Π^{REF} wordt zo bepaald dat, mits aanpassing van hun actieve loopbaan, het gemiddelde pensioen intact blijft. De voorwaarde is essentieel.

7.2.2. Wijzigingen in de tewerkstellingsgraad

We hebben tot nu toe in al deze afleidingen in onze redenering de inactiviteitsgraad van de bevolking u als een constante beschouwd. In de realiteit zal die natuurlijk ook variëren doorheen de tijd: de ratio $a/(a + u)$ kan geïnterpreteerd worden als de tewerkstellingsgraad. Veranderingen in u kunnen op twee wijzen geïnterpreteerd worden:

(a) Tot op zekere hoogte is de tewerkstellingsgraad een parameter die door het beleid kan beïnvloed worden. Vergelijking (28) toont aan dat een daling van u (en dus een stijging van de tewerkstellingsgraad) onmiddellijk toelaat om (bij gelijk blijvende bijdragevoet, gemiddeld loon en levensverwachting) het gemiddelde pensioen te verhogen. Een daling van u is ook aantrekkelijk wanneer het erom gaat de stijging van de levensverwachting op te vangen. Wanneer men erin slaagt de tewerkstellingsgraad te verhogen, zal de noodzakelijke verlating van de pensioenleeftijd gemilderd worden. Een daling van u leidt immers onmiddellijk tot een daling van de economische afhankelijkheidsratio.

(b) De tewerkstellingsgraad kan echter ook wijzigen onder invloed van exogene factoren (bv. als gevolg van de internationale conjunctuur). We concentreren ons vooral op negatieve schokken (een stijging van $\Delta u = u_1 - u_0$). Wanneer de tewerkstellingsgraad afneemt, zal de som van de pensioenbijdragen verminderen. Ook in dat geval zou men kunnen proberen het pensioenbudget in evenwicht te houden via aanpassingen aan de pensioenleeftijd: in dat geval is een daling van d noodzakelijk. Wanneer het evenwicht van het pensioensysteem gerealiseerd wordt via een aanpassing van de pensioenleeftijd zal dan immers de volgende gelijkheid moeten gelden (vergelijk met (29)):

$$(35) \quad (D_0^E =) \frac{d_0}{l_0 - d_0 - u_0} = \frac{d_1}{l_0 - d_1 - u_1} (= D_1^E)$$

en dus (vergelijk met (30))

$$(36) \quad \Delta d = -\Delta u \cdot \frac{D_0^E}{1 + D_0^E}$$

Men kan zich echter afvragen of dit een realistisch scenario is: het is immers niet evident om de arbeidsduur te verlengen in een periode van werkloosheid. Het is in elk geval onwaarschijnlijk dat de gevolgen van de stijging van de werkloosheid voor de financiering van de pensioenen volledig langs deze weg kunnen worden opgevangen. Dit brengt ons tot mogelijke scenario's waar de gemiddelde pensioenleeftijd zich niet voldoende kan aanpassen om de demografische en/of economische schokken op te vangen.

7.3. Onvolledige aanpassing van de gemiddelde pensioenleeftijd: wijzigingen in de bijdragevoet

In de vorige secties hebben we afgeleid hoe wijzigingen in de economische afhankelijkheidsratio D^E (hetzij via een stijging van de levensverwachting, hetzij via een negatieve economische schok op de tewerkstelling) kunnen opgevangen worden door d aan te passen (terwijl δ en τ constant blijven). Het is echter mogelijk dat deze noodzakelijke aanpassing niet haalbaar is, zeker in het geval van een negatieve economische schok. In het mechanisme zoals we dat tot hiertoe hebben geschetst valt de last van de aanpassing dan volledig op de pensioenen. Zoals reeds gezegd, zou men kunnen

opwerpen dat dit een eenzijdige aanpak is en dat er in zulke gevallen niet ten allen prijze moet vastgehouden worden aan een constante bijdragevoet τ . Dit betekent dat we in een scenario terechtkomen met drie beleidsparameters: de gemiddelde pensioenleeftijd (of de loopbaanduur), de impliciete vervangingsratio en de bijdragevoet. De gevolgen voor de intergenerationele verdeling zullen natuurlijk verschillend zijn naargelang de keuzes die gemaakt worden met betrekking tot deze parameters.

