

**EVOLUTIE VAN DE PENSIOENLAST  
VAN DE LOKALE BESTUREN 2004-2050**



***Bijzondere Commissie voor de  
Pensioenen van de Lokale Besturen  
Oktober 2007***

Voorzitter:

Henk Becquaert - CBFA

Commissieleden:

Perry Baret - PDOS

Johan Delanghe - Fortis (vertegenwoordiger van de voorzorginstellingen)

Jean-Pierre Delville - PDOS

Veerle Eerdekens - Ethias (vertegenwoordiger van de voorzorginstellingen)

Jan Gysen - RSZPPO

Nicolas Jeurissen - RSZPPO

Luigi Mendola - UVCW

Mark Suykens - VVSG

Pensioenexpert:

Johan Janssens - PDOS

# EVOLUTIE VAN DE PENSIOENLAST

## VAN DE LOKALE BESTUREN 2004 - 2050

-0-

### *Bijzondere Commissie voor de Pensioenen van de Lokale Besturen*

## Overzicht

---

### **Inleiding**

In zijn beleidsnota van 2006 betreurde de Minister van Pensioenen dat er in het domein van de financiering van de lokale pensioenen nog steeds een grote onzekerheid bestaat over de toekomstige ontwikkelingen.

Het is precies om deze reden dat de Bijzondere Commissie bij het Exsystemteam van de Pensioendienst voor de overheidssector een prospectieve studie heeft besteld inzake de evolutie van het aantal pensioenen en de kostprijs van de pensioenregimes van de lokale besturen. De tussentijdse resultaten van deze studie kunnen nu voorgelegd worden.

---

### **Inhoud**

Deze publicatie bevat de volgende onderwerpen.

Onderwerp	Zie pagina
Overzicht	1
Synthese	3
Pensioenstelsels van de lokale besturen	11
Exsystemen	13
Basisscenario (v0)	18
Variante 1: evolutie van de pensioenbijdragen rekening houdende met boni en overdrachten (v1)	27
Variante 2: opbouw van een demografische reserve (v2)	29
Variante 3: wijziging van de pensioenleeftijd (v3)	30
Variante 4: vermindering van de referentewedde met 10% (v4)	32
Variante 5: contractuele diensten vallen weg uit de pensioenberekening (v5)	33
Variante 6: voortzetten van een waargenomen dalende trend inzake benoemingen (v6)	35
Variante 7: ombuigen van een waargenomen dalende trend inzake benoemingen (v7)	36
Scenario 2: loonhypothese Planbureau	37
Scenario 3: aanvullend pensioen voor contractuelen	39
Conclusie	44
Bijlage 1: evolutie bijdragevoet Pool1 en Pool 2	46
Bijlage 2: evolutie van de boni	47
Bijlage 3: bronnen van de basisgegevens	48

Bijlage 4: bespreking van de basisgegevens	49
Bijlage 5: lijst ziekenhuizen	52
Bijlage 6: extrapolatie gemeentebegroting 2010-2050	54
Bijlage 7: overzicht voornaamste pensioenindicatoren	
Bijlage 8: simulatieresultaten basisscenario	
Bijlage 9 : basisscenario (vraag 2) - cijfers	
Bijlage 10 : raming boni & ristorno	
Bijlage 11 : basisscenario variante 2 - cijfers	
Bijlage 12 : basisscenario variante 3 - cijfers	
Bijlage 13 : basisscenario variante 4 - cijfers	
Bijlage 14 : basisscenario variante 5 - cijfers	
Bijlage 15 : basisscenario variante 6 – cijfers	
Bijlage 16 : basisscenario variante 7 - cijfers	
Bijlage 17 : scenario Planbureau met perequatie - cijfers	
Bijlage 18 : scenario Planbureau zonder perequatie - cijfers	

**Bijzondere  
Commissie van  
de pensioenen  
van de plaatselijke  
Besturen**

Deze commissie heeft als opdracht om ten behoeve van de Minister die de pensioenen onder zijn bevoegdheid heeft, advies uit te brengen over:

- 1) alle vragen i.v.m. het pensioenstelsel van de personeelsleden van de plaatselijke besturen en van hun rechthebbenden, en met name studies uit te voeren in verband met de evolutie van de pensioenuitgaven op basis van de gegevens vervat in de gegevensbank van de Rijksdienst;
- 2) de elementen van het loon die in aanmerking moeten genomen worden voor de berekening van de pensioenbijdrage;
- 3) de wettigheid en het bedrag van de pensioenen die toegekend worden door het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de lokale overheden, door het stelsel van de nieuwe bij de Rijksdienst aangesloten en door de plaatselijke besturen die bij een verzorgingsinstelling aangesloten zijn.

De voorzitter van de Bijzondere Commissie van de pensioenen van de plaatselijke besturen is een vertegenwoordiger van de Minister die de pensioenen onder zijn bevoegdheid heeft.

Naast de voorzitter bestaat de Commissie uit de volgende leden:

- 1) twee ambtenaren van de Pensioendienst voor de overheidssector;
- 2) twee ambtenaren van de Rijksdienst voor sociale zekerheid van de provinciale en plaatselijke overheidsdiensten;
- 3) twee vertegenwoordigers van de verzorgingsinstellingen;
- 4) twee leden die worden gekozen omwille van hun bijzondere deskundigheid inzake pensioenen van de plaatselijke besturen en voorgedragen door de Vereniging van Belgische Steden en Gemeenten.

# Synthese

---

## **Opdracht en uitvoering**

In opdracht van de Minister van Pensioenen heeft de Bijzondere Commissie voor de Pensioenen van de Plaatselijke Besturen<sup>1</sup> een studie gemaakt over de evolutie van het aantal en de kostprijs van de pensioenen over de periode 2004-2050.

De voorbereidende werkzaamheden voor de studie zijn reeds aangevat eind 2004. Voor de studie zijn individuele gegevens van de jaren 2001-2003 gebruikt afkomstig van de RSZPPO, Dimona, PDOS en het Pensioenkadaster. Het bekomen van de nodige toelatingen, de gegevensverzameling, de aggregatie en de validatie van de gegevens, het opstellen van de scenario's en de programmering van het simulatiemodel hebben nagenoeg 2 volle jaren gekost. Tenslotte zijn nog een aantal maanden besteed aan de redactie, de validatie en de vertaling van dit rapport.

---

## **De scenario's (algemeen)**

Deze studie is gemaakt op grond van een basisscenario van ongewijzigd beleid. Naast het basisscenario zijn nog twee andere scenario's uitgewerkt.

Van het basisscenario bestaan 7 varianten die elk proberen de pensioenproblematiek scherper te stellen door telkens één belangrijke kostenfactor van de basishypotheses te wijzigen. Het gaat daarbij om:

- de aanpassing van de pensioenreglementering (vb. verhoging van de pensioenleeftijd, wijziging van de pensioenberekening),
  - de wijziging in de tewerkstellings- en benoemingspolitiek (vb. statutair versus contractueel),
  - de responsabilisering van het lokaal bestuur (vb. de oprichting van een lokaal zilverfonds).
- 

<sup>1</sup> Wet van 6 augustus 1993 artikel 13 (Staatsblad 17 september) betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen – zie ook pagina 2

## Het basisscenario

Het basisscenario is een scenario bij ongewijzigd beleid. De basishypotheses zijn:

- ↳ een ongewijzigde wetgeving, d.w.z. de pensioenreglementering en de personeelsstatuten d.d. mei 2007
  - ↳ een constante tewerkstelling, op het niveau zoals waargenomen in 2003 behalve bij de openbare ziekenhuizen die fusioneren met private ziekenhuizen en waar niet langer wordt benoemd. (*Zie bijlage 5 voor een volledige lijst van deze ziekenhuizen*);
  - ↳ geen indexhypothese;
  - ↳ geen loonstijgingen;
  - ↳ geen perequatie<sup>2</sup>;
  - ↳ mortaliteit op basis van de projectie 2002-2100 van het Planbureau
  - ↳ geen overdrachten in toepassing van de wet van 5 augustus 1968<sup>3</sup> tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector en die van de private sector.
- 

## De 7 varianten van het basisscenario

Overzicht van de varianten van het basisscenario:

- ↳ Variante 1 betreft de evolutie van de pensioenbijdragen rekening houdende met boni en overdrachten (v1);
  - ↳ Variante 2 voorziet de opbouw van een demografische reserve (v2);
  - ↳ Variante 3 verhoogt de pensioenleeftijd met 2 jaar (v3);
  - ↳ Variante 4 berekent de impact van de vermindering van de refertewedde met 10% (v4);
  - ↳ Variante 5 houdt geen rekening met de contractuele diensten in de pensioenberekening (v5);
  - ↳ Variante 6 zet de waargenomen dalende trend verder inzake benoemingen (v6);
  - ↳ Variante 7 buigt de waargenomen dalende trend om inzake benoemingen (v7).
- 

## De scenario's 2 en 3

Naast het basisscenario zijn nog twee andere scenario's uitgewerkt. Het eerste bijkomende scenario kadert de simulatieresultaten in een meer macro-economische context met dezelfde reële loonevolutie van de studies van het Federaal Planbureau en de Commissie voor de Vergrijzing. Dit scenario bestudeert het effect van de perequatie als kostenfactor. Om het effect te meten is de simulatie tweemaal uitgevoerd: éénmaal met en éénmaal zonder perequatie.

Het derde scenario sluit nauw aan bij de actualiteit, namelijk de mogelijke oprichting van een aanvullende pensioenregeling voor contractuele ambtenaren in de 2<sup>de</sup> pensioenpijler. Eerst wordt aan de hand van Ethias-simulaties gekeken naar de micro-wereld van het individu: wat is het individueel voordeel bij een aantal veel voorkomende functies? Vervolgens wordt op het macro-niveau van de lokale besturen de kostprijs van deze operatie geprojecteerd tegen een budgettaire achtergrond. Voor deze oefening zijn statistieken gebruikt uit het juni-nummer 2006 *Lokale financiën* van Dexia. Voor de interpretatie van de simulatieresultaten wordt vooral gebruik gemaakt van de vervangingsratio als belangrijke pensioenindicator.

---

<sup>2</sup> Zie pagina 37

<sup>3</sup> Zie pagina 18

## Globale simulatieresultaten van het basisscenario

In het basisscenario evolueert **het totaal aantal rustpensioenen** van 63.607 in 2004 naar 137.944 in 2050. Dit is een toename met 74.337 pensioenen of +117%. Het aantal nieuwe rustpensioenen piekt in 2018 met 5.711 pensioenen tegenover 3.908 in 2004, d.i. + 46%. Vanaf 2025 stabiliseert het aantal zich rond 4.600 tot 4.700 nieuwe rustpensioenen per jaar wat gemiddeld +22% bedraagt t.o.v. 2004.

De groei van het **totaal aantal overlevingspensioenen** verloopt door de veranderende maatschappelijke context (vb. toename van de activiteitsgraad van de vrouw) anders dan bij de rustpensioenen. Het aantal nieuwe overlevingspensioenen piekt in 2035 met 1.610 pensioenen tegenover 1.277 in 2004, d.i. +26%.

De groei in het globale aantal pensioenen vertaalt zich in een verhoging van **de uitbetaalde bedragen van rust- en overlevingspensioenen** van 1.416,2 miljoen euro in 2004 naar 2.441,4 miljoen euro in 2050. Het gaat om een extra budgettaire last van 1.025,2 miljoen euro of +72%. De toename piekt in 2043-2044 met +73,3%. Vanaf 2045 komt er een lichte daling.

De **loonmassa van het vastbenoemd personeel** daalt door de tewerkstellingshypothese van 3.396,7 miljoen euro in 2004 naar 2.969,3 miljoen euro in 2050. De daling wordt volledig gerealiseerd in de periode 2004-2020.

De verhouding tussen de pensioenlast en de loonmassa geeft in een solidair repartitiesysteem een idee over de bruto<sup>4</sup> **bijdragevoet**. Deze bijdragevoet verdubbelt nagenoeg van 41,7% in 2004 tot 82,2% in 2050. Het hoogste percentage wordt bereikt in 2046 met 82,6%.

---

## Simulatieresultaten van het basisscenario per pensioenstelsel

Een grondige beschrijving van de verschillende bestudeerde lokale pensioenstelsels (Pool 1, Pool 2, VZI, EPS en Pool 9) bevindt zich op pagina 12 en volgende.

De tendens in de detailcijfers per pensioenstelsel is op het eerste zicht identiek aan de tendens in de globale resultaten, namelijk: een continue toename van het aantal pensioenen en van de budgettaire last tot 2050. De mate waarin de groei evolueert, verschilt echter sterk tussen de pensioenstelsels onderling (zie tabel 1).

De wijziging van de kostenfactor in de varianten 1, 2, 4 van het basisscenario, en de hypothesen van het tweede en het derde scenario hebben **geen** impact op de evolutie van aantal pensioenen (zie tabel 2).

De wijziging van de pensioenleeftijd (variante 3), de beperking van de contractuele diensten in de pensioenberekening (variante 5), de verderzetting of ombuiging van een waargenomen trend inzake benoemingen (variante 6 en 7) hebben **wel** een impact op het aantal pensioenen (zie tabel 2).

---

## De globale

De te financieren globale pensioenlast (zie tabel 3) verschilt uiteraard naarge-

<sup>4</sup> Bruto: dit betekent dat geen rekening wordt gehouden met andere inkomsten dan bijdragen die geïnd worden op het loon onder de vorm van werkgevers- en persoonlijke bijdragen.

**pensioenlast** lang men rekening houdt met de wijziging van de pensioenleeftijd (variante 3), de vermindering van de referentewedde met 10% (variante 4), de beperking van de contractuele diensten in de pensioenberekening (variante 5), de verderzetting of ombuiging van een waargenomen trend inzake benoemingen (variante 6 en 7), de loonhypothese van het federaal planbureau met een perequatiestop (scenario 2) of met de invoering van een 2<sup>de</sup> pijler voor contractuele ambtenaren (scenario 3).

De te financieren globale pensioenlast verschilt bovendien naargelang men rekening houdt met boni en overdrachten (variante 1) en met de opbouw van een demografische reserve (variante 2). In tabel 4 wordt om de pensioenuitgaven homogeen te verdelen in de periode van 2010 tot 2050 voor alle scenario's en varianten een demografisch fonds berekend dat start in 2010. Het resultaat wordt voorgesteld als een vaste werkgeversbijdrage 1) via een vaste bijdragevoet toe te passen op de loonmassa of 2) via een vaste jaarpremie.

Voor een goed begrip moet worden benadrukt dat in tabel 4:

- ✦ wordt uitgegaan van een persoonlijke bijdrage van 7,5% die in alle scenario's en varianten ongewijzigd blijft. Deze persoonlijke bijdrage is NIET opgenomen in de tabel.
- ✦ de huidige bijdragepercentages ten laste van de werkgever, vb 20% voor Pool 1, WEL inbegrepen zijn in de hiernavolgende gegevens.

---

## **Vervangingsratio**

De vervangingsratio<sup>5</sup> is een – ook internationaal - veel gebruikte pensioenindicator die, door het meten van de verhouding tussen het pensioeninkomen en het arbeidsinkomen, de inkomensval na de oppensioenstelling weerspiegelt. Deze belangrijke indicator laat niet alleen een landenvergelijking toe. Het geeft ons eveneens de mogelijkheid om simulatieresultaten te vergelijken. In deze studie wordt deze indicator vooral gebruikt om een aantal simulatieresultaten van het basisscenario en zijn varianten te evalueren in de context van een aanvullende pensioenregeling. In tabel 5 zijn de gemiddelde vervangingsratio's opgenomen voor de verschillende scenario's.

De waarden van de vervangingsratio's in deze studie liggen op het eerste zicht bijzonder laag. In het basisscenario (v0) schommelen ze tussen 52,6% (in 2005) en 57,9% (in 2020). De varianten 4 en 5 hebben duidelijk een negatieve invloed op de vervangingsratio: de ratio's dalen van 52,6% (in 2005) naar 41,0% (voor variante 5 in 2040). De varianten 3 en 7 hebben daarentegen een positieve impact: de ratio's stijgen van 52,6% (in 2005) en 59,6% (voor variante 3 in 2020).

Om de lage waarden van deze vervangingsratio's goed te kunnen interpreteren is aan de hand van de online pensioensimulator ([www.kenuwpensioen.be](http://www.kenuwpensioen.be)) een eenvoudige berekening gemaakt van een fictief individueel pensioendossier om te onderzoeken na welke loopbaan een vervangingsratio van dergelijke (beperkte) omvang wordt bereikt. Uit dit onderzoek blijkt dat de vervangingsratio's in tabel 5 overeenstemmen met de vervangingsratio van een lokaal ambtenaar na een gemengde loopbaan met minstens 10 jaar arbeidsprestaties in de privé sector (zie tabel 6).

---

<sup>5</sup> In deze studie stemt de vervangingsratio overeen met de verhouding tussen het gemiddeld nieuw rustpensioenbedrag en het gemiddeld loon bij het vastbenoemd personeel. Het gaat om bruto bedragen.

Dit resultaat stemt nagenoeg overeen met de gemiddelde anciënniteit van 25 jaar vastbenoemde diensten die is waargenomen in de populaties 2001-2003. Deze anciënniteit blijft nagenoeg constant in het simulatieproces tot 2050.

Voor zijn prestaties in de privé sector ontvangt de lokale ambtenaar een werknemerspensioen ten laste van de Rijksdienst voor Pensioenen. Met dit wettelijk werknemerspensioen wordt in deze studie bij geen enkel scenario of variante rekening gehouden. Dit is niettemin een belangrijk element van het totale pensioeninkomen van de sociaal verzekerde. Dit bijkomende werknemerspensioen mag in de interpretatie van de simulatieresultaten van deze studie eigenlijk nooit uit het oog worden verloren.

