

# Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels

Een stand van zaken

# Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension

Etat des lieux

Mei - Mai 2016

Hans Peeters

Guy Van Camp

## Le Bureau fédéral du Plan

Le Bureau fédéral du Plan (BFP) est un organisme d'intérêt public.

Le BFP réalise des études sur les questions de politique économique, socio-économique et environnementale. À cette fin, le BFP rassemble et analyse des données, explore les évolutions plausibles, identifie des alternatives, évalue les conséquences des politiques et formule des propositions.

Son expertise scientifique est mise à la disposition du gouvernement, du parlement, des interlocuteurs sociaux, ainsi que des institutions nationales et internationales. Le BFP assure à ses travaux une large diffusion. Les résultats de ses recherches sont portés à la connaissance de la collectivité et contribuent au débat démocratique.

Le Bureau fédéral du Plan est certifié EMAS et Entreprise Écodynamique (trois étoiles) pour sa gestion environnementale.

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

e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Reproduction autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source.

Éditeur responsable : Philippe Donnay

## Federaal Planbureau

Het Federaal Planbureau (FPB) is een instelling van openbaar nut.

Het FPB voert beleidsrelevant onderzoek uit op economisch, sociaal-economisch vlak en op het vlak van leefmilieu. Hiertoe verzamelt en analyseert het FPB gegevens, onderzoekt het aanneembare toekomstscenario's, identificeert het alternatieven, beoordeelt het de gevolgen van beleidsbeslissingen en formuleert het voorstellen.

Het stelt zijn wetenschappelijke expertise onder meer ter beschikking van de regering, het Parlement, de sociale gesprekspartners, nationale en internationale instellingen. Het FPB zorgt voor een ruime verspreiding van zijn werkzaamheden. De resultaten van zijn onderzoek worden ter kennis gebracht van de gemeenschap en dragen zo bij tot het democratisch debat.

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

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

e-mail: [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Philippe Donnay

**Bureau fédéral du Plan**  
**Centre d'Expertise des pensions**  
Avenue des Arts 47-49, 1000 Bruxelles

**Federaal Planbureau**  
**Kenniscentrum pensioenen**  
Kunstlaan 47-49, 1000 Brussel

tél. : +32-2-5077311

fax : +32-2-5077373

e-mail : [contact@plan.be](mailto:contact@plan.be)

<http://www.plan.be>

# Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels

Een stand van zaken

## Importance et composition des périodes assimilées dans les trois régimes de pension

Etat des lieux

Mei - Mai 2016

Hans Peeters, [hpe@plan.be](mailto:hpe@plan.be)

Guy Van Camp, [gvc@plan.be](mailto:gvc@plan.be)

# Inhoudstafel

<b>1. Inleiding .....</b>	<b>5</b>
<b>2. Gelijkgestelde periodes: algemene principes per stelsel .....</b>	<b>6</b>
2.1. Gelijktellingen in het werknemersstelsel	6
2.2. Gelijktellingen in het zelfstandigenstelsel	7
2.3. Gelijktellingen in het ambtenarenstelsel	8
2.3.1. Algemene regels	9
2.3.2. Afwijkingen van de regels	9
<b>3. Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde pensioenopbouw .....</b>	<b>10</b>
3.1. Identificatieproblemen	10
3.1.1. Het belang van gelijkstelling	10
3.1.2. Het type gelijkstelling	12
3.2. De loopbaanduur van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren	13
3.2.1. De loopbaanduur van werknemers en zelfstandigen	13
3.2.2. De loopbaanduur van ambtenaren	15
3.3. Het belang van gelijkgestelde periodes	17
3.3.1. Het belang van gelijkgestelde periodes bij werknemers en zelfstandigen	17
3.3.2. Het belang van gelijkgestelde periodes bij ambtenaren	22
3.4. Een onderscheid naar type gelijkstelling	23
3.4.1. Bij recent gepensioneerde werknemers en zelfstandigen	23
3.4.2. Bij 30-jarige werknemers en zelfstandigen	25
3.4.3. Gelijktelling naar type bij ambtenaren	27
<b>4. Mogelijke conclusies met het oog op verder werk .....</b>	<b>27</b>
<b>5. Referenties.....</b>	<b>29</b>

## Lijst met grafieken

Figuur 1	Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerde mannelijke werknemers en zelfstandigen .....	14
Figuur 2	Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerde vrouwelijke werknemers en zelfstandigen .....	14
Figuur 3	Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerde mannen.....	16
Figuur 4	Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerde vrouwen.....	16
Figuur 5	Percentage recent gepensioneerde mannen naar percentage gelijkgesteld in loopbaan.....	17
Figuur 6	Percentage recent gepensioneerde vrouwen naar percentage gelijkgesteld in loopbaan .....	17
Figuur 7	Totaal aantal jaren gewerkt bij recent gepensioneerde mannelijke werknemers en zelfstandigen, cumulatieve percentages.....	19
Figuur 8	Totaal aantal jaren gewerkt bij recent gepensioneerde vrouwelijke werknemers en zelfstandigen, cumulatieve percentages.....	19
Figuur 9	Percentage gemiddeld gelijkgesteld in loopbaan bij mannelijke werknemers naar leeftijd en geboortecohorte .....	21
Figuur 10	Percentage gemiddeld gelijkgesteld bij vrouwelijke werknemers naar leeftijd en geboortecohorte .....	21
Figuur 11	Percentage gemiddeld gelijkgesteld in loopbaan bij mannelijke zelfstandigen naar leeftijd en geboortecohorte .....	22
Figuur 12	Percentage gemiddeld gelijkgesteld in loopbaan bij vrouwelijke zelfstandigen naar leeftijd en geboortecohorte .....	22
Figuur 13	Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan van in 2012 ingestoomde rustgepensioneerde mannen.....	24
Figuur 14	Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan van in 2012 ingestoomde rustgepensioneerde vrouwen .....	24
Figuur 15	Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan in 2011 bij mannen geboren in 1981.....	26
Figuur 16	Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan in 2011 bij vrouwen geboren in 1981.....	26
Figuur 17	Verdeling van de gemiddelde duur van de ambtenarenpensioenloopbaan in werkelijke diensten en gelijkgestelde periodes, volgens het geslacht, uitgedrukt in procenten (2011) ...	27



## Synthèse

Le présent rapport a été réalisé à la demande de la Cellule stratégique du Ministre des pensions. Il donne un aperçu de l'importance et de la composition des périodes assimilées dans les différents régimes de pension aussi bien pour les personnes parties récemment à la retraite que pour les personnes d'âge actif.

Il ressort que, respectivement pour les hommes et pour les femmes partis récemment à la retraite dans le régime salarié, 30 et 37 pour cent des journées ouvrant un droit à la pension sont des journées assimilées. Dans le régime indépendant, ce taux est respectivement de 3 et 5 pour cent. Dans le régime de la fonction publique, environ 10 pour cent des droits à la pension sont assimilés. Ces chiffres font donc apparaître des différences notables en ce qui concerne l'importance des droits assimilés à la pension chez les personnes récemment retraitées. En raison de la spécificité des trois régimes et de pratiques administratives différentes, ces disparités entre régimes sont toutefois difficilement interprétables.

Tant les travailleurs salariés que les fonctionnaires connaissent des périodes de maladie qui, sur le plan administratif, sont encodées de la même manière que des périodes prestées. Toutefois on ne dispose pas de données sur l'importance quantitative de ces périodes. Par ailleurs, dans les régimes salariés et indépendants, l'ensemble des périodes de maladie sont prises en compte dans le calcul de la pension de retraite. En d'autres termes, les salariés et indépendants malades de longue durée continuent à constituer des droits à la pension pendant cette période de maladie. Dans la fonction publique en revanche, les malades de longue durée sont, à certaines conditions, mis à la retraite pour cause d'inaptitude physique et n'accumulent alors plus de droits à la pension.