We veronderstellen dat alle mogelijke beleidsmaatregelen zijn aangewend om d te beïnvloeden, maar dat die niet voldoende zijn om het budgetevenwicht te garanderen, d.w.z. dat ook na het beste beleid $D_1^E > D_0^E$, of $\overline{P}_0 \cdot D_1^E > \tau_0 \cdot \overline{S}_0$. We gaan ervan uit dat $\overline{S}_0 = \overline{S}_1 = \overline{S}$. Om evenwicht tot stand te brengen, zullen dus ofwel \overline{P}_0 , ofwel τ_0 , ofwel beide zich moeten aanpassen.

Er zijn nu verschillende reacties mogelijk:

(a) De bijdragevoet τ_0 wordt niet aangepast. Dit is de benadering die in sectie 7.2.1 werd toegelicht. In dat geval zal de schok volledig gedragen worden door de gepensioneerden, in de vorm van een lager pensioen. Men zit dan dicht bij een DC-systeem.

(b) De vervangingsratio δ wordt gewaarborgd, zelfs wanneer de aanpassing van de pensioenleeftijd onvolledig is. In dat geval zal τ_1 moeten vastgelegd worden zodat $\overline{P}_1 = \overline{P}_0$, of

$$(37) \quad \tau_1^{DB} = \frac{\overline{P}_0 \cdot D_1^E}{\overline{S}}$$

We vallen dan terug op een zuiver DB-systeem, waarbij de last van de aanpassing volledig gedragen wordt door de actieve bevolking.

(c) We hebben reeds geargumenteed dat geen van beide extreme benaderingen evenwichtig is – en dat voor beide ook het maatschappelijk draagvlak waarschijnlijk klein is. Wanneer we op zoek gaan naar een nieuw, robuust contract tussen de generaties, vormt de Musgrave-regel zoals voorgesteld in uitdrukking (25) een interessant referentiepunt. Wanneer we het Musgrave-principe (25) invoeren in de budgetvergelijking (22) zien we onmiddellijk dat

$$(38) \quad \tau_1^{MUS} = \frac{m^* D_1^E}{1 + m^* D_1^E}$$

Wanneer $D_1^E > D_0^E$ zal $\tau_1^{MUS} > \tau_0$. Maar tegelijkertijd is $\tau_1^{MUS} < \tau_1^{DB}$. Ook het pensioen zal dus naar beneden toe worden aangepast ($\overline{P}_1 < \overline{P}_0$). Hierdoor wijzigt dus de bruto-vervangingsratio, maar wanneer de Musgrave-regel wordt gerespecteerd, blijft de netto-vervangingsratio ongewijzigd. Dit resultaat illustreert dat het conditionele mechanisme dat hier wordt voorgesteld absoluut niet samenvalt met een DB-systeem.

7.4. Aanpassingen via alternatieve financiering

Om de mogelijkheid van alternatieve financiering in het model op te nemen herschrijven we de budgetvoorwaarde (21) als

$$(39) \quad \overline{P}_0 \cdot L_0^P = \tau_0 \cdot \overline{S}_0 \cdot L_0^W + X_0,$$

waarbij X_0 staat voor een inkomstenbron, die niet enkel op de actieve bevolking drukt. Men kan denken aan de opbrengst van bv. een financiering op basis van vermogen, een veralgemeende sociale bijdrage of een vermindering van de inrestlasten op de overheidsschuld. Wanneer we nu veronderstellen dat die alternatieve inkomensbronnen een fractie α van de totale pensioenlast financieren, kan de budgetvoorwaarde (39) herschreven worden als

$$(40) \quad (1 - \alpha_0)\overline{P}_0 \cdot L_0^P = \tau_0 \cdot \overline{S}_0 \cdot L_0^W,$$

of

$$(41) \quad \overline{P}_0 \cdot (1 - \alpha_0) \cdot D_0^E = \tau_0 \cdot \overline{S}_0.$$

Wanneer we de uitdrukkingen (41) en (22) vergelijken, zien we dat alle vorige resultaten gemakkelijk kunnen veralgemeend worden door D_0^E te vervangen door $(1 - \alpha_0)D_0^E$. We illustreren dat voor de aanpassing van de pensioenleeftijd bij een stijging van de levensverwachting.