---

**Aanvullende pensioenregeling contractuelen**

Zoals gezegd sluit het derde scenario nauw aan bij de actualiteit, namelijk de mogelijke oprichting van een aanvullende pensioenregeling voor contractuele ambtenaren in de 2<sup>de</sup> pensioenpijler. De groei van de pensioenlast van het vastbenoemd personeel en de extra uitgaven inzake de opbouw van het 2<sup>de</sup> pijler pensioen worden geprojecteerd tegen de globale begrotingsuitgaven van de lokale besturen.

Rekening houdende met de simulatieresultaten van het basisscenario (v0) geeft de cumulatie van de extra pensioenlast voor de vastbenoemden en van de extra werkgeversbijdrage van 2% aanleiding tot een stijging met 0,83% in 2010 van de globale personeelsbegroting van alle gemeenten samen. Dit percentage klimt tot +6,2% in 2050.

---

**Conclusie**

Deze studie is slechts een eerste oefening en heeft zeker niet de ambitie om alle mogelijke pistes weer te geven. De doelstelling van de studie is echter om de lokale besturen aan de hand van voldoende cijfermateriaal attent te maken op de grote pensioenuitdaging die hen te wachten staat. De lokale besturen hebben er duidelijk alle belang bij onmiddellijk actie te ondernemen vooraleer het te laat is.

---

**Tabel 1: overzicht van de toename per stelsel**

	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS	Pool 9	globaal
<b>Aantal rustpensioenen</b>						
2004	23.775	13.621	15.117	4.663	6.431	63.607
2050	62.627	28.399	26.681	20.225	12	137.944
aantal	+38.852	+14.778	+11.564	+15.562		+74.337
factor	x 2,63	x 2,08	x 1,76	x 4,33		x 2,17
<b>Globale pensioenlast in miljoen euro</b>						
2004	498,4	302,7	351,3	104,9	158,9	1.416,2
2050	1.068,0	491,7	510,8	370,3	0,5	2.441,4
bedrag	+569,6	+189,1	+159,5	+265,4		+1025,2
factor	x 2,14	x 1,62	x 1,45	x 3,53		x 1,72
<b>Globale bijdragevoet</b>						
2004	36,2%	38,1%	46,6%	22,3%		41,7%
2050	82,7%	84,5%	82,8%	77,4%		82,2%

**Tabel 2: evolutie van het aantal rust-en overlevingspensioenen per scenario en variante**

aantallen RP+OP	2004	2050	verschil	toename
Basisscenario v0, v1, v2, v4, scenario 2 & 3	85.545	159.757	74.212	x 1,87
v3	85.545	147.921	62.376	x 1,73
v5	85.545	158.626	73.081	x 1,85
v6	85.545	104.101	18.556	x 1,22
v7	85.545	236.322	150.777	x 2,76

**Tabel 3: evolutie van de uitgaven inzake rust-en overlevingspensioenen per scenario en variante**

uitgaven RP+OP in miljoen euro	variante	2004	2050	verschil	toename
Basisscenario	v0, v1, v2	1.416,2	2.441,4	1.025,2	x 1,72
	v3	1.416,2	2.334,3	918,1	x 1,65
	v4	1.416,2	2.248,5	832,3	x 1,59
	v5	1.416,2	1.941,2	525,0	x 1,37
	v6	1.416,2	1.599,2	183,0	x 1,13
	v7	1.416,2	3.657,4	2.241,3	x 2,58
Scenario 2	- pq	1.416,2	3.832,1	2.415,9	x 2,71
	+pq	1.416,2	4.945,8	3.529,6	x 2,49
Scenario 3	idem vorige scenario's + 2% van de loonmassa van de contractuele ambtenaren				

**Tabel 4: evolutie van werkgeversbijdragevoet of jaarpremie per scenario en variante**

	Bijdragevoet werkgever			Jaarpremie (in dzd. Euro)		
	Globaal	Pool 1	Pool 2	Globaal	Pool 1	Pool 2
<b>Basisscenario</b>						
vraag 2 <sup>6</sup>	65,95%	62,56%	77,77%	1.983.793	813.547	467.276
variante 2	59,67%	55,56%	72,89%	1.803.826	724.150	443.619
variante 3	56,47%	52,55%	68,91%	1.720.289	689.226	424.013
variante 4	55,96%	51,90%	68,70%	1.691.772	676.522	418.138
variante 5	52,78%	48,45%	65,40%	1.596.189	631.741	398.271
variante 6	92,58%	93,22%	110,40%	1.707.385	671.832	424.089
variante 7	41,31%	36,11%	46,25%	1.965.266	720.611	422.349
<b>Scenario 2 Planbureau</b>						
Met perequatie	58,52%	56,28%	69,9%	2.744.900	1.140.459	655.736
Zonder perequatie	47,65%	44,88%	57,19%	2.234.862	909.402	536.892
<b>Scenario 3 Aanvullend pensioen</b>	idem vorige scenario's + 2% van de loonmassa van de contractuele ambtenaren					

**Tabel 5: evolutie van de vervangingsratio's per scenario en variante**

	Basisscenario						Scenario 2
	Variante 0	Variante 3	Variante 4	Variante 5	Variante 6	Variante 7	
2005	52,6%	52,6%	52,6%	52,6%	52,1%	52,7%	52,5%
2010	54,4%	52,0%	49,3%	49,7%	55,1%	54,7%	54,0%
2015	57,0%	58,0%	51,8%	51,9%	57,6%	56,5%	56,5%
2020	57,9%	59,6%	52,5%	50,3%	59,2%	56,7%	57,0%
2025	56,7%	58,7%	51,6%	45,8%	56,9%	56,0%	55,4%
2030	56,0%	57,7%	51,0%	43,0%	56,8%	56,7%	54,4%
2035	56,3%	57,7%	51,1%	41,6%	54,4%	57,3%	54,1%
2040	54,0%	56,7%	49,0%	41,0%	53,0%	57,7%	51,6%
2045	53,2%	54,9%	48,5%	41,3%	51,6%	56,5%	50,4%
2050	53,5%	54,7%	48,8%	41,8%	52,0%	56,1%	50,2%

<sup>6</sup> In het basisscenario worden vóór de varianten twee bijkomende vragen gesteld. Vraag 1: wat is de procentuele daling van de rustpensioenuitgaven indien de pensioenkost vanaf 2010 constant wordt gehouden? Vraag 2: wat is de procentuele stijging van de pensioenbijdragen in het basisscenario?

**Tabel 6:**

<b>geboortedatum:</b>	1/02/1950		
<b>pensioendatum (60 jaar)</b>	1/03/2010		
<b>administratief expert (niveau B)</b>			
laatste bruto wedde	3.508,19 €		
laatste netto wedde	1.982,18 €		
<b>loopbaan 1970-2010</b>			
<b>variante 1 (volledig overheidspensioen)</b>			
	<b>pensioen/m</b>	<b>verschil/m</b>	<b>vervangingsratio</b>
contractueel 1970-1979			
vastbenoemd 1980-2010			
bruto	2.343,06 €		66,79%
netto	1.589,70 €	0	80,20%
<b>variante 2 (10 jaar werknemerspensioen)</b>			
	<b>pensioen</b>	<b>verschil</b>	<b>vervangingsratio</b>
contractueel 1970-1979	316,70 €		
vastbenoemd 1980-2010	1.759,72 €		
bruto	2.076,42 €		59,19%
netto	1.484,97 €	- 104,73 €	74,92%
<b>variante 3 (20 jaar werknemerspensioen)</b>			
	<b>pensioen</b>	<b>verschil</b>	<b>vervangingsratio</b>
contractueel 1970-1989	743,76 €		
vastbenoemd 1990-2010	1.176,39 €		
bruto	1.920,15 €		54,73%
netto	1.414,72 €	- 174,98 €	71,37%
<b>variante 4 (volledig werknemerspensioen)</b>			
	<b>pensioen</b>	<b>verschil</b>	<b>vervangingsratio</b>
contractueel 1970-1989			
vastbenoemd 1990-2010			
bruto	1.604,24 €		45,73%
netto	1.280,90 €	- 308,80 €	64,62%
bron: www.kenuwpensioen.be			

# Pensioenstelsels van de vastbenoemde ambtenaren van de lokale besturen<sup>7 8 9</sup>

---

## **Pool 1: het gemeenschappelijk pensioenstelsel van de plaatselijke besturen**

De meeste besturen die aangesloten zijn bij deze pool behoorden oorspronkelijk tot de Omslagkas van gemeentelijke pensioenen. De aansluiting is onherroepelijk. Dit repartitiestelsel is gebaseerd op solidariteit: de pensioenlast wordt evenredig verdeeld over alle aangesloten besturen van Pool 1. Terwijl de PDOS de pensioenen berekent en laat betalen, zorgt de RSZPPO voor de financiering van het stelsel.

Het bijdragepercentage, dat berekend wordt op basis van de pensioenuitgaven en de loonmassa, bedraagt sedert 1997 onveranderd 27,5%<sup>10</sup>.

---

## **Pool 2: het stelsel van de nieuw bij de RSZPPO aangesloten**

Dit stelsel is net als het gemeenschappelijk pensioenstelsel een repartitiestelsel gebaseerd op het solidariteitsprincipe. Net zoals de besturen van Pool 1 kunnen de besturen van Pool 2 hun aansluiting niet herroepen. Naar keuze van de werkgever is de PDOS of een verzorginstelling belast met de pensioenberekening en –betaling terwijl de RSZPPO zorgt voor de financiering.

Indien een bestuur tot het stelsel van de nieuw aangesloten toetreedt, worden niet enkel de nieuwe pensioenen ten laste genomen, maar ook een gedeelte van de bestaande pensioenen en dit ten belope van het bedrag van de betaalde pensioenbijdragen in het eerste jaar van aansluiting verhoogd met 7,5% van de loonmassa. Het restbedrag blijft ten laste van de werkgever. In de hiernavolgende simulatieresultaten wordt dit restbedrag uitgedrukt als Pool 9. De naam is willekeurig gekozen.

Aangezien er in 2005 een bijdragepercentage van 29,5% gold, werd het overnamepercentage voor dat jaar vastgesteld op  $29,5\% + 7,5\% = 37\%$ . Daarbij worden de meest recente pensioenen eerst overgenomen door het stelsel terwijl de oudste, die normaal het eerst zullen uitdoven, verder ten laste blijven van het bestuur. Antwerpen, Gent en Turnhout hebben beslist om met ingang van 1.1.2005 onder deze voorwaarden aan te sluiten bij Pool 2. Luik, Oostende en Brussel hadden zich reeds eerder bij dit stelsel aangesloten.

Pool 1 en Pool 2 worden afzonderlijk beheerd. Het bijdragepercentage van Pool 2 werd in 2005 verhoogd tot 29,5% (+2%) en tot 32,5% in 2006 (+3%) en tot 34,5% in 2007 (+2%)<sup>11</sup>. Voor het eerst was er een ontkoppeling van de pensioenpercentages van Pool 1 en 2. De pensioenbijdragevoet van elke pool is het gevolg van de evolutie van de loonmassa en de pensioenlast binnen de groep waartoe men behoort.

---

## **De bij een**

De plaatselijke besturen die niet bij Pool 1 of bij Pool 2 zijn aangesloten,

---

<sup>7</sup> Activiteitenverslag RSZPPO 2005

<sup>8</sup> In dit rapport wordt de term “Pool” gebruikt als synoniem voor “pensioenstelsel” zodat een Pool niet noodzakelijk een solidair stelsel betekent.

<sup>9</sup> Het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie is NIET opgenomen in deze studie.

<sup>10</sup> Zie bijlage 1.

<sup>11</sup> Zie bijlage 1.

**voorzorginstelling (VZI) aangesloten besturen**

kunnen voor de uitbetaling van de pensioenen van hun vastbenoemde personeelsleden en van hun rechthebbenden een overeenkomst afsluiten met een ‘voorzorginstelling’. Dit is een instelling die collectieve rust - en overlevingspensioenfondsen beheert. In deze gevallen gaat het om een individueel verzekeringscontract tussen het bestuur en de voorzorginstelling. Het stelsel is dus niet gebaseerd op het solidariteitsprincipe tussen lokale besturen. De contracten kunnen een gedeeltelijke kapitalisatie omvatten. Het contract is opzegbaar, zodat een latere aansluiting bij Pool 1 of 2 altijd mogelijk blijft. Een aantal provinciebesturen maken deel uit van deze VZI-groep.

In sommige publicaties wordt in het geval van de bij een voorzorginstelling aangesloten besturen, gesproken van Pool 3. In de tabellen en grafieken van dit document worden zij aangeduid als ‘VZI’.

---

**De besturen met een eigen pensioenstelsel (EPS)**

Het is ook mogelijk dat de plaatselijke besturen zich niet aansluiten bij Pool 1 of bij Pool 2, evenmin een contract afsluiten met een voorzorginstelling maar zelf instaan voor het beheer van hun pensioenen. Ook hier gaat het om een individueel stelsel. De aansluiting bij Pool 1 of 2 of het afsluiten van een contract met een voorzorginstelling blijft altijd mogelijk. Een aantal provinciebesturen maken deel uit van deze EPS-groep.

In sommige publicaties wordt in het geval van besturen met een eigen pensioenstelsel, gesproken van Pool 4. In de tabellen en grafieken van dit document worden zij aangeduid als ‘EPS’.

---

**Pool 9: uitdovende reststelsels**

De naam Pool 9 is willekeurig gekozen. In tegenstelling tot wat de naam zou kunnen laten vermoeden, gaat het niet om een solidair stelsel. Het gaat wel om de som van een aantal restbedragen die elk apart ten laste blijven van de betrokken werkgever die zich heeft aangesloten bij Pool 1 of Pool 2.

De wetgeving bepaalt immers dat, indien een bestuur tot het stelsel van de nieuw aangeslotenen toetreedt, niet enkel de nieuwe pensioenen ten laste worden genomen, maar ook een gedeelte van de bestaande pensioenen en dit ten belope van het bedrag van de betaalde pensioenbijdragen in het eerste jaar van aansluiting verhoogd met 7,5% van de loonmassa. Indien de lopende pensioenmassa van de nieuw aangeslotenen op de datum van aansluiting groter is dan voormeld aansluitingsrecht, ontstaat er een restbedrag. Het gaat om een gesloten groep met de oudste pensioenen van de werkgever. Het restbedrag heeft dan ook een uitdovend karakter. Enkel een nieuwe aansluiting bij Pool 1 of Pool 2 met een restbedrag kan de pensioenlast in Pool 9 doen toenemen.

Dit restbedrag<sup>12</sup> blijft volledig ten laste van de betrokken werkgever. Er staan immers geen persoonlijke of werkgeversbijdragen tegenover aangezien deze worden gestort in Pool 2.

---

<sup>12</sup> In sommige gevallen wordt dit restbedrag via een rechtstreekse of onrechtstreekse conventie beheerd door een voorzorginstelling. In sommige gevallen wordt de Pensioendienst voor de overheidssector het administratief beheer toevertrouwd van de rustpensioenen van de gewezen personeelsleden van de rechtspersonen van publiek recht die een beheersovereenkomst inzake hun pensioenstelsel hebben gesloten met een voorzorginstelling. Bij rechtstreekse conventies treedt de PDOS soms zelf op als voorzorginstelling: vb. UZ Gent. Bij onrechtstreekse conventies werkt de PDOS samen met een verzekeringsinstelling die zelf optreedt als voorzorginstelling: vb. Fortis, DVV-Dexia, AXA, De Vaderlandsche

# Exsyspen

---

## Het Exsyspen-project

Exsyspen staat voor “**Exp**erts**sys**teem **P**ensioenen”. Het Exsyspenproject levert korte, middellange en lange termijn prognoses inzake de evolutie van het volume en de last van de rust- en overlevingspensioenen van de overheidssector<sup>13</sup>. Het project wordt sedert 1992 uitgevoerd door een klein team, momenteel nog bestaande uit één pensioenexpert van de Pensioendienst voor de overheidssector en één ICT senior consultant van Siemens Business Systems (SBS).

---

## De microwereld van het individu

In de Exsyspenstudies wordt vertrokken vanuit de micro-wereld van iedere ambtenaar. De actieve loopbaan van deze ambtenaar wordt vanaf de aanwerving tot het overlijden gesimuleerd. Hierbij wordt rekening gehouden met alle stappen in de loopbaanontwikkeling, zoals promotie en oppensioenstelling.

Aansluitend hierop wordt ook het overlevingspensioen van de mogelijke rechtverkkrijgende gesimuleerd, vanaf de toekenning tot het overlijden. Deze simulaties verlopen aan de hand van specifieke modellen per domein.

Voor ieder individu is getracht zoveel mogelijk loopbaangegevens te verzamelen. Om dit doel te bereiken werd uit verschillende bronnen geput:

- ✦ RSZPPO kwartaalaangiften voor sociale zekerheid (voor de jaren 2001 t.e.m. 2003);
  - ✦ Dimona;
  - ✦ Pensioendienst voor de overheidssector;
  - ✦ Pensioenkadaster.
- 

## De simulator

In het speciaal simulatie-instrument kunnen de reglementering en de hypothesen van de simulatiemodellen op een vlotte manier worden gewijzigd en aangepast. Na de simulatie kunnen de resultaten worden bestudeerd en geëvalueerd hetgeen op zijn beurt aanleiding kan geven tot nieuwe wijzigingen en aanpassingen van deze simulatiemodellen tot de gesimuleerde resultaten het vooropgezette doel bereiken.

De simulatiemodellen zijn veelomvattend omdat de meest diverse stadia in de loopbaan van een ambtenaar (aanwerving, promotie, oppensioenstelling) worden geanalyseerd en op een systematische manier in een kennisbank worden opgeslagen. Bij dit alles wordt rekening gehouden met demografische factoren (vooral mortaliteit) en sociaal-economische factoren (vooral tewerkstelling, loon- en perequatiepolitiek) die ervoor zorgen dat alles in een macro-economisch perspectief kan worden geplaatst.

---

<sup>13</sup> Het betreft de overheidssector in het algemeen, die niet beperkt is tot de sector van de lokale besturen.

---

**De populaties** In elke simulatie kan een onderscheid worden gemaakt tussen 3 populaties:

- Pa: actieven in de bestudeerde sector;
- Pc: rustgepensioneerden van de sector;
- Po: titularissen van een overlevingspensioen uit de sector.