La mesure dans laquelle une distinction selon le type d'assimilation peut être établie pour les personnes récemment parties à la retraite varie selon le régime de pension. En ce qui concerne les personnes parties récemment à la retraite dans le régime salarié, il est impossible d'établir une distinction détaillée parce que, dans le passé, les périodes assimilées n'ont pas été définies de façon univoque. Ainsi, environ un tiers des droits assimilés à la pension dans ce groupe consiste en des périodes impossibles à identifier selon le type. Les périodes assimilées identifiables dans le régime des travailleurs salariés sont principalement des périodes de chômage (respectivement 24 et 42 pour cent des périodes assimilées chez les hommes et les femmes), de chômage avec complément d'entreprise (23 et 7 pour cent) et d'incapacité de travail (maladie, invalidité, maladies professionnelles et accidents du travail) (14 et 13 pour cent). Les périodes d'interruption de carrière et de crédit-temps, les périodes non prestées de travailleurs à temps partiel avec maintien des droits et le service militaire sont quantitativement moins importantes. Pour les personnes récemment parties à la retraite dans le régime indépendant, il est par contre possible d'opérer une distinction détaillée selon le type d'assimilation. Dans le régime des travailleurs indépendants, les principales périodes assimilées sont les périodes de maladie et d'invalidité (47 pour cent chez les hommes, 86 pour cent chez les femmes). Viennent ensuite les périodes d'études (respectivement 41 et 14 pour cent) et de service militaire (12 pour cent chez les hommes). Chez les personnes parties il y a peu à la retraite dans le régime de la fonction publique, les périodes assimilées non considérées comme des services effectifs sont constituées principalement de divers types

d'absences non rémunérées ou partiellement rémunérées qui sont propres au statut. Ces différentes assimilations ne sont pas identifiées selon le type dans les données disponibles.

En ce qui concerne la population d'âge actif, nous disposons uniquement de données sur l'importance des périodes assimilées relatives aux carrières effectuées avant l'âge de 50 ans dans le régime salarié et dans le régime indépendant. En revanche, nous ne disposons pas de données relatives aux tranches d'âge supérieures ou au régime de la fonction publique. Chez les travailleurs salariés, on constate qu'à l'âge de 30 ans, respectivement 21 et 30 pour cent de la carrière des hommes et des femmes est constitué de périodes assimilées. Ces chiffres sont de 22 et 32 pour cent à l'âge de 40 ans, puis de 22 et 33 pour cent à l'âge de 50 ans. Chez les indépendants, ces pourcentages sont tous inférieurs à 1 pour cent. Le fait que l'importance de l'assimilation soit plus faible chez les indépendants d'âge actif que chez les personnes depuis peu à la retraite peut s'expliquer notamment par les modalités d'assimilation des périodes d'études. En effet, une telle assimilation nécessite le paiement d'une cotisation de régularisation qui peut être versée jusqu'à la fin de la carrière.

Si nous nous limitons à la génération la plus jeune (30 ans en 2011) pour laquelle pratiquement toutes les périodes assimilées peuvent être ventilées selon le type d'assimilation, on constate que, chez les personnes relevant du régime salarié, les périodes assimilées se composent principalement de périodes de chômage (respectivement 77 et 66 pour cent du paquet total de périodes assimilées chez les hommes et les femmes) et de maladie et d'invalidité, y compris le congé de maternité (respectivement 13 et 24 pour cent). Les périodes d'interruption de carrière/crédit-temps, les accidents de travail/maladies professionnelles, les congés thématiques et les périodes d'études régularisées sont moins fréquentes. Dans le régime indépendant, les périodes assimilées à l'âge de 30 ans sont exclusivement des périodes de maladie et d'invalidité.

Enfin, ces données relatives aux carrières des personnes d'âge actif permettent de tirer quelques enseignements quant à l'évolution de la part des périodes assimilées pour un certain nombre de générations. Il est toutefois plus difficile de procéder à une comparaison entre générations. Ainsi, on constate notamment que, chez les personnes ayant une carrière dans le régime salarié seulement, la part des périodes assimilées augmente avec l'âge dans la génération la plus âgée (année de naissance 1951). Cette part reste plutôt constante en fonction de l'âge pour les générations plus jeunes (années de naissance 1961, 1971 et 1981), mais, en début de carrière, elle est supérieure à celle de la cohorte la plus âgée. Dans le régime indépendant, la part des assimilations augmente avec l'âge, mais reste relativement faible, même à un âge plus avancé.



## Synthese

Het voorliggende rapport werd geschreven op vraag van de strategische cel van de Minister van Pensioenen. Het geeft een overzicht van het belang en de samenstelling van de gelijkgestelde periodes in de verschillende pensioenstelsels en dit zowel voor de recent gepensioneerden als voor de bevolking op actieve leeftijd.

Uit de gepresenteerde cijfers blijkt dat respectievelijk 30 en 37 percent van de pensioenopbouw van mannen en vrouwen, die recent met pensioen gingen in het werknemersstelsel, wordt gelijkgesteld. In het zelfstandigenstelsel bedraagt dit aandeel respectievelijk 3 en 5 percent. In het stelsel van de ambtenaren is zo'n 10 percent van de pensioenopbouw gelijkgesteld. De beschikbare cijfers laten dus belangrijke verschillen zien in het belang van de gelijkgestelde pensioenopbouw van recent gepensioneerden. Omwille van de eigenheid van de drie stelsels en de onderscheiden administratieve praktijken, zijn deze verschillen tussen de stelsels echter moeilijk interpreteerbaar.

Zowel werknemers als ambtenaren kennen ziekteperiodes die administratief op dezelfde manier gecodeerd worden als gewerkte periodes. Over het kwantitatief belang van deze niet-gewerkte periodes bestaan geen cijfers. Periodes van ziekte worden bij werknemers en zelfstandigen meegeteld bij de berekening van het rustpensioen. De langdurig zieke werknemers en zelfstandigen blijven gedurende deze ziekteperiode dan ook verder pensioenrechten opbouwen. In het stelsel van de ambtenaren worden langdurig zieken onder bepaalde voorwaarden op pensioen gesteld wegens lichamelijke ongeschiktheid waarna ze geen verdere pensioenrechten opbouwen.

De mate waarin bij de recent gepensioneerden een onderscheid kan worden gemaakt naar type gelijkstelling verschilt naargelang de onderscheiden stelsels. Bij recent gepensioneerde werknemers is een gedetailleerd onderscheid niet mogelijk omdat in het verleden niet alle gelijkgestelde periodes eenduidig werden afgebakend. Met name bestaat zo'n derde van alle gelijkgestelde pensioenopbouw in deze groep uit niet te identificeren gelijkstellingen. De identificeerbare gelijkgestelde periodes bij werknemers bestaan voornamelijk uit werkloosheid (respectievelijk 24 en 42 percent gelijkstelling bij mannen en vrouwen), werkloosheid met bedrijfstoeslag (23 en 7 percent) en arbeidsongeschiktheid (ziekte en invaliditeit, beroepsziekten en arbeidsongevallen) (14 en 13 percent). Minder belangrijke gelijkgestelde periodes zijn loopbaanonderbreking en tijdskrediet, niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten en legerdienst. Bij recent gepensioneerde zelfstandigen is een gedetailleerd onderscheid naar type gelijkstelling wel mogelijk. In het zelfstandigenstelsel is de belangrijkste gelijkgestelde periode ziekte en invaliditeit (47 percent bij mannen, 86 percent bij vrouwen), gevolgd door gelijkstelling van studieperiodes (respectievelijk 41 en 14 percent) en gelijkstelling van legerdienst (12 percent bij mannen). Bij recent gepensioneerde ambtenaren bestaat het belangrijkste aandeel van de gelijkgestelde periodes, die niet gelijkgesteld worden aan werkelijke diensten, uit een amalgaam van onbezoldigde of deels bezoldigde afwezigheden die statuut-specifiek zijn. Deze verschillende gelijkstellingen worden in de beschikbare gegevens niet verder onderscheiden naar type.