In het verruimde model moet de voorwaarde voor een budgettair evenwicht met alternatieve financiering bij gelijk blijvende bijdragevoet (29) vervangen worden door

$$(42) \quad \frac{(1 - \alpha_0)d_0}{l_0 - d_0 - u} = \frac{(1 - \alpha_1)d_1}{l_1 - d_1 - u},$$

of

$$(43) \quad (1 - \alpha_0)D_0^E(l_1 - d_1 - u) = (1 - \alpha_1)d_1.$$

Om tot eenvoudige interpretaties te komen introduceren we een nieuwe parameter

$$\gamma_{01} = \frac{1 - \alpha_0}{1 - \alpha_1},$$

die de wijziging in de mate van alternatieve financiering weergeeft tussen de perioden 0 en 1. Als $\gamma_{01} = 1$, blijft de mate van alternatieve financiering dezelfde. Wanneer $\gamma_{01} > (<) 1$, stijgt (daalt) de mate van alternatieve financiering.

Uit (43) volgt dan

$$(44) \quad \Delta d = \Delta l \left(\frac{\gamma_{01} D_0^E}{1 + \gamma_{01} D_0^E} \right) + \frac{(\gamma_{01} - 1)d_0}{1 + \gamma_{01} D_0^E}$$

en

$$(45) \quad \Delta a = \Delta l \left(\frac{1}{1 + \gamma_{01} D_0^E} \right) - \frac{(\gamma_{01} - 1)d_0}{1 + \gamma_{01} D_0^E}$$

Deze uitdrukkingen kunnen gemakkelijk geïnterpreteerd worden. Wanneer het belang van alternatieve financiering tussen de periodes 0 en 1 niet toeneemt, is $\gamma_{01} = 1$ en vinden we gewoon de resultaten van uitdrukking (30) terug. Wanneer de mate van alternatieve financiering toeneemt ($\gamma_{01} > 1$) kan een grotere fractie van de toegenomen levensverwachting omgezet worden in

pensioenjaren: Δd wordt groter en Δa wordt kleiner in vergelijking met het model zonder alternatieve financiering.

Alle andere resultaten uit de secties 7.2 en 7.3 kunnen op een analoge wijze geherinterpreteerd worden. De intuïtie is steeds dezelfde: wanneer de alternatieve financiering belangrijker wordt, wordt de "last" van de aanpassing voor het pensioensysteem zelf verlicht.

8. De opvang van de baby-boom

In sectie 7 hebben we beschreven op welke wijze automatische aanpassingen aan economische schokken kunnen ingebouwd worden in de pensioenformule. De gevolgen van wijzigingen in het reële inkomen worden steeds op een evenwichtige wijze over de generaties verdeeld. De geleidelijke stijging van de levensverwachting kan opgevangen worden door een verschuiving van de pensioenleeftijd: op *voorwaarde* dat deze verschuiving inderdaad gerealiseerd wordt kunnen de bruto-vervangingsratio en de bijdragevoet onveranderd blijven. Wanneer deze verschuiving niet (of onvoldoende) wordt gerealiseerd zullen ook de bijdragevoet en de bruto-vervangingsratio moeten veranderen. Dit impliceert wel dat de waarde van een punt doorheen de tijd moet aangepast worden. We hebben aangetoond dat de invoering van (een vorm van) de Musgrave-regel kan zorgen voor een evenwichtige spreiding van de last over de actieve en de gepensioneerde generaties. Wijzigingen in de bijdragevoet zijn wellicht vooral belangrijk wanneer economische schokken moeten worden opgevangen, omdat het niet evident is de pensioenleeftijd te verlaten in een periode van stijgende werkloosheid. Het belang van de Musgrave-regel mag niet onderschat worden: wanneer hij ingebouwd wordt in het pensioensysteem garandeert hij aan alle generaties dat de last niet eenzijdig op hen wordt afgewenteld. De *conditionele* waarborg van een vaste vervangingsratio wordt dan aangevuld met een *niet-conditionele* waarborg van een evenwichtige verdeling van de lasten.