Bij de simulatie wordt uitgegaan van een concrete populatie waargenomen op een bepaald tijdstip van het referentiejaar. **Voor deze studie is uitgegaan van de situatie in 2003<sup>14</sup>**. Voor elk jaar later wordt door de simulator een nieuwe populatie gegenereerd.

Iedere populatie bestaat uit individuen met een aantal kenmerken (leeftijd, geslacht, burgerlijke staat, werkgever, wedde, anciënniteit, ...).

---

**De stromingen** Deze populaties kennen ingaande, uitgaande en interne stromingen. De volgende stromingen kunnen worden onderscheiden:

- ↳ de mortaliteit:  
deze stroming wordt in belangrijke mate bepaald door een exogene hypothese: de mortaliteitscoëfficiënten van het Nationaal Instituut voor Statistiek en het Planbureau.
  - ↳ de aanwerving en de promotie:  
in de hierna beschreven scenario's worden de gebruikte hypothesen nader toegelicht.
  - ↳ de opruststelling:  
deze stroming is gedeeltelijk gereguleerd (ambtshalve pensionering op de leeftijdsgrens, na 365 dagen afwezigheid wegens ziekte na de 60e verjaardag) en is gedeeltelijk afhankelijk van vrijheidsgraden. Onder vrijheidsgraad moet worden begrepen dat de toekenning van het rustpensioen voortvloeit ofwel uit een vrije keuze (vb. vervroegde op pensioenstelling tussen 60 en 65 jaar), ofwel uit toevallige factoren (vb. ziektepensioen vóór de leeftijd van 60 jaar). Deze vrijheidsgraden worden gesimuleerd door een combinatie van statistiekgegevens en randomgeneratoren.
  - ↳ het overlevingspensioen:  
deze stroming is in grote mate afhankelijk van statistische factoren, zoals de mortaliteit en de burgerlijke staat.
- 

**De kennisbank** In de kennisbank bevinden zich alle mogelijke kennis en expertise met betrekking tot hogervermeldde stromingen:

- ↳ reglementering:

De wettelijke voorschriften inzake de toekenning en de berekening van de pensioenen zijn onder de vorm van regels in de kennisbank opgeslagen. Zo wordt voor ieder individu onderzocht of hij voldoet aan de modaliteiten inzake pensioenleeftijd, anciënniteit ... . In de berekening is met nagenoeg alle mogelijke details rekening gehouden (elementen van het pensioen algoritme:

---

<sup>14</sup> Zie bijlage 3.

wedde, dienstanciënniteit, bonificaties, tantième, relatief en het absoluut maximum, het gewaarborgd minimumpensioen);

↳ statistiek :

Wanneer de wetgeving een aantal vrijheidsgraden openlaat, kan statistische informatie worden ingezet. Deze informatie kan gehaald worden uit een interne (PDOS) of uit een externe bron (vb. NIS).

## Heuristiek en hypothesen

Heuristiek en hypothesen worden ingezet wanneer reglementering en statistiek ontbreken:

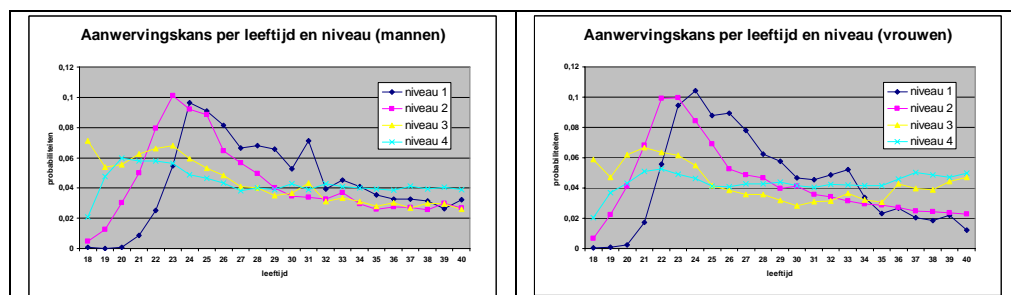
- ↳ een heuristische regel kan omschreven worden als een regel die de pensioenexpert intuïtief opstelt zonder dat hieromtrent harde bewijzen voorhanden zijn: vb. het vermoeden van een afwijkende mortaliteit bij de ziektepensioenen
- ↳ hypothesen worden hoofdzakelijk gebruikt bij het bepalen van de toekomstige tewerkstellings- en aanwervingpolitiek evenals van de te verwachten loon- en perequatiepolitiek. Het zijn vooral deze hypothesen die de verschillende scenario's van de Exsystenstudies bepalen.

*De eerste heuristiek: de basishypothese met de constante tewerkstellingshypothese*

De tewerkstellingshypothese is gebaseerd op vier kenmerken:

- het statuut (statutair vs. contractueel),
- het pensioenstelsel (= pool)
- de functiecode
- het type werkgever (ziekenhuis of niet-ziekenhuis).

De simulator kent voor ieder pensioenstelsel de vastbenoemde tewerkstelling in 2003 per functiecode. Zodra een personeelslid uit de actieve populatie verdwijnt omwille van een gesimuleerd overlijden of een gesimuleerde oppensioenstelling, zal de simulator in hetzelfde pensioenstelsel dit personeelslid vervangen door een nieuw aangeworvene met dezelfde functiecode als het verdwenen personeelslid. Het geslacht bij aanwerving wordt in functie van het niveau door toevalsgeneratoren adhv. een probabiliteitstabel gegenereerd op basis van momentopnames uit de realiteit in 2001, 2002 en 2003.



*De tweede heuristiek: creatie van een fictieve weddentabel*

Bij gebrek aan een bruikbare weddentabel moest op basis van de schaarse be-

trouwbaar aanwezige gegevens naar een pragmatische oplossing worden gezocht.

De weddengegevens verklaard aan spilindex 138,01 werden geselecteerd. Weddengegevens verklaard aan een andere spilindex werden geweerd. Uit de selectie werden eveneens wedden geweerd die niet binnen een aanvaardbare *range*<sup>15</sup> lagen.

Voor het eerst werden DIMONA gegevens in een Exsystenstudie gebruikt. Deze gegevens laten toe om bij een in omvang representatieve groep de ingaande en uitgaande stromingen van de actieve populaties beter te volgen. De datum van indiensttreding geeft tevens de mogelijkheid om een dienstanciënniteit te berekenen. De statistische resultaten worden over de gehele groep gedistribueerd.

Tenslotte is op een geautomatiseerde manier en aan de hand van alle verzamelde individuele weddeninformatie een gemiddelde weddenschaal per functiecode gegenereerd ingedeeld in 36 jaren, een minimumwedde en een maximumwedde. Per functiecode ontstaat er aldus een weddenschaal waarbij voor iedere homogene groep (functiecode en anciënniteit) een gemiddelde wedde in 36 jaarlijkse stappen evolueert van een minimumwedde naar een maximumwedde. Tijdens het simulatieproces bepalen de individuele functiecode en de individuele anciënniteit van elke persoon in de populatie welke gemiddelde wedde wordt gebruikt. Hierdoor wordt de realiteit zeer dicht benaderd.

---

## De betrouwbaarheid

Tot slot kunnen nog enige aanduidingen met betrekking tot de betrouwbaarheid van de simulaties worden toegevoegd.

De betrouwbaarheid is afhankelijk van:

- ↳ de precisie van de gebruikte gegevens,
- ↳ de nauwkeurigheid van de gebruikte modellen,
- ↳ de juistheid van de aanwezige hypothesen,
- ↳ de betrouwbaarheid van de simulator.

De eerste twee punten werden reeds uitvoerig behandeld zodat hier enkel de 2 laatste punten worden besproken:

### op lange termijn:

De betrouwbaarheid op lange termijn wordt in grote mate bepaald door de betrouwbaarheid van de tewerkstellingshypothese die in ieder geval als vrij speculatief mag worden aangezien.

### op middellange termijn:

De betrouwbaarheid is in de eerste plaats afhankelijk van de volgende essentiële factoren: de pensionering, de mortaliteit en de actuele tewerkstelling. De betrouwbaarheid van de bekomen simulatieresultaten mag als zeer hoog worden beschouwd op voorwaarde dat de pensioenreglementering niet of slechts in beperkte mate wordt gewijzigd.

### op korte termijn:

---

<sup>15</sup> Wedde <12.000 of > 120.000 euro/jaar aan 138,01

De betrouwbaarheid van de bekomen simulatieresultaten op korte termijn is in principe ten minste zo hoog als op middellange termijn maar is relatief beschouwd sterker onderhevig aan:

- toevallige fluctuaties:

a) van de randomgeneratoren (de standaarddeviatie van deze ruis is zeer beperkt mede door de invoering van een speciaal ontwikkelde 'error feedback' functie (EFB) die het simulatieproces bij het gebruik van randomgeneratoren bijstuurt.

b) in de realiteit: de toevallige fluctuaties waargenomen in de realiteit zijn groter dan de toevallige fluctuaties van de randomgeneratoren

- andere niet voorspelbare fluctuaties: vb. benoemingsstop.

---

# Basisscenario

---

## Basis- hypothesen

Het basisscenario is het scenario bij ongewijzigd beleid.

De basishypothesen zijn:

- ✦ een ongewijzigde wetgeving, d.w.z. de pensioenreglementering en de personeelsstatuten d.d. april 2007;
- ✦ een constante tewerkstelling, op het niveau zoals waargenomen in 2003 behalve bij de ziekenhuizen<sup>16</sup>. Zie bijlage 5 voor een volledige lijst van deze ziekenhuizen;
- ✦ geen indexhypothese (zie belangrijke opmerking);
- ✦ geen loonstijgingen;
- ✦ geen perequatie;
- ✦ mortaliteit<sup>17</sup> op basis van de projectie 2002-2100 van het NIS & Planbureau;
- ✦ geen overdrachten in toepassing van de wet van 5 augustus 1968<sup>18</sup> tot vaststelling van een zeker verband tussen de pensioenstelsels van de openbare sector en die van de privé-sector.

### **Belangrijke opmerking:**

De simulatie vertrekt vanuit de realiteit 2003.

De gegevensverzameling vanuit de verschillende bronnen, de nodige toelatingen, de aggregatie en de validatie van de gegevens, het opstellen van de scenario's en de programmering van het simulatiemodel hebben bijna 2 jaar gekost. Dit is dan ook de rechtstreekse aanleiding waarom de studie vertrekt vanuit de realiteit 2003.

De resultaten van het basisscenario zijn in principe nominale bedragen genoteerd aan spilindex 138,01 (basis 1/1/90), dwz. zonder rekening te houden met de koppeling van de loon-, wedde- en pensioengegevens aan de evolutie van het indexcijfer der consumptieprijzen. Om de leesbaarheid van de simulatiere resultaten te verhogen, zijn in dit document alle nominale waarden reeds met x 1,4002 verhoogd tot reële bedragen die geldig zijn op 1 april 2007.

---

## Evolutie van de globale aantallen

Het totaal **aantal actieve statutairen** daalt in aanzienlijke mate van 115.082 in 2004 naar 103.268 in 2018 en daalt vervolgens langzaam naar 101.883 in 2030 om zich tenslotte te stabiliseren op 101.810 van 2040 tot 2050.

Deze daling is uitsluitend het gevolg van de tewerkstellingshypothese waarbij uitgegaan wordt van een benoemingsstop in de openbare ziekenhuizen die fusioneren met private ziekenhuizen. Bij de overige besturen blijft de tewerkstel-

---

<sup>16</sup> De benoemingsstop doet zich ook voor bij andere lokale besturen dan ziekenhuizen (havenbedrijf Antwerpen, enz...).

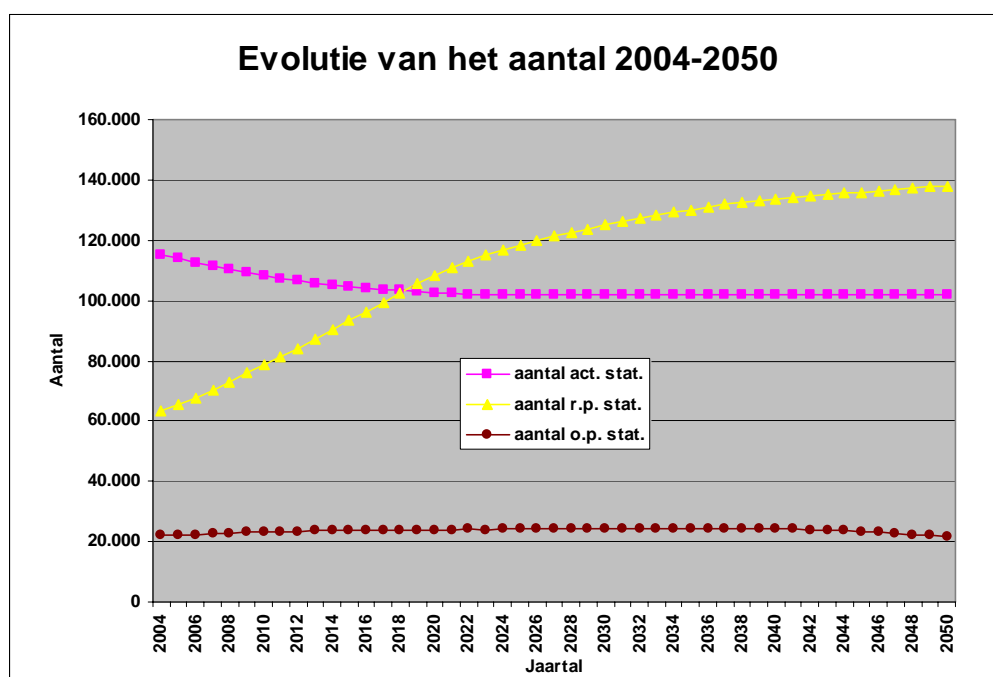
<sup>17</sup> Op basis van de realiteit in 2001 (cijfermateriaal 1948-2001) bron: Micheline Lambrechts Federaal Planbureau

<sup>18</sup> Deze wet regelt de overdracht van stortingen in de pensioenregeling van de particuliere naar die van de openbare sector en vice versa.

ling constant op het waargenomen niveau van 2003.

Het aantal **rustgepensioneerden** neemt toe van 63.607 in 2004 tot 137.944 in 2050. Dit is meer dan een verdubbeling.

Het aantal **overlevingsgepensioneerden** schommelt tussen 21.938 in 2004 en 21.813 in 2050. De reden waarom de groei van het aantal overlevingspensioenen niet in verhouding staat tot de spectaculaire groei van de rustpensioenen heeft te maken met de gewijzigde positie van de vrouw. Zij beschikt over een eigen inkomen waardoor het aantal effectieve aanvragen en toekenningen van overlevingspensioenen feitelijk daalt. Aangezien bij de overlevingspensioenen het effect van het gebruik van statistiek in combinatie met randomgeneratoren het grootst is in het simulatiemodel, moeten deze resultaten met enige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd.



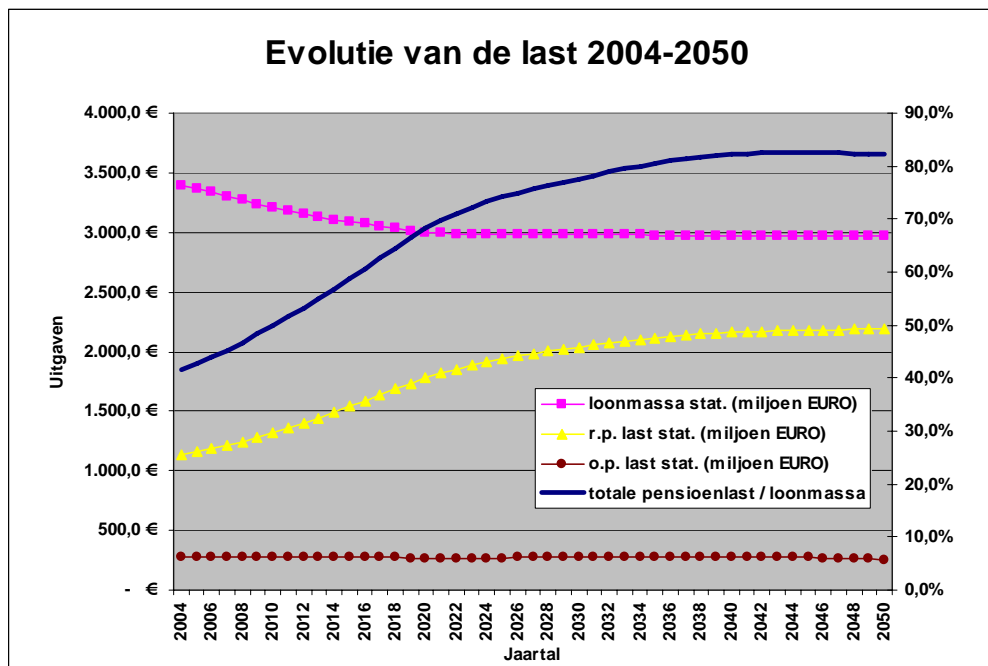
### Evolutie van de globale uitgaven

De **loonmassa** daalt door de tewerkstellingshypothese van 3.396,7 miljoen euro in 2004 naar 2.969,3 miljoen euro in 2050.

De **rustpensioenuitgaven** stijgen van 1.136,8 miljoen euro in 2004 naar 2.187,2 miljoen euro in 2050. De **overlevingspensioenuitgaven** schommelen tussen 279,4 miljoen euro in 2004 en 254,2 miljoen euro in 2050.