Voor wat de bevolking op actieve leeftijd betreft, hebben we enkel cijfers over het belang van de gelijkstelling bij werknemers en zelfstandigen voor wat de loopbaan tot en met de leeftijd van 50 jaar betreft. Gegevens over oudere leeftijdsgroepen of over actieve ambtenaren zijn niet beschikbaar. Bij werknemers vinden we dat op 30-jarige leeftijd respectievelijk 21 en 30 percent van de loopbaan van mannen en vrouwen is gelijkgesteld. Op 40-jarige leeftijd bedragen deze cijfers 22 en 32 percent en op 50-jarige leeftijd 22 en 33 percent. Bij zelfstandigen liggen deze percentages steeds onder de 1 percent. Dat het belang van gelijkstelling bij de zelfstandigen op actieve leeftijd heel wat lager ligt dan bij recent gepensioneerden kan mogelijks worden toegeschreven aan de gelijkstelling van studieperiodes. Dergelijke gelijkstelling veronderstelt immers het betalen van een bijdrage en deze bijdrage wordt allicht pas gestort op het einde van de loopbaan.

Beperken we ons tot de jongste cohorte (30 jaar in 2011) waarvoor vrijwel alle gelijkgestelde periodes eenduidig kunnen worden geïnterpreteerd, dan vinden we bij werknemers dat gelijkgestelde periodes voornamelijk bestaan uit periodes van werkloosheid (respectievelijk 77 en 66 percent van het totale pakket aan gelijkgestelde periodes bij mannen en vrouwen) en ziekte- en invaliditeit – inclusief moederschapsrust (respectievelijk 13 en 24 percent). Minder belangrijke gelijkgestelde periodes zijn loopbaanonderbreking/tijdscrediet, arbeidsongevallen/beroepsziekten, themaverloven en de regularisatie van studieperiodes. Bij zelfstandigen bestaat de gelijkstelling op 30-jarige leeftijd uitsluitend uit periodes van ziekte en invaliditeit.

Op basis van loopbaangegevens van personen op actieve leeftijd kunnen we tot slot iets leren over de evolutie van het aandeel gelijkgestelde periodes over een aantal generaties. Een vergelijking tussen cohorten blijkt moeilijker. Zo kan onder andere vastgesteld worden dat bij de zuivere werknemers het aandeel gelijkstellingen stijgt met de leeftijd binnen de oudste cohorte (geboortjaar 1951) daar waar dit aandeel voor de jongere cohorten (geboortejaren 1961, 1971 en 1981) eerder constant blijft in functie van de leeftijd, maar zich bij aanvang wel situeert op een hoger niveau dan dat van de oudere cohorte. Bij zelfstandigen groeit het belang van de gelijkstellingen met de leeftijd, maar het aandeel blijft ook op latere leeftijd, relatief laag liggen.

# 1. Inleiding

In deze nota schetsen we voor de verschillende pensioenstelsels een beeld van het belang en de samenstelling van de gelijkgestelde periodes. Deze periodes worden in deze nota gedefinieerd als niet-gewerkte periodes die pensioenopbouw genereren. Het kan hier zowel gaan om periodes die volledig vergoed worden door de werkgever (vb. het gewaarborgd loon bij werknemers) als periodes die niet of slechts gedeeltelijk worden vergoed (vb. werkloosheid, al dan niet met bedrijfstoeslag). Daarmee hanteren we een ruimere definitie dan veelal gebruikelijk is. Meestal worden gelijkgestelde periodes beperkt tot de periodes die niet of deels vergoed worden door de werkgever. Dergelijke inperking heeft echter eerder administratieve dan inhoudelijke redenen en bemoeilijkt de vergelijking tussen de stelsels.

Door een beeld te schetsen van het belang en de samenstelling van gelijkgestelde pensioenopbouw reiken we informatie aan die de solidariteitsfunctie van de gelijkgestelde periodes kan helpen meten. Naast gelijkgestelde periodes bestaan er ook nog andere belangrijke vormen van solidariteit binnen het Belgische pensioensysteem. Denk hierbij onder meer aan de afgeleide rechten en de onder- en bovengrenzen die gehanteerd worden bij de pensioenberekening. De herverdelende werking van het volledige pensioensysteem kan dus niet enkel en alleen beoordeeld worden op basis van de hier bestudeerde gelijkgestelde periodes alleen.

De aanleiding voor deze nota was een vraag van het Begeleidingscomité van het Kenniscentrum voor Pensioenen (KCP) (13 november 2015) om een aantal beschikbare gegevens met betrekking tot gelijkgestelde periodes te inventariseren.<sup>1</sup> Gegeven het reeds beschikbare materiaal laat deze vraag zich meer concreet vertalen als volgt:

1. Wat is het belang van gelijkstelling in de totale pensioenopbouw, naar geslacht en type gelijkstelling, voor een groep die recent is ingestroomd in het pensioensysteem?
2. Wat is het belang van gelijkstelling in de totale pensioenopbouw, naar geslacht en type gelijkstelling, voor de bevolking op actieve leeftijd, ingedeeld in leeftijdsgroepen van 10 jaar?

Bij het beantwoorden van deze vragen zal bijzondere aandacht besteed worden aan het feit dat de mogelijkheden om gelijkstellingen te identificeren, variëren doorheen de tijd.

Hoewel de klemtoon in deze nota ligt op het kwantitatieve aspect van de gelijkgestelde periodes, worden de mogelijkheden om te rapporteren over deze periodes gedreven door de verschillen in de reglementering die van toepassing is binnen ieder van deze stelsels. Om deze reden behandelen we in de eerstvolgende sectie de pensioenwetgeving. In sectie 3 presenteren we de kwantitatieve gegevens met betrekking tot bovenstaande vragen 1 en 2. Tot slot formuleren we in sectie 4 een aantal aanbevelingen met het oog op toekomstig onderzoek.

---

<sup>1</sup> Voor werknemers en/of zelfstandigen bestaat het belangrijkste materiaal waarover we beschikken uit informatie die werd aangeleverd door RVP, Sigedis en RSVZ aan de Pensioencommissie 2020-2040 (zie RVP, Sigedis en RSVZ, 2013). Deze informatie werd aangeleverd in drie delen (2.1, 2.2 en 2.3). Andere informatie is terug te vinden in antwoord op een parlementaire vraag (zie Vr. en Antw. Kamer 2014-2015, 7 september 2015, 149-155 (Vr. nr. 54 P. DE ROOVER)) of werd door de RSVZ overgemaakt aan het KCP (zie Périodes assimilées 2004-2014.xls). Voor ambtenaren wordt vooral gebruik gemaakt van Janvier en Janssens (2014) en van de hiervoor geciteerde parlementaire vraag.

## 2. Gelijkgestelde periodes: algemene principes per stelsel

Gelijkgestelde periodes worden in deze nota gedefinieerd als niet-gewerkte periodes die pensioenopbouw genereren. De periodes die onderscheiden worden en de berekeningswijze van de gelijkgestelde pensioenopbouw verschilt al naargelang het pensioenstelsel waarin het pensioen wordt opgebouwd. De regelgeving wordt daarom afzonderlijk per stelsel behandeld.<sup>2</sup>

Er kan bij aanvang van deze sectie ook opgemerkt worden dat gelijkgestelde periodes een verschillende invloed kunnen hebben op de toegang tot het recht en de hoogte van het berekende pensioenbedrag. Zo heeft de recente beslissing om de diplomabonificaties van ambtenaren af te bouwen, enkel een invloed op de toegang tot het recht en niet direct op het berekende pensioenbedrag.<sup>3</sup> In wat volgt bespreken we steeds de regels die van toepassing zijn bij de bepaling van de hoogte van het pensioenbedrag.