Dezelfde logica blijft ook aan het werk in andere omstandigheden. Onze uiteenzetting over wijzigingen in de levensverwachting ging uit van een relatief stabiele situatie die de mogelijkheid biedt van geleidelijke en voorspelbare aanpassingen. Op korte termijn worden we echter geconfronteerd met de gevolgen van de baby-boom: het gaat hier niet om een geleidelijke aanpassing, omdat de noodzakelijke aanpassingsmechanismen afwezig waren in het actuele systeem. De verlating van de pensioenleeftijd is in deze situatie absoluut noodzakelijk, maar het is onrealistisch om aan te nemen dat ze op korte termijn het probleem volledig kan opvangen. Er zal waarschijnlijk een combinatie nodig zijn van verschillende maatregelen. Ook bij deze aanpassing kan de Musgrave-regel als een richtpunt worden gebruikt. Binnen de logica van het hier voorgestelde pensioensysteem is het belangrijk om een onderscheid te maken tussen de éénmalige en substantiële schok van de niet opgevangen baby-boom en de lange termijn-evolutie van het systeem (bv. de geleidelijke toename van de levensverwachting) die via automatische aanpassingsmechanismen kan worden opgevangen. Simulaties maken het mogelijk om de afwijking van de lange-termijntrend als gevolg van de baby-boom af te zonderen van die lange-termijntrend.

Tenslotte is er ook een transitieprobleem. De analyse in sectie 7 kwam essentieel neer op een vergelijking van twee steady-state situaties – in de realiteit zal er daartussen steeds een overgangsfase zijn. Mensen die reeds van een pensioen genieten, kan men immers niet meer vragen om langer te werken. Het is moeilijk om algemene uitspraken over deze transitieproblematiek te

doen, omdat ze mede geconditioneerd wordt door de stijging van de levensverwachting van de cohorten die reeds op pensioen zijn – deze stijging zal kleiner zijn dan die van de nog actieve cohorten. Enkel gedetailleerde simulaties kunnen hierop een klaar licht werpen. Deze gedetailleerde simulaties zullen een beter licht werpen op de noodzakelijke aanpassing van de actieve loopbaan om rekening te houden met deze reeds gepensioneerde cohorten. De geschetste basismechanismen (aanpassing van de pensioenleeftijd, alternatieve financiering, en, indien nodig, een evenwichtige vermindering van de pensioenen en stijging van de bijdragen op basis van de Musgrave-regel) blijven ook dan van toepassing. Bovendien is er binnen deze meer realistische setting een ander instrument voorhanden: door in te grijpen in het mechanisme van de welvaartsvastheid van de pensioenen, kan men ook de reeds gepensioneerde cohorten mee een gedeelte van de financieringslast laten dragen (aanpassing van de aanpassingcoëfficiënt voor de lopende pensioenen w).



Federale Overheidsdienst
Sociale Zekerheid

© 2014

FOD Sociale Zekerheid

Administratief Centrum Kruidtuin
Finance Tower
Kruidtuinlaan 50
1000 Brussel

De leden van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040

Jos Berghman, Jacques Boulet, Bea Cantillon,
Pierre Devolder, Jean Hindriks, Ria Janvier, Alain
Jousten, Françoise Masai, Gabriel Perl, Erik
Schokkaert, Yves Stevens, Frank Vandenbroucke

Verantwoordelijke uitgever

Frank Vandenbroucke

D/2014/10.770/30