De verdubbeling in aantal bij de rustpensioenen vertaalt zich niet in een verdubbeling van de uitgaven. Dit betekent dat in de toekomst lagere pensioenbedragen moeten worden uitgekeerd. Dit kan het gevolg zijn van:

- kortere loopbanen (vb. door een hogere scholingsgraad; daling van de gemiddelde pensioenleeftijd)
- verdere vervrouwelijking van de personeelskaders (vb. impact verloven en afwezigheden)



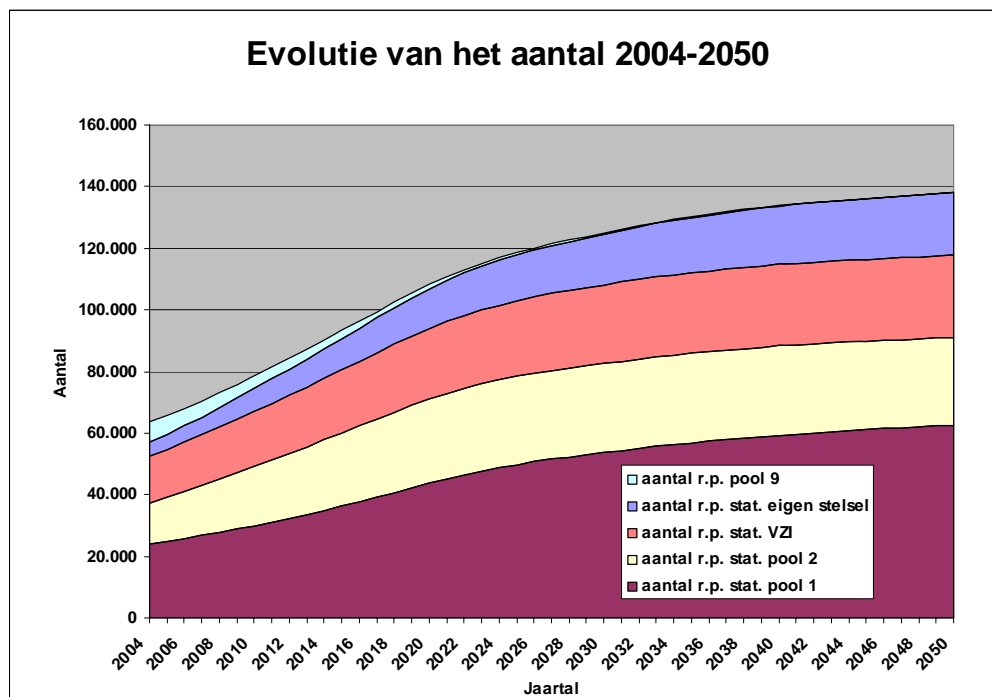
De verhouding tussen de globale pensioenlast van rust- en overlevingspensioenen samen enerzijds en loonmassa anderzijds stijgt van 41,7% in 2004 naar 82,2% in 2050.

Een selectie van de simulatieresultaten bevindt zich in bijlage 6 en 7.

#### Evolutie van het aantal rustpensioenen per pensioenstelsel

De verdubbeling van het aantal rustpensioenen verdeelt zich als volgt over de verschillende pensioenstelsels:

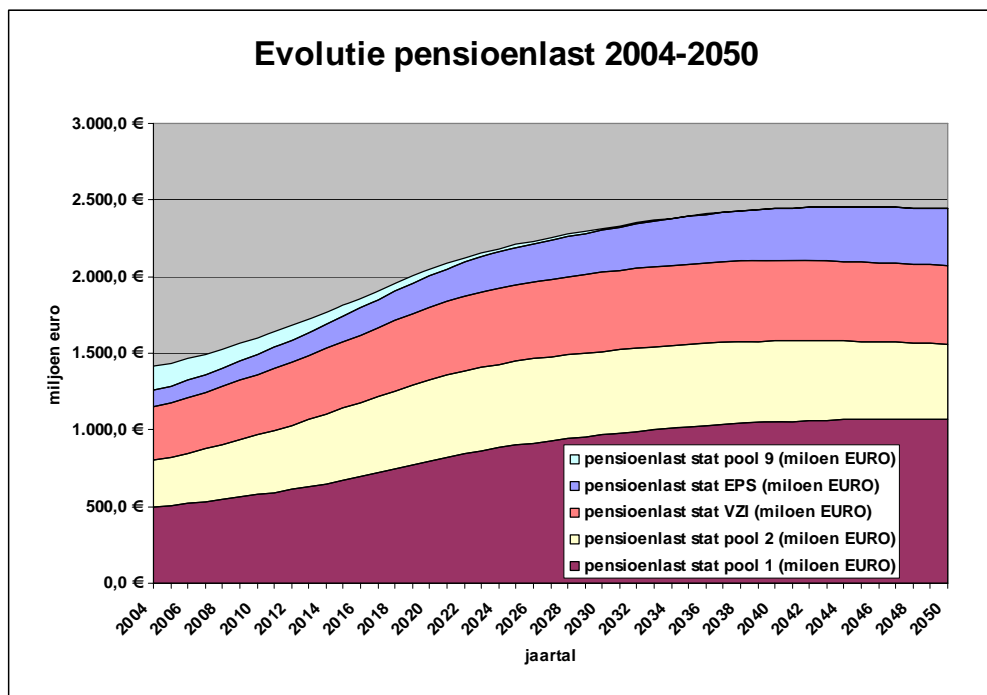
	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS	Pool 9	Totaal
2004	23.775	13.621	15.117	4.663	6.431	63.607
2005	24.708	14.438	15.520	4.959	5.998	65.623
2010	29.893	19.149	18.011	7.390	4.120	78.563
2015	36.180	23.884	20.531	10.134	2.533	93.262
2020	43.763	27.266	22.965	12.814	1.440	108.248
2025	49.805	28.561	24.524	14.878	746	118.514
2030	53.569	28.969	25.533	16.475	369	124.915
2035	56.686	29.107	26.201	17.938	179	130.111
2040	59.316	28.958	26.467	18.979	94	133.814
2045	61.079	28.685	26.495	19.668	36	135.963
2050	62.627	28.399	26.681	20.225	12	137.944
<b>Groei 2004-2050</b>						
aantal	+38.852	+14.778	+11.564	+15.562		+74.337
factor	x 2,63	x 2,08	x 1,76	x 4,33		X 2,17



### Evolutie van de pensioenuitgaven per pool

De toename van de globale pensioenlast van rust- en overlevingspensioenen samen verdeelt zich als volgt over de verschillende pensioenstelsels:

Milj. €	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS	Pool 9	Globaal
2004	498,4	302,7	351,3	104,9	158,9	1.416,2
2005	508,4	314,4	356,6	108,1	149,6	1.437,1
2010	576,7	389,1	393,3	132,7	107,3	1.599,1
2015	672,7	469,0	433,5	167,5	69,6	1.812,3
2020	798,5	528,8	472,8	208,0	39,6	2.047,7
2025	900,2	546,8	499,4	242,9	20,2	2.209,4
2030	966,6	544,8	515,3	275,4	9,8	2.311,9
2035	1.018,1	539,0	525,4	309,7	4,8	2.397,0
2040	1.053,0	526,9	524,9	337,2	2,6	2.444,7
2045	1.067,0	510,5	516,9	356,6	1,2	2.452,2
2050	1.068,0	491,7	510,8	370,3	0,5	2.441,4
<b>Groei 2004-2050</b>						
bedrag	+569,6	+189,1	+159,5	+265,4		+1025,2
factor	x 2,14	x 1,62	x 1,45	x 3,53		x 1,72



### Evolutie van de bijdragepercentages

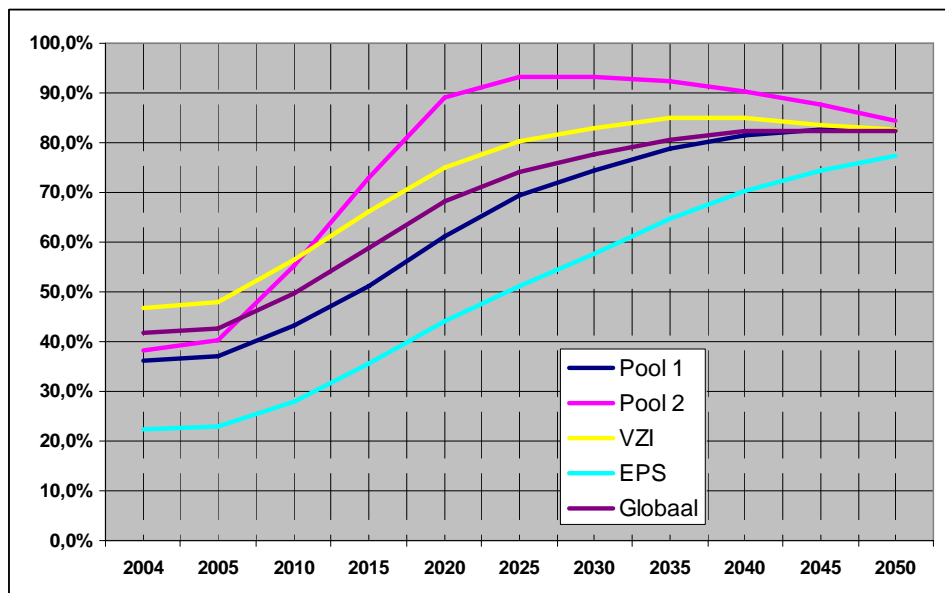
Onder bijdragepercentage moet de verhouding worden begrepen tussen de globale pensioenlast en de globale loonmassa. De tabel maakt geen onderscheid tussen persoonlijke bijdragen (= 7,5%) en de werkgeversbijdrage (= bijdragepercentage – 7,5%).

Het gaat om bruto bijdragepercentages. D.w.z dat voor de vaststelling van deze bijdragepercentages geen rekening is gehouden met andere financieringsbronnen dan bijdragen op loon. Dit maakt wel het onderwerp uit in deze studie vanaf variante 1.

	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS	Globaal
<b>2004</b>	36,2%	38,1%	46,6%	22,3%	41,7%
<b>2005</b>	37,1%	40,3%	47,8%	22,9%	42,7%
<b>2010</b>	43,3%	55,3%	56,4%	28,0%	49,8%
<b>2015</b>	51,1%	72,9%	66,1%	35,4%	58,7%
<b>2020</b>	61,2%	89,0%	75,0%	44,1%	68,2%
<b>2025</b>	69,4%	93,3%	80,2%	51,1%	74,1%
<b>2030</b>	74,6%	93,1%	83,0%	57,6%	77,6%
<b>2035</b>	78,7%	92,2%	84,9%	64,7%	80,5%
<b>2040</b>	81,5%	90,3%	84,9%	70,3%	82,2%
<b>2045</b>	82,6%	87,7%	83,6%	74,3%	82,5%
<b>2050</b>	82,7%	84,5%	82,8%	77,4%	82,2%

Het verloop van de bijdragepercentages is verschillend voor de 4 pensioenstelsels. Dit is nog duidelijker te zien in de grafiek. Vooral de curve van Pool 2 springt in het oog. Alles heeft te maken met de tewerkstellingshypothese<sup>19</sup>. De daling van de tewerkstelling leidt tot een vanzelfsprekende daling van de loonmassa op een ogenblik dat de instroom van nieuwe gepensioneerden blijft toenemen. Een verhoging van de pensioenlast en een gelijktijdige daling van de loonmassa geven een hoger bijdragepercentage.

<sup>19</sup> Meer details hierover op pagina 24-25



**Evolutie van de vervangingsratio**

De vervangingsratio is een veel gebruikte indicator die de inkomensval weerspiegelt na de openstelling. In het basisscenario geeft dit de volgende resultaten:

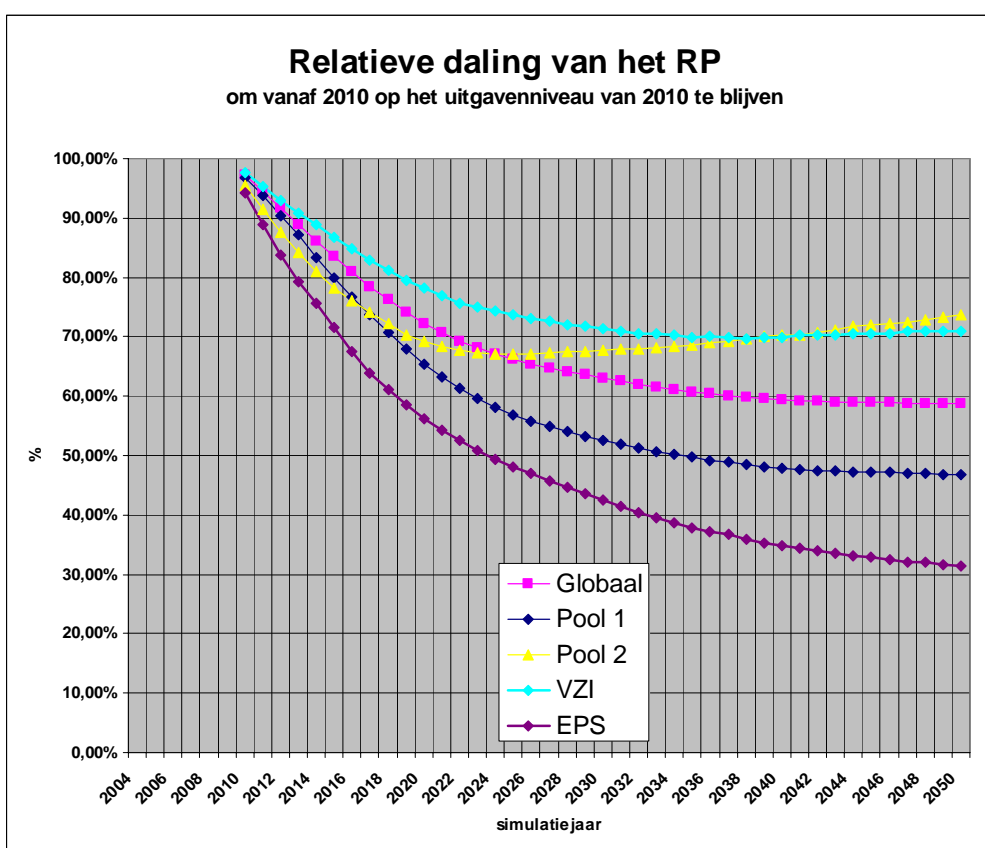
	gemiddeld nieuw rustpensioen	gemiddeld loon	vervangingsratio
2005	15.547,82 €	29.561,02 €	52,6%
2010	16.138,71 €	29.664,64 €	54,4%
2015	16.826,20 €	29.506,41 €	57,0%
2020	16.946,62 €	29.278,18 €	57,9%
2025	16.575,57 €	29.230,58 €	56,7%
2030	16.372,54 €	29.257,18 €	56,0%
2035	16.443,95 €	29.226,37 €	56,3%
2040	15.783,05 €	29.208,17 €	54,0%
2045	15.526,82 €	29.196,97 €	53,2%
2050	15.610,83 €	29.163,37 €	53,5%

# Basisscenario: bijkomende vragen en opmerkingen

## Vraag 1: procentuele daling van de rustpensioenuitgaven

De vraag zou kunnen gesteld worden met hoeveel procent de rustpensioenuitgaven zouden moeten dalen om deze uitgaven op een constant niveau te houden vanaf een bepaald begrotingsjaar. Deze vraag wordt niet gesteld voor de overlevingspensioenen omdat deze kost ongeveer gelijk blijft gedurende de gehele simulatie.

Welnu, wanneer de rustpensioenuitgaven vanaf 2010 zouden behouden blijven op het niveau van 2009 zouden de uitgaven moeten dalen met een globaal percentage van -2,73% in 2010 tot -41,28% in 2050. Aangezien het hier om een globaal percentage gaat is de vermindering theoretisch even groot op bestaande rustpensioenen als op nieuwe rustpensioenen. Het gemiddeld bedrag zou dus jaarlijks afnemen in plaats van toenemen.



Het verminderingpercentage is voor de pensioenstelsels duidelijk verschillend. Dit is volledig het gevolg van de tewerkstellingshypothese. Het aantal ziekenhuizen waar niet meer benoemd wordt, ligt in Pool 2 en VZI immers veel hoger dan in Pool 1 en EPS.

aantal actieven	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS	Globaal
2004	48.519	26.765	23.753	16.045	115.082
2050	45.997	20.334	19.808	15.671	101810
afname	-2.522	-6.431	-3.945	-374	-13272
%	-5,2%	-24,0%	-16,6%	-2,3%	-11,5%

Het effect<sup>20</sup> van de benoemingsstop eindigt eigenlijk reeds in 2020. Deze benoemingsstop heeft een evenwaardige daling van de instroom van nieuwe gepensioneerden tot gevolg. Rond 2020 stabiliseert<sup>21</sup> zich zowel het aantal gepensioneerden in Pool 2 en VZI (instroom = uitstroom) alsook de verhouding tussen actieven en gepensioneerden. Vervolgens manifesteert zich een langzame daling.

Dit alles resulteert in een snelle stijging van de bijdragevoet in Pool 2 tot een piek van 93,3% in 2025 om vervolgens te dalen tot 84,5% in 2050. Hetzelfde fenomeen, maar meer gespreid in de tijd, doet zich voor bij de VZI<sup>22</sup>

**Vraag 2: procentuele stijging van de pensioenbijdragen**

De stijging van de pensioenbijdragen verloopt verschillend voor ieder stelsel. Vooral de financiering van de pensioenen in Pool 2 met een piek van 93,3% in 2025 moet zorgen baren<sup>23</sup>. De evolutie in de andere stelsels is evenwel niet veel rooskleuriger: de vier stelsels evolueren naar bijdragepercentages in 2050 die schommelen tussen 77,4% voor EPS en 84,5% voor Pool 2.

	Pool 1	Pool 2	VZI	EPS
2004	36,2%	38,1%	46,6%	22,3%
2005	37,1%	40,3%	47,8%	22,9%
2010	43,3%	55,3%	56,4%	28,0%
2015	51,1%	72,9%	66,1%	35,4%
2020	61,2%	89,0%	75,0%	44,1%
2025	69,4%	93,3%	80,2%	51,1%
2030	74,6%	93,1%	83,0%	57,6%
2035	78,7%	92,2%	84,9%	64,7%
2040	81,5%	90,3%	84,9%	70,3%
2045	82,6%	87,7%	83,6%	74,3%
2050	82,7%	84,5%	82,8%	77,4%

De vraag die zou kunnen gesteld worden, is met hoeveel procent de pensioenbijdragen vanaf 2010 zouden moeten toenemen om deze uitgaven op een constant niveau te houden vanaf dat bepaald begrotingsjaar.