### 2.1. Gelijktellingen in het werknemersstelsel

In het werknemersstelsel kan op basis van de wetgeving een limitatieve lijst van gelijkgestelde periodes worden opgesteld. Op die manier werden in een technische nota die werd opgesteld in 2013 ten behoeve van de Pensioencommissie 2020-2040 (*Technische nota*, 2013) 40 verschillende gelijkgestelde periodes onderscheiden in het werknemersstelsel. Belangrijke gelijkgestelde periodes zijn periodes van werkloosheid (al dan niet met bedrijfstoelage), ziekte/invaliditeit, arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte, loopbaanonderbreking of tijdskrediet, periodes waarin een thematisch verlof wordt opgenomen (veelal ouderschapsverlof), niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten en periodes van inactiviteit die 'gratis' worden gelijkgesteld (deze gelijkstelling is niet opgenomen in bovenvermelde lijst). Deze laatste, atypische, vorm van gelijkstelling houdt in dat de rechten van een individu met minstens 285 VTE-dagen pensioenopbouw in een kalenderjaar (i.e. 91% van een volledig jaar in de 6-dagenweek) automatisch worden verhoogd tot een volledig VTE-jaar pensioenopbouw (RVP, Sigedis en RSVZ, 2013, deel 2.1, p. 5). Specifiek voor mannen die hun loopbaan aanvingen voor 1995 is verder de gelijkstelling van legerdienst van belang, voor vrouwen de gelijkstelling van periodes van moederschapsrust.

Om te bepalen of iemand recht heeft op een gelijkgestelde periode als werknemer dient deze in de regel tewerkgesteld te zijn als werknemer op het moment dat de gelijkgestelde periode zich aandient. Een belangrijke uitzondering hierop betreft de gelijkstelling van legerdienst. Deze periode wordt immers ook gelijkgesteld als men binnen de drie jaar na de legerdienst tewerkgesteld wordt als werknemer. Een andere uitzondering betreft studieperiodes: indien deze studieperiodes binnen de 10 jaren worden geregulariseerd, worden deze periodes gelijkgesteld. Omdat het regulariseren de betaling van een bijdrage veronderstelt, worden studieperiodes vaak afzonderlijk aangeduid als geregulariseerde periodes in plaats van gelijkgestelde periodes. In deze studie worden ze als een gelijkgestelde periode

<sup>2</sup> Een gedetailleerde en recente bespreking van de wetgeving inzake gelijkgestelde periodes voor werknemers en zelfstandigen is terug te vinden in het Praktijkboek Sociale Zekerheid (zie onder meer Put en Verdeyen, 2015). Een gelijkaardige bespreking voor ambtenaren is terug te vinden in Janvier en Janssens (2014, sectie 2.1.3.3).

<sup>3</sup> Voorheen was de verschillende invloed van gelijkgestelde periodes op de toegang tot het recht en de hoogte van het pensioenbedrag veel minder uitgesproken (zie Janvier en Janssens, 2014, sectie 2.1.3.3, p. 51 e.v.).

gedefinieerd omdat de beschikbare cijfers geen onderscheid toelaten tussen gelijkgestelde en geregulariseerde periodes.

Op het moment van de pensioenberekening wordt een fictief loon toegekend aan een gelijkgestelde periode. Om dit fictief loon te berekenen maakt men veelal gebruik van het laatst verdiende loon. Om het fictief loon van één gelijkgestelde dag in een bepaald jaar te bepalen, deelt men het totale loon van het jaar dat de periode van de gelijkstelling voorafgaat, door het totaal aantal dagen van dat jaar. Vervolgens wordt het fictief loon (grotendeels) aangepast aan de inflatie die zich in tussentijd heeft voorgedaan. Soms wordt het fictief loon ook forfaitair vastgelegd. Een forfaitair loon wordt onder meer toegekend aan niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten zonder inkomensgarantie-uitkering.

We merken ten slotte op dat, ten gevolge de eenheid van loopbaan, periodes van pensioenopbouw (gewerkte maar ook gelijkgestelde periodes) voor individuen met een lange loopbaan buiten beschouwing kunnen blijven bij de berekening van het pensioen. Het aandeel van de gelijkgestelde periodes binnen de volledige loopbaan kan dus verschillen van het aandeel van de loopbaan die in aanmerking genomen wordt voor de berekening van het pensioen.

## 2.2. Gelijktellingen in het zelfstandigenstelsel

Net als bij werknemers kan een limitatieve lijst worden opgesteld van het aantal gelijkgestelde periodes. In bovenvermelde technische nota (*Technische nota*, 2013) worden 11 periodes onderscheiden. Belangrijke gelijkgestelde periodes zijn periodes van ziekte/invaliditeit en voor mannen de legerdienst. Net als in het werknemersstelsel, vereisen een aantal periodes dat bijkomende bijdragen worden betaald. Dergelijke bijdragebetaling is onder meer vereist voor periodes van voortgezette verzekering of voor studieperiodes. In tegenstelling tot in het werknemersstelsel, kunnen deze laatste periodes tot op het moment van pensionering worden geregulariseerd.

Merk op dat de voorwaarden om een gelijkstelling van legerdienst te genieten in het zelfstandigenstelsel stringenter zijn dan in het werknemersstelsel. Net als in het werknemersstelsel heeft een zelfstandige recht op een gelijkstelling van legerdienst als hij een zelfstandige beroepsactiviteit uitoefende op het moment dat de legerdienst begon. Indien een man op dat moment geen zelfstandige was maar in de periode na legerdienst wel, dan heeft deze ook recht op een gelijkstelling maar enkel indien de zelfstandige activiteit plaats vindt binnen de 180 dagen na het einde van de legerdienst (bij werknemers is dat drie jaar; cf. 2.1).

Bij zelfstandigen wordt aan de gelijkgestelde periode, op het moment van de pensioenberekening, een fictief inkomen toegekend. Voor gelijkgestelde periodes die zich situeren vóór 1984 is dit inkomen gelijk aan het forfaitair inkomen dat ook wordt toegekend tijdens periodes van beroepsactiviteit. Vanaf 1984 is de hoogte van het fictieve inkomen afhankelijk van het type gelijkstelling. Soms wordt een forfaitair inkomen mee in rekening gebracht (vb. periodes van legerdienst), in andere gevallen wordt gekeken naar de reële beroepsinkomsten die voorafgaan aan de gelijkstelling (vb. bij ziekte/invaliditeit).

Net als bij werknemers impliceert de eenheid van loopbaan dat niet elke gelijkgestelde periode noodzakelijk meetelt in de pensioenberekening. Omwille van de aflopende volgorde in de in aanmerking genomen loopbaanjaren, i.e. eerst jaren in de publieke sector, dan als werknemer en ten slotte jaren als zelfstandige, kan men bovendien verwachten dat in geval van gemengde loopbanen deze inperking voor de jaren als zelfstandige belangrijker is dan voor de pensioenopbouw in andere stelsels.

### 2.3. Gelijktellingen in het ambtenarenstelsel

Ambtenaren bekleden een ambt. Bij dit ambt hoort een rechtspositieregeling (het statuut) die de individuele loon- en arbeidsvoorwaarden, inclusief de principes van sociale bescherming, vastlegt.<sup>4</sup> Dit contrasteert met werknemers in het algemeen en contractanten in de publieke sector in het bijzonder. Werknemers tekenen een contract. De relaties tussen de werknemer en de werkgever, en de sociale bescherming van de werknemer, worden geregeld via het arbeidsrecht en het socialezekerheidsrecht.