Voor het geheel van de lokale pensioenstelsels zou dit neerkomen op een persoonlijke bijdrage van 7,5% aangevuld met een vaste werkgeversbijdrage van 65,95%. Omgezet in een vaste jaarlijkse premie betekent dit vanaf 2010 een jaarlijkse werkgeversbijdrage van 1.983,8 miljoen euro.

Dezelfde oefening geeft voor Pool 1 en Pool 2 bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5%:

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>24</sup>: 62,56% of  
een vaste premie: 813,5 miljoen euro

Pool 2:

<sup>20</sup> Zie bijlage 7

<sup>21</sup> zie grafiek op de vorige pagina

<sup>22</sup> Zie bijlage 8

<sup>23</sup> Voor een correcte interpretatie van al deze cijfers moet rekening worden gehouden met de daling van de pensioenuitgaven in Pool 9.

<sup>24</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>25</sup>: 77,77% of  
een vaste premie: 467,3 miljoen euro

Opgelet: Deze louter wiskundige oefening houdt **geen** rekening met een indexhypothese, een actuariael rendement, ristorno's of de eventuele boni die bij de financiering van de lokale pensioenstelsels een rol spelen.

---

<sup>25</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

## Variante 1: Evolutie van de pensioenbijdragen rekening houdende met boni en ristöorno's

De wet van 6 augustus 1993 (Staatsblad 17 september) betreffende de pensioenen van het benoemd personeel van de plaatselijke besturen, heeft een aantal mechanismen van cofinanciering voorzien bovenop de persoonlijke bijdragen en de werkgeversbijdragen. Het gaat om het kapitaliseren van:

- gelden in een egalisatiefonds dat zijn inkomsten put uit bijzondere bijdragen.
- kinderbijslagboni in een reservefonds voor kinderbijslagen,
- niet-bestemde bedragen in een reservefonds voor pensioenen,

Al deze financiële middelen kunnen op advies van de Bijzondere Commissie van de pensioenen van de plaatselijke besturen en door een in Ministerraad overlegd koninklijk besluit, aangewend worden om de pensioenen mee te betalen.

In deze variante wordt de evolutie van de stijging van de pensioenbijdragen gecorrigeerd door rekening te houden met deze cofinanciering.

Er is in de simulatie daarom rekening gehouden met:

- a) de opbrengst van het Fonds voor egalisatie<sup>26</sup>. Dit fonds wordt gevoed door een inhouding van 13,07% op het vakantiegeld van de statutaire personeelsleden van de lokale besturen. Aangenomen wordt dat het vakantiegeld overeenstemt met 92% van één maandwedge<sup>27</sup>.

$$\text{Formule} = \text{loonmassa} / 12 * 0,92 * 13,07\%$$

- b) een ristöorno<sup>28</sup> dat jaarlijks afneemt tot 2013. Om het ristöorno te ramen is uitgegaan van het cijfermateriaal beschikbaar in het rapport d.d. 12 december 2006 van de Commissie van de Geïntegreerde Politie. De details van deze raming bevinden zich in bijlage 9.
- c) het gemiddeld overschot<sup>29</sup> inzake kinderbijslag met betrekking tot het voorlaatste jaar, verhoogd met de financiële opbrengsten zowel van dit overschot als van het reservefonds betreffende de kinderbijslag van de RSZPPO. Een overzicht van de boni 1994-2006 bevindt zich in bijlage 2.

### De 4 lokale pensioenstelsels samen

In de volgende grafiek wordt de toename gevisualiseerd van de verhouding tussen:

- de bruto pensioenlast en de loonmassa
- de netto pensioenlast en de loonmassa.

Het verschil tussen beide bedragen is de som van de in de vorige paragraaf ge-

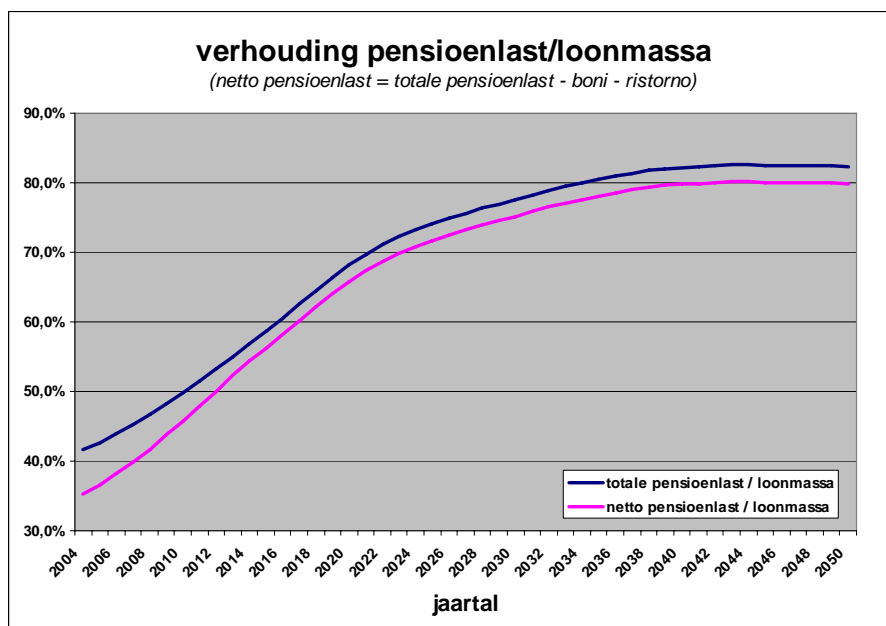
<sup>26</sup> Artikel 10 Wet van 6 augustus 1993 (Staatsblad 17 september)

<sup>27</sup> Tot 2009 is 92% ongetwijfeld een maximumhypothese. De drie gewesten verhogen het vakantiegeld niet in dezelfde mate in dezelfde tijdsspanne. Het Vlaams Gewest bereikt nu reeds 92%, het Brusselse Gewest pas vanaf 2008 en het Waals Gewest pas vanaf 2009. Bovendien is 92% in het Waals Gewest een aanbeveling en geen verplichting. In de simulatie is de formule enkel toegepast op de loonmassa van de statutairen. In de praktijk worden ook de bijzondere inhoudingen op het vakantiegeld van contractuelen die een vakantiegeld ontvangen overeenkomstig de voorschriften van het statutair personeel, in het egalisatiefonds gestort.

<sup>28</sup> Artikel 7 Wet van 6 mei 2002 (Staatsblad 30 mei - tweede uitgave, erratum Staatsblad 4 oktober) tot oprichting van het Fonds voor de pensioenen van de geïntegreerde politie en houdende bijzondere bepalingen inzake sociale zekerheid

<sup>29</sup> Artikel 9 Wet 6 augustus 1993 (Staatsblad 17 september)

citeerde cofinanciering. Het is de verhouding tussen de netto pensioenlast en de loonmassa die als bijdragevoet wordt aangerekend.

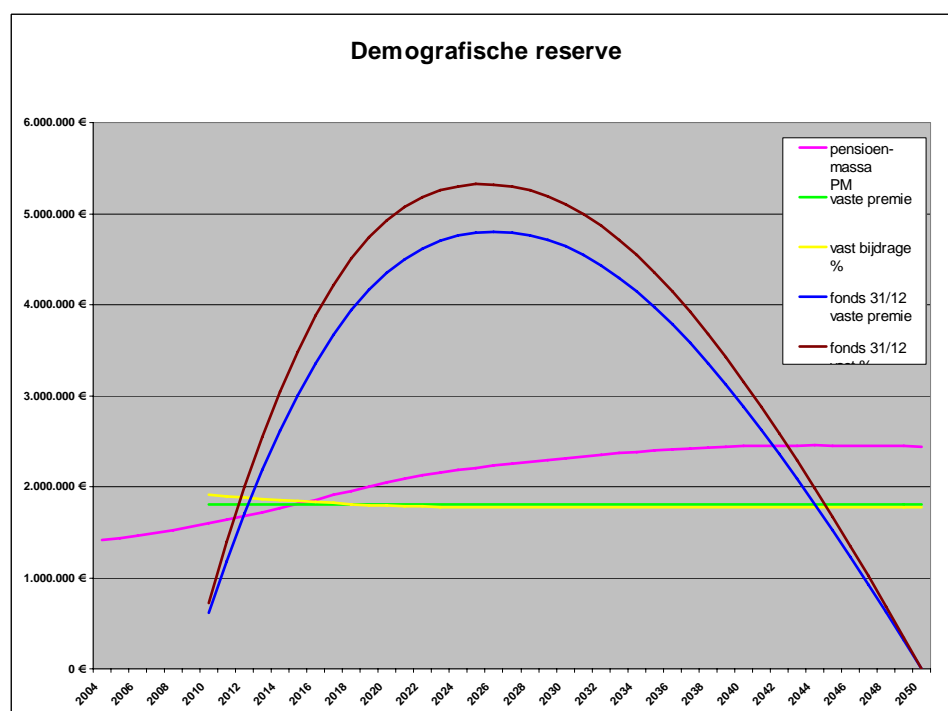


De verhouding tussen de totale pensioenlast gedeeld door de loonmassa stijgt van 41,7% in 2004 naar 82,2% in 2050.

De verhouding tussen de netto pensioenlast (zie vorige pagina) gedeeld door de loonmassa stijgt van 35,3% in 2004 naar 79,8% in 2050. Vanaf 2014 is het verschil tussen beide verhouding bijna gelijk. Op dat ogenblik is het degressief ristorno van het politiepensioenfonds immers volledig afgebouwd terwijl de beide andere elementen van cofinanciering stabiel blijven. De opbrengst van de bijzondere inhouding van 13,07% schommelt weinig als gevolg van de basishypothese (constante tewerkstelling; geen baremaverhoging). De boni van de kinderbijslag worden bij wijze van hypothese constant op 42,6 miljoen euro gehouden, dit is het waargenomen gemiddelde tussen 1999-2006.

## Variante 2: Opbouw van een demografische reserve “het lokaal zilverfonds”

De evolutie van de stijging van de pensioenbijdragen wordt in deze variante gecorrigeerd door niet alleen rekening te houden met de mogelijke boni en risico's maar eveneens een fondsvorming vanaf 2010 toe te staan aan een actuariële rente van 2,5% zonder indexhypothese. In de oefening worden door deze nulgroei van het indexcijfer alle bedragen behouden op het niveau van april 2007 hetgeen moet toelaten de bekomen lange termijn resultaten beter in te kunnen schatten ten opzichte van de huidige situatie. De demografische reserve die aldus wordt opgebouwd heeft in de oefening een horizon in 2050 waarop het fonds terugvalt op 0 euro.



De volgende bijdrage wordt jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 59,7% of
- een vaste premie: 1.803,8 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>30</sup>: 55,6% of
- een vaste premie: 724,2 miljoen euro

Pool 2:

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>31</sup>: 72,9% of
- een vaste premie: 443,6 miljoen euro

Meer details staan in bijlage 6 en 10.

<sup>30</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>31</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

## Variante 3: Wijziging van de pensioenleeftijd

---

### Hypothese

De pensioenleeftijden worden vanaf 2010 met +2 jaar verhoogd. Dit impliceert een paar aanpassingen in het simulatiemodel, voornamelijk in het gebruik van de statistieken (3 dimensionale tabel: pensioentype, pensioeringleeftijd, geslacht) die het huidig pensioeringsgedrag weergeven.

De volgende gedragshypothese is ingebouwd:

- ✦ *pensioentype = leeftijdsgrens*  
Veronderstelling: in deze leeftijdsgroep zitten de kandidaten om hun loopbaan verder te zetten na 65 jaar. De leeftijdsgrens wordt 67 jaar.
- ✦ *pensioentype = ziekte*  
De huidige pensioeringskans wordt voor de +60 jarigen verhoogd met 10%. Bovendien wordt de huidige pensioeringskans voor diegenen die op 61-62 jaar worden gepensioneerd, verhoogd met de huidige pensioeringskans van het pensioentype “ambtshalve pensioering na 365 dagen afwezigheid”.
- ✦ *pensioentype = vervroegd*  
De minimumleeftijd van de vervroegde oppensioenstelling 60 jaar wordt vanaf 2010 verhoogd tot 62 jaar. De huidige pensioeringskans (p) wordt geleidelijke aangepast:
  - > 2010:  $p_{61}$
  - > 2011:  $p_{61} * (1 - p_{60}) + p_{60}$
  - > 2012+:  $p_{61} * (1 - p_{60}) * (1 - p_{59}) + p_{60} * (1 - p_{59}) + p_{59}$
- ✦ De leeftijden waarop het leeftijdscomplement wordt toegekend (bonus 60 jaar en bonus 62 jaar), worden met 2 jaar opgetrokken zonder gedragswijziging.

---

### Simulatie- resultaten

Naar analogie met variante 2 is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 56,5% of  
een vaste premie: 1.720,3 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>32</sup>: 52,6% of  
een vaste premie: 689,2 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>33</sup>: 68,9% of  
een vaste premie: 424,0 miljoen euro

Meer details staan in bijlage 6 en 11.

---

<sup>32</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>33</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

---

**Commentaar**

Dergelijke ingrijpende wijzigingen in de pensioenleeftijd zijn enkel mogelijk indien de wetgever de pensioenreglementering voor de gehele overheidssector zou wijzigen. In de praktijk zou dit na moeilijk sociaal overleg enkel kunnen gepaard gaan met een heel groot aantal overgangssituaties op basis van verworven rechten die de financiële gevolgen van deze oefening in een aanzienlijke mate zouden temperen. Deze oefening is louter fictief en vertaalt dan ook geen enkel politiek initiatief in die zin.

---

## Variante 4: Daling van de refertewedde

---

### Hypothese

Een overheidspensioen wordt berekend a.d.h.v. het volgende algoritme:

$$\text{Rustpensioen} = \text{refertewedde} \times \text{pensioengerechtigde jaren} / \text{tantième}$$

De refertewedde is de gemiddelde wedde van de laatste 5 dienstjaren in de weddenregeling van kracht op de ingangsdatum van het pensioen. Het tantième bij de lokale besturen is 1/60 per dienstjaar. Enkel de brandweer geniet een voordeliger tantième, namelijk 1/50 per dienstjaar actief doorgebracht bij een korps.

Variante 4 voorziet een daling van het rustpensioenbedrag vanaf 2010 door een beperking van de refertewedde met -10%.

De berekening van het overlevingspensioen blijft ongewijzigd.

---

### Simulatie- resultaten

Naar analogie met variante 2 is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 55,9% of  
een vaste premie: 1.691,8 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>34</sup>: 51,9% of  
een vaste premie: 676,5 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>35</sup>: 68,7% of  
een vaste premie: 418,1 miljoen euro

Alle details van deze berekening kunnen terug gevonden worden in bijlage 6 en 12.

---

### Commentaar

De verminderde financieringskost wordt eenzijdig gedragen door de nieuw gepensioneerden vanaf 2010 die inleveren op hun globaal pensioeninkomen door de minder voordelige regeling.

---

<sup>34</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>35</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

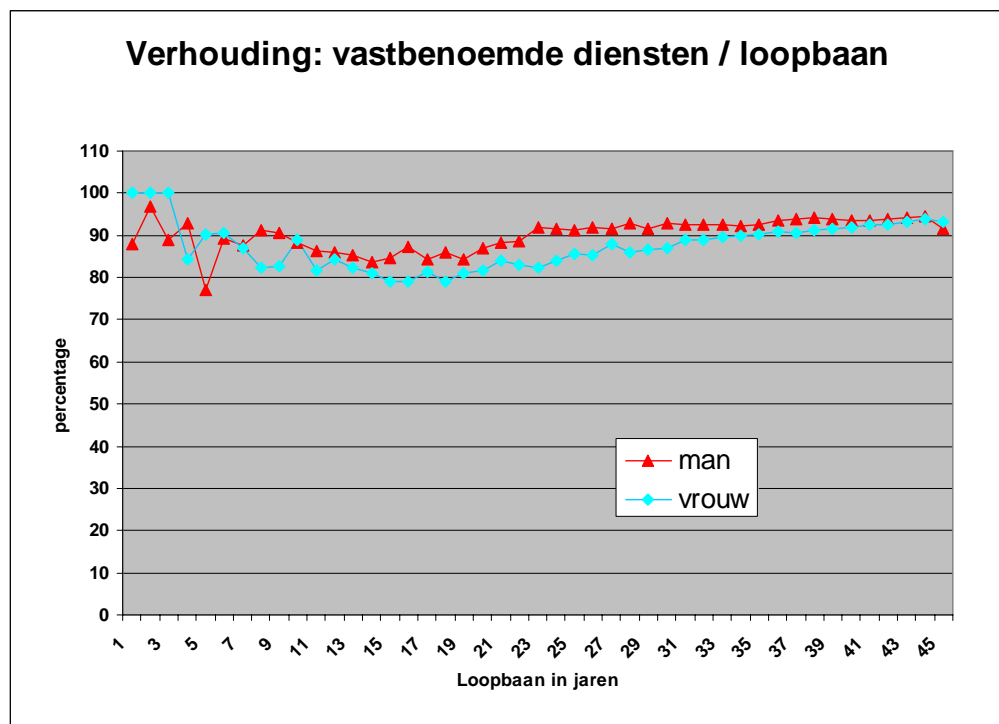
## Variante 5: De contractuele diensten vallen weg uit de pensioenberekening vanaf 2010 zowel bij RP als OP

### Hypothese

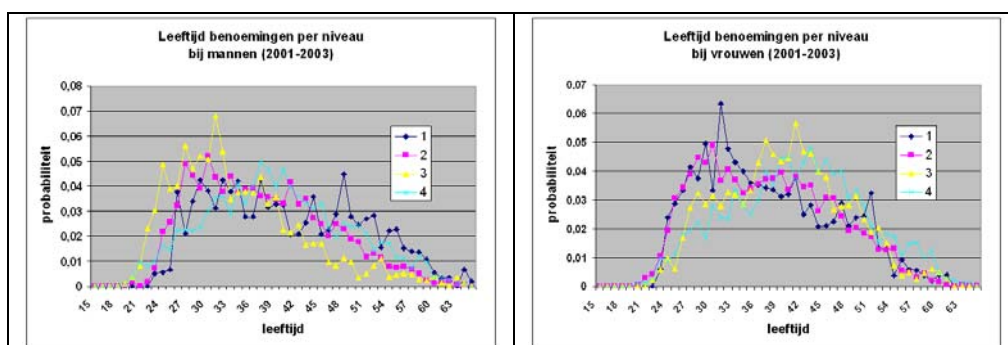
Vanaf 2010 vallen de contractuele diensten weg uit de pensioenberekening, dit zowel bij de rust- als bij de overlevingspensioenen. Om tijdens het simulatieproces het aandeel van het aantal contractuele dienstjaren te bepalen in een loopbaan, is:

- a) een statistiek getrokken op de loopbanen van de meest recente pensioenen (2000-2006) waarover de PDOS beschikt. Deze statistiek wordt gebruikt voor de personen in vast dienstverband op 2003. De toepassing van de statistiek is vrij eenvoudig. In functie van loopbaanduur en geslacht wordt een proportionele verdeling van de loopbaan uitgevoerd.
- b) een statistiek getrokken op de actieve populaties 2001-2003, afkomstig van de RSZPPO & Dimona (zie voor een meer omstandige bespreking van de basisgegevens bijlage 1). Het gebruik van deze is complexer dan a) maar leunt dichter aan bij de werking van het Exsyspeninstrument. Tijdens het simulatieproces worden benoemingen gesimuleerd op basis van deze driedimensionale probabiliteitentabel (geslacht, leeftijd en niveau). De keuze welke persoon uit de populatie wordt benoemd gebeurt a.d.h.v. toevalsgeneratoren.

### Statistiek a)



## Statistiek b)



### **Simulatie- resultaten**

Naar analogie met variante 2 is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 52,8% of

een vaste premie: 1.596,2 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>36</sup>: 48,5% of

een vaste premie: 631,7 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>37</sup>: 65,4% of

een vaste premie: 398,3 miljoen euro

De berekeningsresultaten bevinden zich in bijlage 6 en 13.

### **Commentaar**

Variante 5 impliceert dat het werknemersstelsel de pensioenlast draagt van de contractuele diensten. De gepensioneerde levert in op zijn globaal pensioeninkomen omdat voor de contractuele diensten een werknemerspensioen wordt toegekend hetgeen minder voordelig is dan de opname in het overheidspensioen. De berekening van het werknemerspensioen is niet opgenomen in het simulatiemodel.

De persoonlijke (7,5%) en werkgeversbijdragen (8,86%) worden niet langer overgedragen zoals voorgeschreven door de wet van 5 augustus 1968<sup>38</sup>.

<sup>36</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>37</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

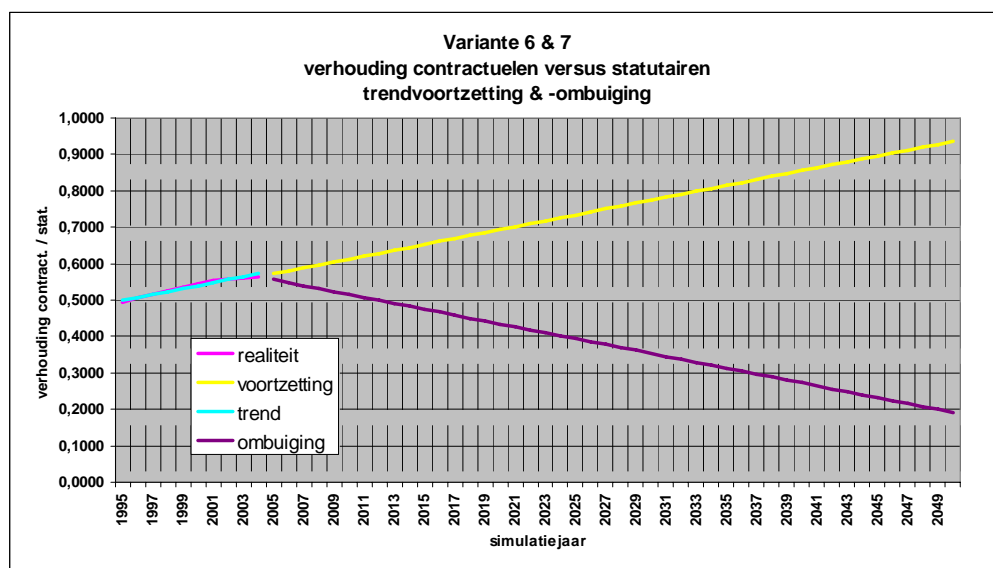
<sup>38</sup> Zie pagina 18: beschrijving van de basishypotheses

## Variante 6: Voortzetten van een waargenomen dalende trend

### Hypothese

De waargenomen evolutie van de verhouding contractuelen/statutairen in de periode 1995-2004 voortzetten<sup>39</sup>.

jaar	contractuelen	vastbenoemden
1995:	49,52%	50,48%
1998:	52,41%	47,59%
2001:	55,55%	44,45%
2004:	56,39%	43,61%



### Simulatie- resultaten

Naar analogie met variante 2 is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 92,6% of
- een vaste premie: 1.707,4 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>40</sup>: 93,2% of
- een vaste premie: 671,8 miljoen euro

Pool 2:

- een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>41</sup>: 110,4% of
- een vaste premie: 424,1 miljoen euro

De details van deze berekening bevinden zich in bijlage 6 en 14.

<sup>39</sup> Bron: "Contractuele en statutaire tewerkstelling: evolutie in de lokale sector 1995-2004" - RSZPPO © 2004

<sup>40</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>41</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

## Variante 7: Ombuigen van een waargenomen dalende trend

---

**Hypothese** De dalende trend van de verhouding contractuelen/statutairen in de periode 1995-2004 zoals waargenomen in variante 6, wordt in dezelfde mate omgebogen. Voor details: zie variante 6.

---

**Simulatie-resultaten** Naar analogie met variante 2 is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 41,3% of  
een vaste premie: 1.965,3 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>42</sup>: 36,1% of  
een vaste premie: 720,6 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>43</sup>: 46,3% of  
een vaste premie: 422,3 miljoen euro

De details van deze berekening staan in bijlage 6 en 15.

---

**Commentaar bij variante 6 en 7** Deze varianten beogen het effect te meten van een waargenomen trend, namelijk de dalende verhouding tussen het aantal vastbenoemden en de contractuelen bij de lokale beturen.

Dit effect wordt gemeten op 2 manieren.

In variante 6 wordt de waargenomen trend lineair verdergezet in de toekomst. Dit betekent dat het aantal vaste benoemingen verder wordt afgeremd wat op zijn beurt tot gevolg zal hebben dat er ooit geen enkel vastbenoemd personeelslid meer zal zijn. In de simulatie zakt het aantal vastbenoemde ambtenaren van 113.819 (in 2004) naar 21.105 (in 2050).

In variante 7 wordt de waargenomen trend omgebogen en lineair doorgetrokken. Dit betekent dat het aantal vaste benoemingen opnieuw toeneemt. In de simulatie stijgt het aantal vastbenoemde ambtenaren van 115.618 (in 2004) naar 229.643 (in 2050).

---

<sup>42</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>43</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

# Scenario Federaal Planbureau<sup>44</sup>

---

## Hypothese

Naast het basisscenario is een tweede scenario ontwikkeld dat de studieresultaten wil kaderen in een ruimere macro-economische context. Het basisscenario bestudeert immers enkel de impact van een aantal pensioenparameters (vb. wijzigingen in de pensioenreglementering) en van een aantal tewerkstellingsparameters (vb. contractueel versus statutair) op de pensioenuitgaven zonder daarbij rekening te houden met economische omgevingsfactoren.

Twee instrumenten vertalen de macro-economische context: namelijk, de indexering en de pensioenperequatie. Beide systemen garanderen de welvaartvastheid van de overheidspensioenen. Via de koppeling aan de gezondheidsindex volgen de overheidspensioenen de evolutie van de consumptieprijzen. De perequatie<sup>45</sup> zorgt ervoor dat de overheidspensioenen automatisch de loonevolutie volgen.

Om op één lijn te blijven met andere studies van de Federale Overheid is in dit scenario gebruik gemaakt van een aantal werkhypothesen die het Federaal Planbureau en de Commissie voor de Vergrijzing hebben gebruikt in hun recente studies.

In afwijking met de basishypothesen wordt in dit scenario dan ook rekening gehouden met de volgende gewijzigde parameters:

- loonhypothese van het Federaal Planbureau
- **geen** perequatie
- indexhypothese van +2% per jaar
- actuariel rendement van 4,5% per jaar

Ruwe schatting van de reële groei van de lonen uitgedrukt in % op middellange termijn + LT-hypothese:

2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 e.v.
2,0449	1,7558	1,2543	1,0727	1,0357	1,0000	1,0000	1,7500

---

## Simulatie- resultaten

Naar analogie met variante 2 van het basisscenario is de berekening van een demografische reserve overgedaan op basis van de gewijzigde simulatieresultaten. In deze variante wordt de volgende bijdrage jaarlijks vast geïnd bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 47,7% of  
een vaste premie: 2.234,9 miljoen euro

Dezelfde oefening geeft voor:

Pool 1:

---

<sup>44</sup> Bron: Saskia Weemaes - Planbureau – secretariaat Commissie voor de Vergrijzing

<sup>45</sup> Deze automatische koppeling is ingevoerd door artikel 12 van de Wet van 9 juli 1969 tot wijziging en aanvulling van de wetgeving betreffende de rust- en overlevingspensioenen van het personeel van de openbare sector. De regeling is met ingang van 1 januari 2007 grondig aangepast door de wet van 25 april 2007.

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 44,9% of

een vaste premie: 909,4 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 57,2% of

een vaste premie: 536,9 miljoen euro

Met perequatie<sup>46</sup> zou dit het volgende resultaat geven:

Bovenop de persoonlijke bijdrage van 7,5% :

Globaal

een vaste procentuele werkgeversbijdrage: 58,5% of

een vaste premie: 2.744,9 miljoen euro

Pool 1:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>47</sup>: 56,3% of

een vaste premie: 1.140,5 miljoen euro

Pool 2:

een vaste procentuele werkgeversbijdrage<sup>48</sup>: 69,9% of

een vaste premie: 655,7 miljoen euro

De details van deze berekening bevinden zich in bijlage 6, 16 en 17.

---

## Commentaar

De niet-perequatie levert de werkgever een jaarlijkse besparing op van zijn bijdrage t.w.v.:

- - 10,8% indien het om een vaste procentuele bijdrage gaat
- - 510,0 miljoen euro indien het om een vaste premie gaat

Voor Pool 1 en Pool 2 betekent dit respectievelijk:

Pool1:

- - 11,4% indien het om een vaste procentuele bijdrage gaat
- - 231,1 miljoen euro indien het om een vaste premie gaat

Pool2:

- - 12,7% indien het om een vaste procentuele bijdrage gaat
  - - 118,8 miljoen euro indien het om een vaste premie gaat
- 

---

<sup>46</sup> In de simulatie is een **jaarlijkse** simulatie uitgevoerd gekoppeld aan de loonhypothese van het Planbureau. Volgens de recente wetwijziging inzake perequatie zijn in de praktijk jaarlijkse perequaties niet meer mogelijk. Voortaan zullen de pensioenen nog slechts **om de twee jaar** worden aangepast op basis van de waargenomen gemiddelde loonevolutie van de korf waartoe de pensioenen behoren. Op het lokale niveau zal per gewest een andere korf gehanteerd worden. De eerste perequatie volgens het nieuwe systeem is voorzien op 1 januari 1999. De nieuwe perequatiereglementering is bijzonder moeilijk en wordt daarom niet verder geïntegreerd in het simulatiemodel.

<sup>47</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 1 is 20,00% in 2007

<sup>48</sup> Ter vergelijking: de werkgeversbijdrage van Pool 2 is 27,50% in 2007

## Scenario 2<sup>de</sup> pijler contractuelen

---

### Hypothese

In dit derde scenario worden de pensioenuitgaven van het basisscenario gekaderd in de pensioenactualiteit, namelijk de mogelijke invoering van een aanvullende pensioenregeling voor contractuele ambtenaren.

Omdat over dit onderwerp tussen de regering en de sociale partners nog geen overeenkomst is bereikt, wordt in dit scenario gewerkt op basis van een hypothese. Aangenomen wordt dat het wettelijk pensioen van de contractuele ambtenaren wordt aangevuld met een aanvullend pensioen dat is opgebouwd op basis van een extra pensioenfinanciering ten laste van de werkgever, t.w.v. 2% van de loonmassa van de contractuele personeelsleden. Dit percentage is willekeurig gekozen bij wijze van voorbeeld.

In dit scenario is het bijgevolg belangrijk om weten:

- a) wat een aanvullend pensioen zou kunnen opbrengen op individueel vlak;
  - b) wat de impact zou zijn van de financieringskost van dit nieuw pensioenvoordeel op de gemeentebegroting.
- 

### Aanvullend pensioenvoordeel op individueel vlak

Om een idee te verkrijgen wat een aanvullend pensioen zou kunnen opbrengen voor het individu, zijn een aantal actuariële berekeningen gemaakt voor enkele veel voorkomende functies in de actieve populatie<sup>49</sup> waarmee in deze studie is rekening gehouden. De oefening is gemaakt in de veronderstelling dat de aanvullende pensioenregeling een individueel kapitalisatiestelsel betreft en geen repartitiestelsel.

### Commentaar

De resultaten van de hierna volgende berekeningen mogen uiteraard enkel als richtinggevend worden geïnterpreteerd. Het gaat immers niet om renten die gebaseerd zijn op specifieke individuele gevallen maar op hypothetische gemiddelde loopbanen met een even hypothetische gemiddelde refertewedde.

Bovendien moet meteen worden opgemerkt dat in de praktijk het bedrag van de aanvullend pensioenen zal afhangen van de duurtijd van de aansluiting bij het aanvullend pensioenstelsel en de kapitaalopbouw. Dit betekent dat de simulatieresultaten pas in de realiteit kunnen worden behaald over pakweg 40 jaar wanneer het aanvullend stelsel zijn volle kruissnelheid zal hebben bereikt en dit in de veronderstelling dat het stelsel zeer binnenkort wordt geïmplementeerd.

Daarnaast mag het effect van een verder dalende mortaliteit niet uit het oog verloren worden. Een verder dalende mortaliteit heeft immers een stijging van de levensduur van het aanvullend pensioen tot gevolg hetgeen zich op zijn beurt vertaalt in een daling van het maandelijks aanvullend pensioen die moet worden uitgekeerd.

### Parameters

---

<sup>49</sup> Voor een beschrijving van het begrip *actieve populatie*: zie pagina 48

De actuariële berekeningen zijn door Ethias gemaakt met de volgende parameters:

- ↳ betreffende de wedde:
  - baremieke loonsevolutie: 1,50%
  - aantal trappen in barema: 25
- ↳ betreffende de premies:
  - percentage premiebepaling tlv werkgever 2,00%
  - reële rente voor de kapitaalsberekening: 2,50%
  - kost op de premie: 2,00%
- ↳ betreffende de omzetting van kapitaal naar aanvullend pensioen:
  - technische rentevoet: 3,25%
  - index 2,00%
  - geen overdraagbaarheid van het aanvullend pensioen

Het bekomen resultaat is aldus een kapitaal aan het huidig indexcijfer 1,4002 nadat een gehele loopbaan 2% is bijgedragen, rekening houdende met een interest van 2,5%. Dit kapitaal wordt vervolgens omgezet in een geïndexeerd aanvullend pensioen op basis van een technische rentevoet van 3,25% en een index van 2,00%. **Opgelet:** in deze oefening is er geen perequatie.

Voor een aantal functies geeft dit:

Functie	Wedde einde loopbaan	Wettelijk pensioen	Vervan- gings- ratio 1	Aanvul- lend pensioen	Vervan- gings- ratio 2
Secretaris	63.753,60	31.996,48	50,19%	2.475,14	54,07%
Ontvanger	64.357,66	29.132,44	45,27%	2.149,08	48,61%
Administratief personeel					
Niveau A	59.350,63	29.311,27	49,39%	2.203,86	53,10%
Niveau B/C	35.297,27	16.986,72	48,12%	1.205,24	51,54%
Niveau D	28.799,10	12.817,61	44,51%	853,91	47,47%
Technisch en werkliedenpersoneel					
Ingenieurs	61.115,69	27.268,25	44,62%	2.019,46	47,92%
Technisch per- soneel	39.958,53	18.842,77	47,16%	1.402,44	50,67%
Werklieden	28.369,89	11.838,27	41,73%	804,37	44,56%
Schoonmaak- personeel	23.731,61	8.484,58	35,75%	518,63	37,94%
Verzorgend & paramedisch personeel					
Verzorgend	34.628,26	16.587,78	47,90%	1.103,42	51,09%
Paramedisch	41.079,50	22.171,47	53,97%	1.657,06	58,01%
Brandweer					
Officieren	57.890,72	21.782,33	37,63%	1.610,89	40,41%
Brandweerlie- den	36.265,38	19.617,40	54,09%	1.538,37	58,34%
ALGEMEEN GEMIDDELDE					
	35.624,59	16.118,51	45,25%	1.141,94	48,45%

Wanneer de actuariële parameters van de simulatie van het aanvullend pensioen als volgt **cumulatief** worden aangepast, wijzigt dit algemeen gemiddelde tot:

Technische rentevoet = 4,25%	35.624,59	16.118,51	45,25%	1.284,59	48,85%
% voor premiebepaling = 8%	35.624,59	16.118,51	45,25%	5.138,36	59,67%
Loonsevolutie = 2%	35.624,59	16.118,51	45,25%	4.850,60	58,86%

### Begroting van de lokale besturen

De groei van de pensioenlast van het vastbenoemd personeel en de extra uitgaven inzake de opbouw van het 2<sup>de</sup> pijler pensioen worden geprojecteerd tegen de globale begrotingsuitgaven van de lokale besturen. Het is bijzonder moeilijk om een geschikte gegevensbron te vinden die over geaggregeerd en gevalideerd cijfermateriaal beschikt. Enkel de nationale rekeningen van de Nationale Bank van België en statistieken van Dexia komen in aanmerking.