In vergelijking met de andere stelsels, kent het ambtenarenstelsel een aantal particulariteiten. Zo worden de aanneembare diensten (dit zijn periodes die een pensioenaanspraak opleveren) in de regel uitgedrukt in maanden (en dus niet in termen van dagen zoals bij werknemers of in kwartalen zoals bij zelfstandigen) (Janvier en Janssens, 2014, p. 50).

Typisch voor het ambtenarenstelsel is ook dat de gelijkgestelde periodes die een pensioenaanspraak opleveren nergens limitatief worden opgesomd (Janvier en Janssens, 2014, p. 51). Het is immers veeleer de rechtspositieregeling dan wel de pensioenwetgeving die de gelijkstelling regelt. Zodra de toepasselijke rechtspositieregeling een bezoldigde afwezigheid gelijkstelt met dienstactiviteit, neemt de pensioenreglementering de betrokken periode van afwezigheid immers op als een werkelijke dienstprestatie (Janvier en Janssens, 2014, sectie 2.1.3.3.1.5). Het belang van de rechtspositieregeling in deze materie kan verder geïllustreerd worden aan de hand van twee voorbeelden.

Een eerste voorbeeld betreft de behandeling van ziektedagen bij verschillende overheidswerkgevers. In geval van ziekte wordt het loon van een ambtenaar (net als bij een werknemer overigens) tijdens een eerste periode doorbetaald. Daar waar bij werknemers deze periode van gewaarborgd loon beperkt is tot maximaal 1 maand, wordt bij ambtenaren dit zogenaamde 'verlof wegens ziekte' bepaald op basis van een krediet aan ziektedagen dat wordt opgebouwd tijdens de loopbaan. De manier waarop dit krediet wordt opgebouwd varieert evenwel van werkgever tot werkgever. Ter illustratie: bij de Federale overheid en bij de Vlaamse lokale besturen wordt bijvoorbeeld een krediet van 21 werkdagen opgebouwd per 12 maanden dienstanciënniteit; in het onderwijs van de Vlaamse Gemeenschap bedraagt dit 30 kalenderdagen per 12 maanden sociale anciënniteit; ambtenaren van de Vlaamse overheid ten slotte hebben over heel de loopbaan een krediet van 666 ziektedagen (Lambrechts, 2015, p. 45). De regels voor de invulling van de relevante anciënniteit kunnen verder ook verschillen van werkgever tot werkgever.

Een tweede illustratie betreft de verlopen voorafgaand aan de pensionering. Ter gelegenheid van de progressieve verhoging van de vereiste minimumleeftijd voor het verkrijgen van een vervroegd rustpensioen van de overheidssector heeft de Pensioendienst voor de Overheidssector (PDOS) in 2012

---

<sup>4</sup> Zie onder andere Aerts en Janvier (2015, pp. 6-8) voor een verdere uitwerking van het begrip rechtspositieregeling.

een inventaris opgemaakt van de op dat ogenblik bestaande systemen van dergelijke verloven voorafgaand aan de pensionering die bij alle overheden en overheidsinstellingen bestonden op het moment van de pensioenhervorming van december 2011. In deze inventaris werden meer dan duizend rechtspositieregelingen geïdentificeerd.<sup>5</sup>

Een andere particulariteit van het ambtenarenstelsel betreft de berekening van de pensioenopbouw tijdens een gelijkgestelde periode. Zo worden gelijkgestelde periodes, van zodra ze zijn aangenomen, op dezelfde manier gewaardeerd als de werkelijke diensten, terwijl voor werknemers en zelfstandigen veelal gewerkt wordt met een fictief loon of inkomen uit een activiteitsperiode die de periode van gelijkstelling voorafging.

Omwille van het ontbreken van een limitatieve lijst met gelijkgestelde periodes bespreken we in wat volgt enkel de algemene regels die van toepassing zijn over alle rechtspositieregelingen (2.3.1) alsook een aantal uitzonderingen op deze regels (2.3.2).

### 2.3.1. Algemene regels<sup>6</sup>

Alle verloven met behoud van bezoldiging zijn aanneembaar voor het pensioen en worden in de feiten gelijkgesteld met werkelijke diensten. Ook de meeste onbezoldigde afwezigheden die met dienstactiviteit worden gelijkgesteld, zijn aanneembaar. De onbezoldigde afwezigheden die niet met dienstactiviteit worden gelijkgesteld komen per kalenderjaar voor maximaal 1 maand in aanmerking. Periodes van disponibiliteit, of terbeschikkingstelling, ten slotte, genereren pensioenopbouw voor zover er een recht op een wachtgeld bestaat.

### 2.3.2. Afwijkingen van de regels<sup>7</sup>

Bepaalde periodes worden bij de berekening van het ambtenarenpensioen, behoudens uitzonderingen, beperkt tot maximaal 20 percent van de werkelijke diensten (i.e. diensten die vergoed worden aan 100 percent van de wedde).<sup>8</sup> Deze regel wordt, onder bepaalde voorwaarden, toegepast bij onder meer periodes van loopbaanonderbreking en arbeidsregimes waarin vier dagen per week of halftijds gewerkt wordt.

Voor de hiervoor geciteerde arbeidstijdregelingen worden bovendien veelal bijkomende beperkingen opgelegd. Zo worden deze periodes normaal slechts aangenomen tot maximaal 60 maanden in een volledige loopbaan en op voorwaarde dat de ambtenaar de gebruikelijke pensioenbijdrage, berekend op de wedde die hij zou genoten hebben, gestort heeft (Janvier en Janssens, 2014, sectie 2.1.3.3.1.2).

Tot slot kan opgemerkt worden dat als gevolg van de Zesde Staatshervorming onbezoldigde verloven en tijdvakken van disponibiliteit uit een rechtspositieregeling eerst via een koninklijk besluit moeten toegevoegd worden aan de relevante wet, alvorens ze meegenomen kunnen worden in de berekening van het rustpensioen.

<sup>5</sup> Zie in dit verband het werkblad 'F12 TABEL Dispo-VVAP' van bijlage 2 bij CPH 2020-2040 (2015).

<sup>6</sup> Deze sectie is gebaseerd op Janvier en Janssens, 2014, sectie 2.1.3.3, p. 51 e.v.

<sup>7</sup> Deze sectie is gebaseerd op Janvier en Janssens, 2014, sectie 2.1.3.3, p. 51 e.v.

<sup>8</sup> Voor bepaalde individuen worden hogere percentages toegepast (zie Janvier en Janssens, 2014, voetnoot 228).



### 3. Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde pensioenopbouw

Recent beschikbaar gestelde informatie maakt een nieuwe kwantificering van de gelijkgestelde periodes mogelijk. Op basis van deze informatie presenteren we in wat volgt cijfers over de loopbaanduur van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren (3.2), over het aandeel daarin dat wordt gelijkgesteld (3.3), alsook over het belang van de verschillende types gelijkstelling (3.4). Vooraf moet echter worden verduidelijkt dat de administratieve praktijk een eenduidige interpretatie van deze gegevens in grote mate verhindert (3.1).

#### 3.1. Identificatieproblemen

Een aantal identificatieproblemen maken het onmogelijk om voor elk van de drie pensioenstelsels vergelijkbare en accurate cijfers weer te geven over het belang van de gelijkstelling (3.1.1), alsook over het type gelijkgestelde periode (3.1.2).

##### 3.1.1. Het belang van gelijkstelling

Zoals gezegd, wordt een gelijkgestelde periode in deze nota gedefinieerd als een niet-gewerkte periode die pensioenopbouw genereert. Deze brede definitie brengt een identificatieprobleem met zich mee omdat bepaalde niet-gewerkte periodes in de beschikbare gegevensbronnen niet kunnen onderscheiden worden van gewerkte periodes. Dit identificatieprobleem verschilt van stelsel tot stelsel.

In het *werknemersstelsel* worden niet-gewerkte periodes waarin het loon wordt doorbetaald, aangeduid als een gewerkte periode.<sup>9</sup> Dit maakt dat periodes van gewaarborgd loon bij ziekte niet worden geregistreerd als een gelijkgestelde periode maar dat volgens onze definitie wel zouden zijn. Ook periodes van jaarlijkse vakantie worden sinds 2003 voor alle werknemers in de private sector, en voor bepaalde contractanten in de publieke sector,<sup>10</sup> geregistreerd als gewerkte periodes terwijl deze periodes volgens een brede definitie van gelijkstelling ook als een gelijkgestelde periode zouden kunnen worden aangeduid. Omdat vakantieperiodes echter wettelijk verplicht zijn en dus alle werknemers jaarlijks vakantie opnemen, lijkt het ons evenwel zinvoller om jaarlijkse vakantie aan te duiden als een gewerkte periode.

In het *zelfstandigenstelsel* doet een gelijkaardig identificatieprobleem zich niet voor. Wel moet opgemerkt worden dat niet-gewerkte en gewerkte periodes gegeven de eigenheid van het zelfstandigenstatuut moeilijk te onderscheiden zijn. Een kwartaal wordt als gewerkt aangeduid indien hiervoor een minimale bijdrage werd betaald. Dit wil uiteraard niet zeggen dat de zelfstandige in deze periode nooit werd verhinderd om (bijvoorbeeld ten gevolge ziekte) zijn zelfstandige activiteit uit te oefenen. Voor periodes van voortgezette verzekering zijn we wel zeker dat de zelfstandige activiteit werd stopgezet, omdat stopzetting van de activiteit een expliciete voorwaarde is om een beroep te kunnen doen op deze verzekering.

<sup>9</sup> Mingiedi (2013) gaat verder in op de mogelijkheden om periodes van gewaarborgd loon bij werknemers te identificeren.

<sup>10</sup> Voor contractanten in de publieke sector die actief zijn bij een plaatselijke of provinciale overheid, is deze extra codering pas in voege vanaf 1 januari 2005 ten gevolge de invoering van de DmfAPPL.



In het stelsel van de *ambtenaren* worden, zoals vermeld, bepaalde afwezigheden geregistreerd als een periode van dienstactiviteit. Dit is in het bijzonder het geval voor periodes van ziekte. De administratieve behandeling van deze ziekteperiodes genereert, zelfs op het niveau van de totale duur van de gelijkstelling, drie effecten die de vergelijkbaarheid met de andere stelsels onmogelijk maken:

- De afwezigheid wegens ziekte wordt maar zichtbaar van zodra het verlof wegens ziekte is uitgeput (Janvier en Janssens, 2014, p. 54). De periode waarin gebruik wordt gemaakt van verlof wegens ziekte – en die per definitie wordt gelijkgesteld met een periode van werkelijke dienst – is ongelijk verdeeld over ambtenaren onderling en kan een langere aaneensluitende periode betreffen dan bij werknemers.<sup>11</sup>
- Een periode van langdurige afwezigheid wegens ziekte kan leiden tot de ambtsneerlegging wegens lichamelijke ongeschiktheid en tot de opname van een ziektepensioen (Lambrechts, 2015, p. 59). De periodes, voorafgaand aan de opname van dit ziektepensioen, worden administratief verwerkt bij de berekening van het ziektepensioen en verdwijnen als het ware uit de gegevens over de pensioenberekening van het reguliere rustpensioen die in deze nota worden geanalyseerd.
- Eenmaal opgenomen in het stelsel van de ziektepensioenen wordt de loopbaan (toch voor het betreffende ambt) afgebroken terwijl werknemers en zelfstandigen tijdens een periode van ziekte/invaliditeit verder pensioenrechten opbouwen tot aan de pensioengerechtigde leeftijd. Louter omwille van deze reden zal de loopbaanduur van een langdurig zieke ambtenaar korter zijn dan deze van een vergelijkbare langdurig zieke werknemer of zelfstandige.

Lambrechts (2015) presenteert zowel cijfers over het motief van pensioenopname als cijfers over het gemiddeld aantal ziekteperioden en percentages van minimale afwezigheid wegens ziekte voor bepaalde overheidswerkgevers. Uit de gerapporteerde cijfers blijkt dat tussen 2006 en 2014 tussen de 12% en de 16% van alle pensioengerechtigden, instroomde in het globale ambtenarenpensioenstelsel wegens lichamelijke ongeschiktheid (Lambrechts, 2015, p. 53). De cijfers die in deze bron geciteerd worden inzake het ziektegedrag van ambtenaren bij een aantal onderscheiden overheidswerkgevers, illustreren dat afwezigheden wegens ziekte die gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, bij alle onderzochte overheidswerkgevers voorkomen. Net zoals bij werknemers, zou men dus een vertekend beeld krijgen van de gelijkgestelde periodes als men enkel zou kijken naar de periodes die administratief kunnen afgezonderd worden van de werkelijke diensten.

Voor wat betreft het ambtenarenstelsel moet nog bijkomend worden opgemerkt dat het aandeel gelijkgestelde periodes in de totale loopbaan pas ten volle kan worden beoordeeld op het moment van pensionering. Het is immers pas dan dat kan worden bepaald of bepaalde periodes al dan niet ingeperkt worden ten gevolge de 20 procent gelijkstellingsregel (cf. 2.3.2). Het bestaan van deze regel bemoeilijkt dan ook de beoordeling van het belang van de gelijkstellingen op actieve leeftijd.

---

<sup>11</sup> In het ambtenarenstelsel kan de betrokkene langdurig afwezig zijn alvorens deze afwezigheid administratief identificeerbaar wordt. In het werknemersstelsel kan dit niet. In principe zou een werknemer, net als een ambtenaar over de loopbaan een erg lange periode van afwezigheid van ziekte kunnen hebben die wordt geregistreerd als een gewerkte periode. Hiertoe zou de periode van ziekte echter moeten zijn opgesplitst in verschillende kleinere periodes die telkens onderbroken worden door een werkhervatting. We veronderstellen dat een periode van langdurige afwezigheid vaker voorkomt dan een opeenvolging van korte periodes van ziekte. Bijgevolg gaan we ervan uit dat een gelijkgestelde periode wegens ziekte in het ambtenarenstelsel vaker dan in het werknemersstelsel wordt geregistreerd als een gewerkte periode.

### 3.1.2. Het type gelijkstelling

De mate waarin een onderscheid kan worden gemaakt naar type gelijkstelling verschilt naargelang het jaar waarin de gelijkstelling plaatsvond alsook naargelang het pensioenstelsel.

In het stelsel van *werknemers* wordt het type gelijkstelling door de pensioenadministratie geïdentificeerd op basis van loopbaancodes. Op dit moment zijn deze loopbaancodes heel erg gedetailleerd (vb. loopbaancode 319 duidt op een gedeeltelijke onderbreking van de loopbaan door een voltijdse werknemer voor de verzorging van een zwaar zieke). In het verleden werden met één enkele loopbaancode evenwel meerdere soorten gelijkstelling aangeduid. Vooral onder loopbaancode 000 werden allerhande gelijkstellingen aangeduid die van toepassing waren op arbeiders. Zo omvatte deze loopbaancode aanvankelijk zowat alle belangrijke gelijkgestelde periodes: legerdienst, werkloosheid, volledig brugpensioen, jaarlijkse vakantie, ziekte/invaliditeit en tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte. Het is pas vanaf midden jaren 1990 dat een meer gedetailleerd onderscheid naar type gelijkstelling mogelijk wordt. Vanaf 1996 wordt werkloosheid en volledig brugpensioen afzonderlijk geregistreerd, vanaf 1997 ziekte/invaliditeit, en vanaf 2003/2005 - ten gevolge de multifunctionele aangifte DmfA/DmfAPPI - wordt ook de jaarlijkse vakantie en tijdelijke arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval en beroepsziekte afzonderlijk aangeduid.