Omdat in de nationale rekeningen het aandeel van de provincies niet uit de statistieken kan worden verwijderd, is uitsluitend gewerkt met cijfermateriaal van Dexia. Het cijfermateriaal van Dexia heeft dan weer als nadeel dat de statistieken enkel gebaseerd zijn op de 589 gemeentebegrotingen. Hierdoor is geen cijfermateriaal aanwezig inzake de OCMW's, ziekenhuizen en intercommunes.

Om toch een beeld te krijgen van de impact van de invoering van een aanvullend pensioen op de lokale begrotingen, wordt gewerkt met een eenvoudige veronderstelling:

- ↳ Het aandeel van de gemeenten in de totale lokale tewerkstelling in 2004 is: 44,1% bij de vastbenoemden en 52,1% bij de contractuelen.
- ↳ De gemeentebegroting wordt verhoogd met 2% van de gesimuleerde loonmassa van de contractuelen (als werkgeversbijdrage in de financiering van het aanvullend pensioen) vermenigvuldigd met de 52,1% uit voorgaande lid.
- ↳ De maatregel wordt conform de overige hypotheses in dit rapport ingevoerd in 2010. Via een eenvoudige extrapolatie van de Dexia-statistieken 2003-2005 wordt de globale gemeentebegroting geraamd op 15.777,6 miljoen euro waarvan 7.005,3 miljoen euro personeelsuitgaven voor vastbenoemden en contractuelen samen. Dit bedrag is een bruto bedrag inclusief sociale bijdragen<sup>50</sup>.
- ↳ Volgens de Exsyspenresultaten bedraagt de loonmassa voor contractuelen 4.088,3 miljoen euro in 2010. Hiervan wordt 52,1% toegewezen aan de globale gemeentebegroting of 2.130,0 miljoen euro. Hierop wordt vervolgens de 2% bijdrage berekend voor de financiering van de aanvullende pensioenen.
- ↳ Dit wordt herhaald tot 2050. De globale gemeentebegroting wordt con-

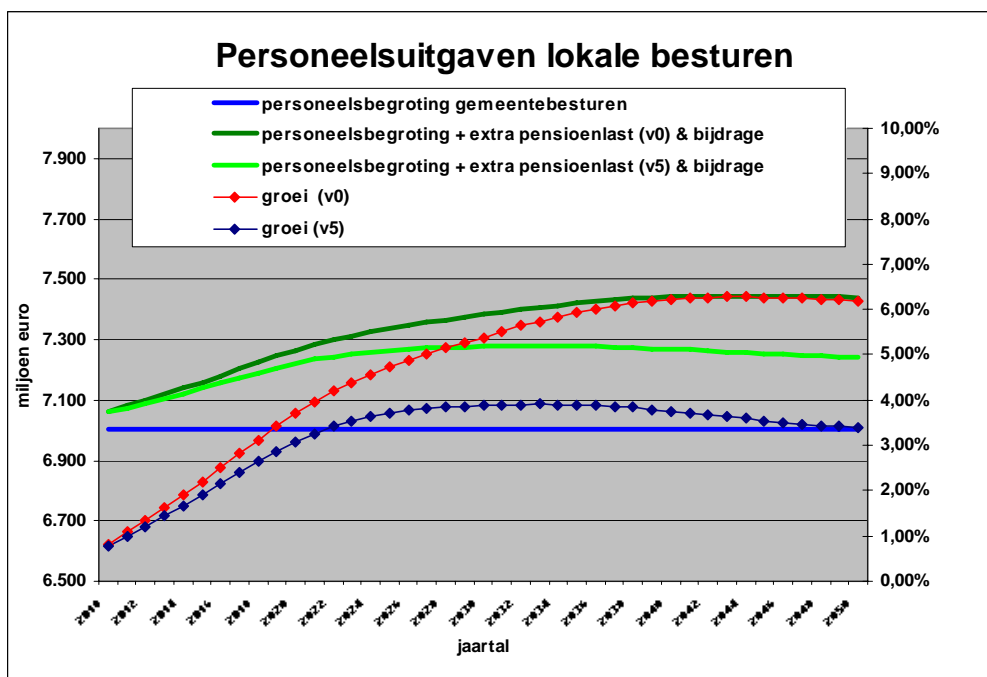
<sup>50</sup> Er werd voor geopteerd deze loonlast niet te verminderen met de mogelijke sociale bijdragen die er nog in verwerkt zitten. De uitvoering zonder detailgegevens is een te moeilijke oefening. Zo moet op het loon van Gesco's bijvoorbeeld geen sociale bijdragen betaald worden. Dit genereert uiteraard een geweten fout.

stant gehouden op het niveau van 2010 hetgeen de algemene hypothesen van deze studie het kortst benadert (vb. geen indexhypothese, geen loonstijgingen, constante tewerkstelling, ...)

De details van de Dexia-statistieken en alle extrapolaties bevinden zich in bijlage 6.

Rekening houdende met de simulatieresultaten van het basisscenario (v0) geeft de cumulatie van de extra pensioenlast voor de vastbenoemden en van de extra werkgeversbijdrage van 2% aanleiding tot een stijging met 0,83% in 2010 van de globale personeelsbegroting van alle gemeenten samen. Dit percentage klimt tot +6,2% in 2050.

Dit biedt een betere pensioenvoorziening dan vandaag: de vastbenoemden houden het bestaande stelsel (met opname van contractuele diensten in het overheidspensioen) terwijl de contractuele ambtenaren bovenop het wettelijk werknemerspensioen een aanvullend pensioen krijgen die de gemiddelde vervangingsratio optrekt van 45,25% naar 48,45%.



Rekening houdende met de simulatieresultaten van variante 5 van het basis-scenario<sup>51</sup> (v5) geeft dezelfde cumulatie van de extra pensioenlast voor de vastbenoemden plus de extra bijdrage van 2% aanleiding tot een stijging met 0,79% in 2010 van de globale personeelsbegroting van alle gemeenten samen. Dit percentage klimt tot +3,39% in 2050.

In dit geval wordt evenwel een andere pensioenvoorziening aangeboden dan vandaag. De vastbenoemden leveren in en ontvangen voor hun contractuele diensten een wettelijk pensioen in de werknemersregeling en een aanvullend pensioen.

In het basisscenario schommelt de vervangingsratio van de nieuwe vastbe-

<sup>51</sup> Scenario 5 voorziet dat contractuele diensten niet langer meetellen in het overheidspensioen van vastbenoemden.

noemde gepensioneerden tussen 54% en 58%. In variante 5 zakt de vervangingsratio vanaf 2010 (= inwerkingtreding hypothese) met meer dan 10% naar een niveau van 40% tot 45%.

Het stelsel van de werknemerspensioenen draagt dus vanaf 2010 de last van alle contractuele diensten maar het individueel pensioenverlies van de vastbenoemde zal naar alle waarschijnlijkheid niet worden goedge maakt door dit wettelijk werknemerspensioen en het aanvullend pensioen.

Een pragmatisch overgangsscenario is in deze louter theoretische oefening niet gemaakt. Enkel een meer precieze studie kan hierover klaarheid brengen. Hiervoor moet het simulatiemodel van Exsystemen worden aangevuld met een berekeningsmodule van het werknemerspensioen en het aanvullend pensioen.

---

## Conclusie

---

Uit al deze resultaten kunnen, ondanks de eenvoudige scenario's van een aantal oefeningen, toch al een aantal conclusies worden getrokken. Sommige conclusies lijken weliswaar voor de hand liggend maar ze zijn wellicht nog nooit op een dergelijke cijfermatige wijze onderbouwd. Ook al zijn sommige scenario's en hun varianten niet verfijnd genoeg, ook al zijn geen overgangsscenario's voorzien, en zijn deze daarom als dusdanig in de realiteit nagenoeg onuitvoerbaar, tenzij mits het creëren van grote sociale onrust (vb. optrekken van de pensioenleeftijd, niet-perequatie in scenario 2), doch hebben ze het voordeel dat zij een aantal zaken verduidelijken. Ooit zal een maatschappelijke keuze moeten worden gemaakt tussen de sociale en financiële houdbaarheid van het pensioenstelsel voor vastbenoemde ambtenaren op het lokale niveau enerzijds en een strikt begrotingsbeleid van deze lokale besturen anderzijds.

In alle geval moet worden gesteld dat de bijdragepercentages in de verschillende scenario's en hun varianten slechts indicatoren zijn die niet correct kunnen worden geïnterpreteerd zonder naar de reële kostprijs in absolute cijfers te kijken. Een betere parameter lijkt dan ook de meerkost uitgedrukt in een groeipercentage van de begroting van de lokale besturen. Dit is helaas echter onmogelijk bij gebrek aan voldoende statistisch materiaal. Enkel via extrapolaties en hypothesen is enige beeldvorming mogelijk (zie scenario 3).

Wanneer in de maatschappelijke keuze de sociale weerbaarheid als objectief wordt weerhouden leidt misschien de volgende vergelijking nog tot de beste conclusie.

Wanneer de huidige trend (zie variante 6), namelijk de toename van het aantal contractuele ambtenaren ten koste van het aantal vastbenoemde ambtenaren, zich voortzet aan het zelfde ritme zoals waargenomen in de periode 1995-2004 zullen er in 2050 nog amper 21.105 bijdrageplichtigen zijn in de pensioenstelsels van de lokale besturen tegenover 86.100 gepensioneerden. Een demografische reserve vanaf 2010 om deze pensioenkost te betalen tot 2050, vereist een jaarlijkse vaste premie van 1.707,4 miljoen euro aan het huidig indexcijfer of een vaste procentuele werkgeversbijdrage van 92,6% van de loonmassa. Het personeelslid betaalt in beide gevallen zelf een bijdrage van 7,5%. Hiermee wordt voor het vastbenoemde personeelslid bij zijn oppensioenstelling een gemiddelde vervangingsratio gehaald tussen 50-56%. De bijzonder talrijke contractuele personeelsleden ontvangen bij hun oppensioenstelling een gemiddeld vervangingsratio van 48,45% en dit op voorwaarde dat hun werkgever 2% op hun loon extra bijdraagt ter financiering van een aanvullend pensioen. Dit kost de lokale besturen tussen 84,8 miljoen euro in 2010 en 132,2 miljoen euro in 2050. Volledigheidshalve moet hieraan worden toegevoegd dat de opwaardering van de vervangingsratio pas na vele jaren bijdrageplicht zal worden bereikt tenzij het sociaal passief onmiddellijk wordt geregulariseerd. De kostprijs hiervan is niet becijferd. De lokale ambtenaar levert dus eigenlijk in op zijn pensioeninkomen.

Wanneer deze politiek echte wordt stopgezet en wordt vervangen door een toename van het aantal benoemingen volgens dezelfde maar omgekeerde trend (zie variante 7), zal het aantal vastbenoemde ambtenaren opnieuw toenemen om in 2050 de ongekende hoogte te bereiken van 229.643 vastbenoemde ge-

pensioneerden voor 209.668 vastbenoemde actieven. Een demografische reserve vanaf 2010 om de pensioenkost van deze variante te betalen tot 2050, vereist een jaarlijkse vaste premie van 1.965,3 miljoen euro aan het huidig indexcijfer of een vaste procentuele werkgeversbijdrage van 41,3% van de loonmassa. Het personeelslid betaalt in beide gevallen zelf een bijdrage van 7,5%. Hiermee wordt voor het vastbenoemde personeelslid bij zijn oppensioenstelling een gemiddelde vervangingsratio gehaald tussen 51-58%. Het contractueel personeelslid ontvangt bij zijn oppensioenstelling een gemiddeld vervangingsratio van 48,45% op voorwaarde dat zijn werkgever 2% op zijn loon extra bijdraagt ter financiering van een aanvullend pensioen. Dit kost de lokale besturen tussen 74,8 miljoen euro in 2010 en 24,6 miljoen euro in 2050. In deze situatie vrijwaart de lokale ambtenaar zijn pensioenrechten.

Uit een vergelijking van de prijskaartjes van beide varianten, blijkt dat in een scenario met de opbouw van een demografische reserve tussen 2010 en 2050 met een jaarlijkse meerkost van  $1.965,3 - 1.707,4 = 257,9$  miljoen euro  $229.643 - 86.100 = 143.543$  meer vastbenoemde gepensioneerden een hoger pensioen ontvangen dan in een scenario met aanvullend pensioen.

De meerkost wordt bovendien gedeeltelijk geneutraliseerd door een vermindering van de werkgeversbijdragen inzake pensioen (8,86% wettelijk pensioen, 2% aanvullend pensioen) voor de contractuele personeelsleden.

Tot slot wenst de Commissie nog te wijzen op de moeilijkheden die zij onderzocht heeft bij het verzamelen van geschikt studiemateriaal. Het bekomen van de nodige toelatingen, de gegevensverzameling zelf en de validatie van deze gegevens hebben veel meer tijd gekost dan oorspronkelijk ingeschat. Een globaal overzicht van de budgettaire toestand van de lokale besturen lijkt bij geen enkele overheid voorhanden. Een privé-bank slaagt hierin blijkbaar wel. Het simulatiemodel zou verder kunnen worden verfijnd met een berekeningmodule van de werknemerspensioenen en van de aanvullende pensioenregeling. Hierin wordt enkel geïnvesteerd indien de politieke overheid beslist dat de Commissie haar studie moet verder zetten.

## Bijlage 1: Evolutie pensioenbijdragevoet pool 1 en pool 2 (werkgeversbijdrage + persoonlijke bijdrage).

---

<b>Pool 1</b>		<b>Pool 2</b>	
1993	25,25 %		
1994	25,50 %	1994	25,50 %
1995	28,50 %	1995	28,50 %
1996	28,50 %	1996	28,50 %
1997	27,50 %	1997	27,50 %
1998	27,50 %	1998	27,50 %
1999	27,50 %	1999	27,50 %
2000	27,50 %	2000	27,50 %
2001	27,50 %	2001	27,50 %
2002	27,50 %	2002	27,50 %
2003	27,50 %	2003	27,50 %
2004	27,50 %	2004	27,50 %
2005	27,50 %	2005	29,50 %
2006	27,50 %	2006	32,50 %
2007	27,50 %	2007	34,50 %

## Bijlage 2: Evolutie van de boni in €

	1994	1995	1996	1997	1998
<b>Globaal</b>	30.302.578,84	24.578.172,45	43.086.958,15	67.079.442,74	63.762.086,25
<b>Pool 1</b>	11.498.082,25	8.967.229,86	15.807.003,14	25.767.354,51	27.371.413,34
<b>Pool 2</b>	238.061,99	204.145,90	334.708,61	67.141,49	3.554.128,27
<b>VZI</b>	10.204.350,24	9.281.602,70	16.880.214,98	27.091.320,31	25.533.321,40
<b>EPS</b>	8.362.084,36	6.125.193,99	10.065.031,42	14.153.626,43	7.303.223,24

	1999	2000	2001	2002	2003
<b>Globaal</b>	46.979.252,06	53.678.682,40	46.995.070,12	23.881.212,15	35.449.614,33
<b>Pool 1</b>	20.749.481,90	22.624.964,79	20.354.453,01	10.346.589,67	15.536.627,38
<b>Pool 2</b>	2.924.335,48	3.387.729,84	3.012.440,49	1.496.010,60	3.462.224,71
<b>VZI</b>	16.409.209,21	21.036.859,49	18.038.881,70	9.337.889,16	12.453.093,36
<b>EPS</b>	6.896.225,47	6.629.128,28	5.589.294,92	2.700.722,72	3.997.668,88

	2004	2005	2006	gemiddeld	
<b>Globaal</b>	12.305.471,74	71.916.680,93	33.409.560,01	42.571.137,09	
<b>Pool 1</b>	5.419.985,35	30.528.219,20	14.211.471,73	17.629.452,01	
<b>Pool 2</b>	1.209.492,20	15.123.394,75	7.386.497,39	3.261.562,44	
<b>VZI</b>	4.288.362,60	17.000.555,60	7.474.492,68	15.002.319,49	
<b>EPS</b>	1.387.631,59	9.264.511,38	4.337.098,21	6.677.803,15	

## Bijlage 3: Bronnen van de basisgegevens

---

### actieve personeelsleden

Alle gegevens betreffende de actieve personeelsleden zijn ter beschikking gesteld door de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO). Het gaat om:

- 3 ASCII-bestanden met momentopnames in 2001, 2002 en 2003
- allerlei niet-geïnfomatiseerde randinformatie mbt. de betekenis van de gebruikte coderingen.

Overzicht van het aantal records:

1. 2001: 300.971
2. 2002: 316.922
3. 2003: 325.912
4. Totaal: 943.805 records waarvan 1.775 werden geschrapt wegens 'te oud of te jong'<sup>52</sup> en 7.351 wegens 'reeds vertrokken'<sup>53</sup>

Deze gegevens werden aangevuld met DIMONA gegevens. In totaal 426.015 records waarvan ongeveer 130.000 INSZ niet werden teruggevonden in het ASCII bestand van de RSZPPO. Deze gegevens laten niettemin toe om bij een in omvang representatieve groep de ingaande en uitgaande stromingen van de actieve populaties beter te volgen. De datum van indiensttreding geeft tevens de mogelijkheid om een dienstanciënniteit te berekenen. De statistische resultaten worden over de gehele groep gedistribueerd.

Op vraag van de RSZPPO zijn de gegevens van de steden Antwerpen, Luik, Oostende, Turnhout en Gent reeds toegevoegd aan Pool 2 vanaf 2001 voor statistische doeleinden.

---

### gepensioneerde personeelsleden

De meeste gegevens betreffende de gepensioneerde personeelsleden van de gemeenschappelijke pensioenregimes RSZPPO waren uiteraard bij de Pensioendienst voor de overheidssector zelf ter beschikking.