Het is bijgevolg pas vanaf eind jaren 1990 en vooral vanaf 2003/2005 dat het mogelijk wordt om in het werknemersstelsel een accuraat onderscheid te maken naar type gelijkstelling.<sup>12</sup> En zelfs nu nog kunnen niet alle types van gelijkstelling afzonderlijk worden aangeduid. We gaven reeds aan dat bijvoorbeeld de periode van gewaarborgd loon niet kan worden onderscheiden van een gewerkte periode. Maar ook het onderscheid tussen periodes van ziekte/invaliditeit en periodes van moederschapsrust (beide worden aangegeven onder loopbaancode 023) werd in deze codering tot op heden niet gemaakt.

Voor wat het stelsel van de *zelfstandigen* betreft, zijn we niet op de hoogte van een vergelijkbaar identificatieprobleem. We veronderstellen dan ook dat de gelijkstellingen op een constante wijze doorheen de tijd gecodeerd worden.

Zoals gezegd kunnen in het *ambtenarenstelsel* periodes van afwezigheid wegens ziekte moeilijk afzonderlijk worden geïdentificeerd (sectie 3.1.1.). Deze identificatie kan op dit moment niet op basis van een centraal repertorium (zie Lambrechts, 2015, pp. 20-23). Bij de multifunctionele aangiftes DmfA en DmfAPPI wordt immers geen onderscheid gemaakt tussen gewerkte dagen en afwezigheden wegens ziekte met volledig behoud van de wedde. Dit is een logisch gevolg van het feit dat de huidige gegevensstromen binnen de sociale zekerheid zijn opgevat op basis van de bestaande informatiebehoeften van Openbare Instellingen van Sociale Zekerheid. De geciteerde bron toont wel aan dat de niet gecentraliseerde personeelsregisters van onderscheiden overheidswerkgevers informatie bevatten die toelaat om ziekteperiodes vanaf de eerste dag van ziekte te identificeren.

---

<sup>12</sup> Zie Peeters, Donvil en Knapen (2014) voor meer informatie over de identificatieproblematiek bij werknemers.

### 3.2. De loopbaanduur van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren

Om inzicht te krijgen in het belang van de gelijkgestelde periodes wordt in een volgende sectie dieper ingegaan op het percentage gelijkstelling in de verschillende stelsels. Deze percentages zeggen evenwel niets over de totale duur van de periode van gelijkstelling. Vandaar dat we eerst een beeld schetsen van de totale loopbaanduur van werknemers, zelfstandigen en ambtenaren. Omdat de cijfers over de loopbanen van ambtenaren moeilijk vergelijkbaar zijn met die van werknemers en zelfstandigen, worden ze afzonderlijk besproken.

Idealiter zouden de voorgestelde resultaten hier rekening houden met alle regels die worden toegepast op het moment van de berekening van het pensioen en dus bijvoorbeeld na toepassing van het principe van de eenheid van loopbaan zijn. De beschikbare gegevens laten niet toe om deze benadering systematisch te volgen. In principe stellen we daarom resultaten voor die gebaseerd zijn op de volledige loopbaan, zonder verdere toepassing van de pensioenrekenregels. De cijfers van de reeds vernoemde parlementaire vraag (zie referentie in noot 1) worden voor wat het stelsel van de werknemers betreft, wel geproduceerd na toepassing van een aantal van deze pensioenrekenregels, in het bijzonder de toepassing van het principe van eenheid van loopbaan.

#### 3.2.1. De loopbaanduur van werknemers en zelfstandigen

Om de lengte van de loopbanen van werknemers en zelfstandigen te onderzoeken, baseren we ons op gegevens die werden aangeleverd door de RVP, Sigedis en RSVZ (2013, deel 2.1). Deze gegevens hebben betrekking op individuen die in 2011 voor de eerste keer een rustpensioen als werknemer of zelfstandige ontvingen.<sup>13</sup> Zo'n 71 percent van deze populatie bestaat uit voormalige werknemers (51.270 individuen), 25 percent had een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige (17.946 individuen). Een minderheid had uitsluitend een loopbaan als zelfstandige (3.115 individuen, i.e. 4 percent). Bij de werknemers is 50 percent man, bij de gemengde loopbanen is dat 60 percent en bij de zelfstandigen 57 percent.

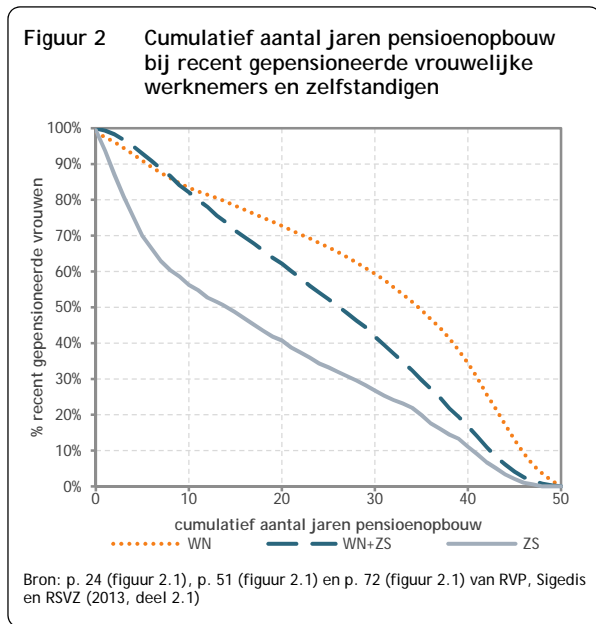
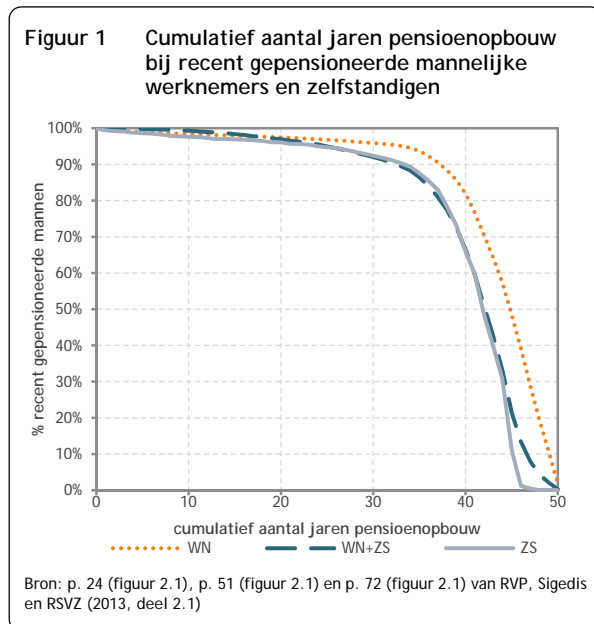
Figuren 1 en 2 geven de loopbaanduur weer van de omschreven populatie recent gepensioneerd vóór de toepassing van de eenheid van loopbaan in samengedrukte jaren. Figuur 1 heeft betrekking op mannen, figuur 2 bevat informatie over vrouwen. De gerapporteerde loopbaanjaren betreffen dus samengedrukte jaren. Voor de loopbaan als werknemer worden alle voltijds equivalente (VTE) dagen pensioenopbouw opgeteld en gedeeld door 14.040 (i.e. 45 VTE jaren pensioenopbouw geteld in een zesdagenweek). Bij de zelfstandigen worden alle kwartalen pensioenopbouw gedeeld door 180 (45 jaar maal 4 kwartalen). Uiteraard is dit slechts één manier om loopbanen voor te stellen. Voor bepaalde doeleinden is het meer aangewezen om een loopbaan op een andere manier samen te vatten. Om slechts één voorbeeld te geven: om toegang te hebben tot het vervroegd pensioen moet een werknemer in 2016 minstens een loopbaan van 40 jaar hebben. Eén loopbaanjaar wordt daarbij geteld als één jaar met