Pensioengegevens betreffende de niet-aangesloten personeelsleden van de lokale besturen zijn ter beschikking gesteld door het Pensioenkadaster via de Kruispuntbank voor de Sociale Zekerheid. De gegevens zijn conform de werkmethode van de Kruispuntbank volledig anoniem. Dit heeft tot gevolg dat voor het maken van bepaalde statistieken geen verband kan worden gelegd tussen de actieve en de gepensioneerde populaties.

Op vraag van de RSZPPO zijn de gegevens van de steden Antwerpen, Luik, Oostende, Turnhout en Gent toegevoegd aan Pool 2 vanaf 2001 voor statistische doeleinden.

---

<sup>52</sup> Leeftijd <18 of > 65 jaar

<sup>53</sup> Dimona vertrekdatum is ingevuld

## Bijlage 4: bespreking van de basisgegevens

---

Een pensioenberekening in de publieke sector gebruikt altijd hetzelfde algoritme:

$$\text{Pensioen} = \text{wedde} \times \text{loopbaan in maanden} / \text{loopbaanbreuk}$$

De opdrachtgever van een pensioenstudie moet dan ook gegevens kunnen leveren over de samenstelling van de wedde en de loopbaan.

Aangezien in de databank van de RSZPPO een aantal gegevens ontbreken die noodzakelijk zijn voor het samenstellen van de loopbaan van de werknemer (bv. datum vaste benoeming), kon voor ieder actief personeelslid slechts een beperkt aantal bruikbare gegevens voor simulatieve doeleinden ter beschikking worden gesteld: leeftijd, geslacht, postcode, functie en wedde. Dit betekent dat essentiële individuele kenmerken ontbreken, waaronder vooral de verschillende soorten **anciënniteiten** (= dienst- en weddenanciënniteit).

In de Exsyspenstudies worden zoveel mogelijk de bestaande **weddenschalen** gebruikt. Het weddenverloop van ieder individu wordt doorheen het volledige simulatieproces ingevuld enerzijds op basis van zijn gekende graad/rang/functie en zijn precieze weddenanciënniteit en anderzijds op basis van de geïntegreerde weddentabel. In deze studie kon het Exsyspenteam niet over een dergelijke uitgewerkte weddentabel beschikken. De RSZPPO beschikt over weinig betrouwbare gegevens<sup>54</sup> terzake. Een koppeling met de uitgebreide perequatiedatabank van de PDOS is onmogelijk door het ontbreken van een weddenindice.

Met het oog op een pensioenberekening op basis van een zo realistisch mogelijk gesimuleerde loopbaan, wordt in alle Exsyspenstudies gedurende het gehele simulatieproces bijzondere aandacht besteed aan **promotie** zowel interals intraniveau. Hiertoe wordt dan een speciale probabiliteitstabel getrokken door vergelijking van de verschillende geleverde momentopnames. De mogelijkheden in het RSZPPO-model zijn beperkt. Voor de functies waarvoor het niveau op een heuristische wijze kon worden ingevuld, is een promotie interniveau voorzien. Andere promoties zijn onmogelijk.

Samengevat kan worden gesteld dat een perfecte microsimulatie op basis van de karige beschikbare informatie (geen dienstanciënniteit, geen weddetabel, geen promotie) moeilijk kan worden uitgevoerd. Het Exsyspenteam heeft evenwel voor tal van deze ontbrekende elementen een heuristische oplossing gezocht en ... gevonden.

---

<sup>54</sup> Zie e-mail dd. 21/04/2005 – vooruitgangsrapport dd 20/04/2005 – Commissievergadering 28/04/2005

Indeling van de actieve personeelsleden in twee statuten en 4 Poolsystemen (= RSZPPO-werknemerscategoriecode)

Het onderscheid tussen contractueel en vastbenoemd wordt gemaakt op basis van de werknemerscategorie.<sup>55</sup>

Er worden bij de vastbenoemde personeelsleden vier verschillende pensioenstelsels onderscheiden:

- ✓ Pool 1 = gemeenschappelijk RSZPPO-pensioenstelsel
- ✓ Pool 2 = gemeenschappelijk pensioenstelsel van de nieuwe bij de RSZPPO aangeslotenen
- ✓ Pool 3 = personeelsleden aangesloten bij een voorzorginstelling
- ✓ Pool 4 = eigen pensioenkassen

Op vraag van de RSZPPO zijn de gegevens van de steden Antwerpen, Luik Oostende, Turnhout en Gent toegevoegd aan Pool 2.

Contractuele personeelsleden behoren logischerwijze tot geen enkele van deze vier stelsels. Met het oog op enkele latere simulaties is het nodig hen in te delen bij een poolstelsel. De contractuelen worden over de poolstelsels verdeeld op basis van het stamnummer van hun werkgever zoals dit voorkomt in het stelsel van de vastbenoemden. Indien het stamnummer van de werkgever in twee stelsels voorkomt, wordt het stelsel met het meeste aantal vastbenoemden gekozen.

---

Indeling van de personeelskaders volgens de werkgevershoedanigheid (= RSZPPO-aardcodes)

Er kan een onderscheid worden gemaakt tussen:

- ✓ gemeenten
- ✓ OCMW's
- ✓ intercommunales
- ✓ provincies
- ✓ diverse (gewestelijk economische raden, gewestelijke ontwikkelingsmaatschappijen, gemeenschappelijke gemeenschapscommissies, para-regionale instellingen)

In de simulatie is tot nu toe geen bijzondere aandacht besteed aan dit kenmerk maar op aanvraag kunnen bij een nieuwe simulatie hiertoe de nodige displays worden voorzien.

---

Indeling van de personeelskaders in homogene activiteitsgroepen en 4 niveaus (= RSZPPO-functiecodes)

- a) administratief personeel
  - secretaris niveau A
  - ontvanger niveau A
  - universitaire graden niveau A
  - opstellers en gelijkgestelden niv. B/C
  - klerken en gelijkgestelden niv. C/D
  - ander administratief personeel niveau D
- b) werklieden
  - geschoold en ongeschoold niveau D
  - conciërges niveau D

---

<sup>55</sup> Werknemerscategorie < 600 of > 700 zijn contractueel; de tussenliggende codes betreffen vastbenoemden

• schoonmaakpersoneel	niveau D
c) medisch personeel	
• geneesheren generalisten	niveau A
• geneesheren specialisten in opleiding	niveau A
• geneesheren specialisten	niveau A
• ander medisch personeel (tandartsen ...)	niveau A
• paramedisch personeel (scheikundigen, apothekers, ...)	niveau A
• verzorgend personeel (verplegers, vroedvrouwen, ...)	niv. C/D
• paramedisch personeel (maatschappelijke assistenten, ...)	niv. C/D
d) personeel van de onderwijsinstellingen	
• niet-gesubsidieerde conciërges	niveau D
• niet-gesubsidieerde directeurs	niveau A
• niet-gesubsidieerde secretarissen	niveau B
• niet-gesubsidieerde bewakers	niveau D
• niet-gesubsidieerde onderwijzend personeel	niveau B
• gesubsidieerde conciërges	niveau D
• gesubsidieerde directeurs	niveau A
• gesubsidieerde secretarissen	niveau B
• gesubsidieerde bewakers	niveau D
• gesubsidieerde onderwijzend personeel	niveau B
e) technisch personeel	
• universitair (ingenieurs, ...)	niveau A
• niet-universitair (burgerlijk conducteur, A1, A2, ...)	niveau B
f) brandweer	
• brandweerofficieren	niveau A
• brandweeronderofficieren	niveau B
• brandweerlieden	niv. C/D
f) diverse	niveau D

---

## Bijlage 5: lijst ziekenhuizen en Havenbestuur Antwerpen<sup>56</sup>

RSZ-NUMMER	BENAMING
540065	LES CLINIQUES DE L'IPAL
550068	CLINIQUE REINE ASTRID (CPAS)
560071	CPAS - C.H.R.
4420065	CENTRE D'ANALYSES ET DE RECHERCHES EN ANATOMIE PATHOLOGIQUE ET DERMATOLOGIQUE (CARAD)
4900015	CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE NAMUR
5170096	CENTRE HOSPITALIER PELTZER LA TOURELLE
5450083	INTERCOMMUNALE DES PERSONNES AGEES DE LIEGE ET ENVIRONS (IPAL)
5500001	INTERCOMMUNALE CENTRE HOSPITALIER PSYCHIATRIQUE
6480004	CENTRE HOSPITALIER HUTOIS (CHH)
7540031	INTERCOM. HOSPITALIERE FAMENNE-ARDENNE-CONDROZ (IFAC)
7640061	SERVICE D'URGENCE SOCIALE DE LA COMMUNAUTE URBAINE
20200046	ASS. INTERC.DE SOINS ET D'HOSPITALISATION (AISH)
21020001	ASSOC.INTERCOM.DE SANTE DE LA BASSE-SAMBRE
22420033	UNIVERSITAIR HOSPITAAL SINT-PIETER
22440039	UNIVERSITAIR VERPLEEGKUNDIG CENTRUM JULES BORDET
22640002	UNIVERSITAIR KINDERZIEKENHUIS KONINGIN FABIOLA (UKZKF)
23010016	CENTRE HOSPITALIER REGIONAL DE LA CITADELLE
23050028	CENTRE INTER UNIVERSIT. HOPITAL AMBROISE PARE
23360024	ASS. INTERC. D'OEUVRES MEDICO-SOCIALES DE L'ARDENNE (AIOMS DE L'ARDENNE)
23490063	CENTRE DE SANTE DES FAGNES
23620005	CLINIQUE DU SUD-LUXEMBOURG
24080046	UNIVERSITAIR VERPLEEGINGSCENTRUM BRUGMANN
24620014	IRIS ZIEKENHUIZEN ZUID
26010043	ZIEKENHUIS ALBERT LAURENT
26020046	OCMW INSTITUUT PACHECO
26030049	REVALIDATIECENTRUM HEIZEL-G.BRUGMANN
34010018	OCMW REVALIDATIECENTRUM TEN BOS
34020021	OCMW SINT-JANSHOSPITAAL
34040027	OCMW STEDELIJK ZIEKENHUIS
34070036	ALGEMEEN ZIEKENHUIS ST. ELISABETH
34080039	VAN HELMONT ZIEKENHUIS (OCMW)
34090042	OCMW ZIEKENHUIS
36720055	MEDISCH CENTRUM NOORD- OOST LIMBURG
36910015	ZIEKENHUIS OOST-LIMBURG
41170234	OCMW OOSTENDE ZIEKENHUIS H SERRUYS AFD V
41180035	HENRI SERRUYSZIEKENHUIS AV
41180035	A.V. ZIEKENHUIS HENRI SERRUYS
46160074	AUTONOME VERZORGINGSINSTELLING VIRGA JESSE
50360073	ALGEMEEN STEDELIJK ZIEKENHUIS
50550033	ALGEMEEN ZIEKENHUIS SINT-JAN
50830020	DODOENSZIEKENHUIS
51430006	ALGEMEEN ZIEKENHUIS VAN ENSCHODT
51900050	HET DAK
52860047	AURORAZIEKENHUIS
53380009	ALGEMEEN ZIEKENHUIS JAN PALFIJN
53630185	OCMW ZIEKENHUIS TURNHOUT
55100040	ALGEMEEN ZIEKENHUIS WAASLAND
55140052	AZ LOKEREN AV
55290101	OCMW ANTWERPEN AZ STUIVENBERG
55290202	OCMW ANTWERPEN VERPLEEGTEHUIS ZOERSEL
55290303	OCMW ANTWERPEN AKAD ALG KINDERZIEKENHUIS
55290404	OCMW ANTWERPEN AZ ST ERASMUS
55290505	OCMW ANTWERPEN GERIATRISCHE KLINIEK
55290606	OCMW ANTWERPEN GERIATRISCHE KLINIEK AFD V
55290707	OCMW ANTWERPEN JAN PALFIJN ZIEKENHUIS
55290909	OCMW ANTWERPEN ZIEKENHUIS HOGE BEUKEN
55291010	OCMW ANTWERPEN ZIEKENHUIS HOGE BEUKEN AFD V
55291111	OCMW ANTWERPEN ZIEKENHUIS ST ELISABETH

<sup>56</sup> In deze lijst zijn ook instellingen opgenomen die niet langer meer een ziekenhuisactiviteit uitbaten, doch wel nog vastbenoemd personeel ter beschikking stellen van het private of openbare ziekenhuis dat deze activiteit heeft overgenomen.

55291212	OCMW ANTWERPEN ALGEMEEN ZIEKENHUIS
55510066	GEMEENTELIJK HAVENBEDRIJF ANTWERPEN
58540005	ALGEMEEN ZIEKENHUIS VESALIUS
59890022	ALGEMEEN ZIEKENHUIS SINT-DIMPNA

## Bijlage 6: extrapolatie gemeentebegroting 2010-2050

Personeel van de lokale besturen in FTE volgens statuut en type werkgever  
(bron = RSZPPO)

2004	vast		contract		totaal	
gemeenten	57.537	44,1%	47.664	52,1%	105.201	47,4%
ocmw's	41.556	31,8%	20.341	22,2%	61.897	27,9%
intercoms	8.050	6,2%	8.296	9,1%	16.346	7,4%
ziekenhuizen	20.928	16,0%	12.794	14,0%	33.722	15,2%
diversen	2.433	1,9%	2.474	2,7%	4.907	2,2%
<b>totaal</b>	<b>130.504</b>	<b>100,0%</b>	<b>91.569</b>	<b>100,0%</b>	<b>222.073</b>	<b>100,0%</b>

Economische uitsplitsing van de uitgaven van de gemeentebegrotingen in EUR  
(bron = Dexia bank)

	2003 (1)		2004 (2)		2005 (3)	
<b>Aantal gemeenten</b>	589		589		589	
<b>Bevolking</b>	10.355.844		10.396.421		10.445.852	
<b>personeel</b>	5.574.919.008,00 €	44,33%	5.768.768.196,00 €	44,29%	5.982.377.115,00 €	44,58%
<b>werking</b>	1.900.981.016,00 €	15,12%	1.991.066.613,00 €	15,29%	2.052.505.133,00 €	15,30%
<b>overdrachten</b>	3.243.034.417,00 €	25,79%	3.397.105.838,00 €	26,08%	3.459.055.979,00 €	25,78%
<b>dotatie aan OCMW</b>	1.115.763.427,00 €		1.125.258.457,00 €		1.139.679.965,00 €	
<b>dotatie aan politiezone</b>	1.233.732.656,00 €		1.251.536.871,00 €		1.261.458.738,00 €	
<b>andere overdrachten</b>	893.538.334,00 €		1.020.310.509,00 €		1.057.917.276,00 €	
<b>schulden</b>	1.857.624.333,00 €	14,77%	1.868.179.816,00 €	14,34%	1.924.343.059,00 €	14,34%
<b>Totaal</b>	12.576.558.774,00 €	100,00%	13.025.120.463,00 €	100,00%	13.418.281.286,00 €	100,00%
<b>% groei</b>			3,57%		3,02%	

(1) extrapolatie op basis van 585 gemeentebegrotingen

(2) extrapolatie op basis van 586 gemeentebegrotingen

(3) extrapolatie op basis van 474 antwoorden op Dexia-enquête

Extrapolatie van de uitgaven van de gemeentebegrotingen in EUR 2005-2010

	<b>Totale Gemeente-begroting</b>	<b>gemiddeld groeipercentage 2003-2005</b>	<b>Personeels- uitgaven</b>	<b>gemiddeld verhouding 2003-2005</b>
<b>2005 (3)</b>	13.418.281.286,00 €		5.982.377.115,00 €	
<b>2006 (4)</b>	13.860.086.928,07 €	3,29%	6.153.933.818,65 €	44,40%
<b>2007 (4)</b>	14.316.439.308,38 €		6.356.556.093,75 €	
<b>2008 (4)</b>	14.787.817.387,74 €		6.565.849.839,09 €	
<b>2009 (4)</b>	15.274.715.897,06 €		6.782.034.717,17 €	
<b>2010 (4)</b>	15.777.645.856,61 €		7.005.337.623,03 €	
(3) extrapolatie op basis van 474 antwoorden op Dexia-enquête				
(4) extrapolatie op basis van gemiddeld groeipercentage 2003-2005 zonder overdrachten				

Extrapolatie van de uitgaven van de gemeentebegrotingen in EUR 2010-2050

Rekening houdende met de aanvullende pensioenregeling

(a.d.h.v. Exsyspenresultaten - basisscenario)

<b>Exsyspen</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2020</b>	<b>2025</b>	<b>2030</b>	<b>2035</b>	<b>2040</b>	<b>2045</b>	<b>2050</b>
aantal contractuelen	92.928,17	94.733,95	95.861,40	96.134,40	96.187,02	96.213,07	96.224,53	96.225,05	96.225,05
loonmassa contractuelen (miljoen EURO)	2.130,03	2.246,13	2.326,36	2.364,76	2.379,49	2.391,84	2.385,20	2.358,37	2.368,22
extra pensioenbijdrage 2de pijler (2%)	42,60	44,92	46,53	47,30	47,59	47,84	47,70	47,17	47,36
personeelsbegroting gemeentebesturen	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34	7.005,34
extra pensioenlast vastbenoemden (miljoen EURO)	15,52	109,57	213,38	284,68	329,87	367,40	388,44	391,78	387,00
personeelsbegroting + extra bijdrage 2de pijler	7.047,94	7.050,26	7.051,86	7.052,63	7.052,93	7.053,17	7.053,04	7.052,51	7.052,70
personeelsbegroting + extra pensioenlast stat. (v0)	7.020,86	7.114,91	7.218,72	7.290,02	7.335,21	7.372,73	7.393,78	7.397,11	7.392,34
personeelsbegroting + extra pensioenlast (v0) & bijdrage	7.063,46	7.159,83	7.265,25	7.337,31	7.382,80	7.420,57	7.441,48	7.444,28	7.439,70
groei (v0)	0,83%	2,21%	3,71%	4,74%	5,39%	5,93%	6,23%	6,27%	6,20%