<sup>13</sup> Meer specifiek betreft de populatie alle individuen die in 2011 voor het eerst een rustpensioen ontvingen uit het werknemersstelsel en zelfstandigenstelsel en die bovendien geen rechten hebben opgebouwd in het ambtenarenstelsel, in het buitenland en geen onvoorwaardelijk pensioen ontvingen als zelfstandige zonder dat de loopbaan is gekend (zie RVP, Sigedis en RSVZ 2013, 2.1, p. 4). We merken hier ook op dat de selectiecriteria voor werknemers in de eerder geciteerde parlementaire vraag, zeer vergelijkbaar zijn, maar betrekking hebben op een ander kalenderjaar, met name het jaar 2012.

minstens één derde van een VTE-kalenderjaar pensioenopbouw. Iemand die vier opeenvolgende kalenderjaren één derde van een VTE-kalenderjaar pensioenopbouw heeft, zal dus vier loopbaanjaren hebben volgens deze telling maar slechts één loopbaanjaar als wordt gekeken naar samengedrukte jaren.<sup>14</sup>

We bekijken eerst figuur 1. De X-as toont het cumulatief aantal jaren pensioenopbouw, de Y-as het percentage gepensioneerdde mannen. De oranje stippellijn toont de loopbaan van werknemers, de volle grijze lijn die van zelfstandigen. De gestreepte blauwe lijn duidt de loopbanen aan van individuen die in beide stelsels een pensioen hebben opgebouwd. De figuur toont dat 90 percent van de voormalige werknemers een loopbaan heeft van 37 samengedrukte jaren of meer: bij de zelfstandigen en de gemengde loopbanen heeft eenzelfde percentage een loopbaan van 33 jaren. De helft van de mannelijke voormalige werknemers heeft een loopbaan van 45 samengedrukte jaren of meer. Bij de voormalige zelfstandigen en de gemengde loopbanen is dat 42 jaar of meer. Slechts 11 percent van de voormalige zelfstandigen en 22 percent van de personen met een gemengde loopbanen hebben een loopbaan van 45 samengedrukte jaren.

Verdere bewerking van deze cijfers leert ook dat voormalige werknemers met een zuivere werknemersloopbaan gemiddeld 44 jaar pensioenopbouw hebben, terwijl dit in het geval van een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige 41 jaar is en voor personen met een zuivere loopbaan als zelfstandige 40 jaar.



Bij vrouwen stellen we meer variatie vast dan bij mannen (zie figuur 2). In alle stelsels hebben vrouwen kortere loopbanen maar het verschil is vooral duidelijk bij de zuivere zelfstandigen. 90 percent van de voormalige werknemers met een zuivere loopbaan als werknemer of met een gemengde loopbaan hebben een loopbaan van respectievelijk 6 en 7 jaar of meer (10 percent heeft dus minder dan 6/7 loopbaanjaren). Bij de zelfstandigen heeft 90 percent 2 of meer loopbaanjaren (10 percent heeft bijgevolg

<sup>14</sup> De in dit document geciteerde bron (RVP, Sigedis en RSVZ 2013, deel 2.1) bevat ook cijfers om de hier gepresenteerde figuren te baseren op andere jaartellingen. Figuren 1 en 2 zouden in een alternatieve telling voorgesteld kunnen worden als jaren die minstens één derde van een VTE-jaar omvatten. Zie in dit verband in de geciteerde bron op p. 11 (werknemers), p. 40 (gemengde loopbanen) en p. 67 (zuivere zelfstandigen).

minder dan 2 loopbaanjaren). De helft van de recent gepensioneerde vrouwen met een zuivere loopbaan als werknemer kent een loopbaan van minstens 35 samengedrukte loopbaanjaren; bij de gemengde loopbanen (26 loopbaanjaren) maar vooral bij de zuivere zelfstandigen (14 loopbaanjaren) zijn de loopbanen korter. Een volledige pensioenopbouw is bij iedere groep uitzonderlijk: respectievelijk 13, 4 en 2 percent van de vrouwen met een zuivere werknemersloopbaan, een gemengde loopbaan en loopbaan als zelfstandige kennen een loopbaan van 45 samengedrukte jaren of meer.

Gebruiken we dezelfde gegevens opnieuw om gemiddeldes te berekenen, dan zien we dat een voormalig werknemster gemiddeld 30 jaar pensioenopbouw heeft, een recent gepensioneerde vrouw met een gemengde loopbaan 26 jaar en een voormalige zelfstandige vrouw 18 jaar.

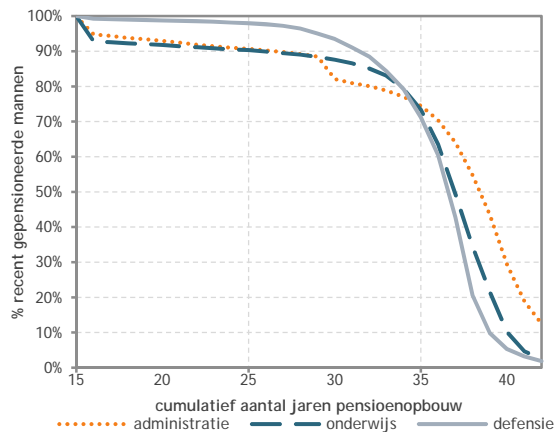
Merk op dat bovenstaande cijfers een belangrijke onderschatting kennen van de beperkte loopbanen van vrouwen. Wanneer binnen een gezin het alleenstaandenpensioen van de partner met het laagste pensioeninkomen minder dan 25 percent bedraagt van het alleenstaandenpensioen van de partner met het hoogste pensioeninkomen, ontvangt deze laatste een gezinspensioen. De behandeling van het pensioen van de partner met de laagste pensioeninkomsten verschilt naargelang de pensioenstelsels waarbinnen de verschillende pensioenrechten van het koppel zich bevinden. Wanneer de pensioenrechten van de twee partners zich binnen verschillende pensioenstelsels situeren, wordt het kleine pensioen uitgekeerd en wordt het gezinspensioen van de kostwinner met dit kleine pensioenbedrag verminderd. Wanneer de pensioenrechten van het koppel zich binnen hetzelfde stelsel bevinden valt het kleine pensioen echter weg en wordt het gezinspensioen van de kostwinner volledig uitgekeerd. In dit laatste geval zijn de korte loopbanen van vrouwen niet opgenomen in de hier gepresenteerde cijfers.

### 3.2.2. De loopbaanduur van ambtenaren

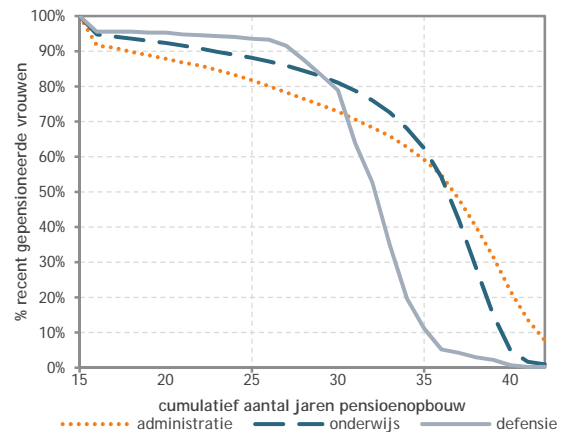
Voor ambtenaren beschikken we over gegevens inzake de loopbaanduur voor een aantal onderscheiden sectoren.<sup>15</sup> In de gerapporteerde cijfers worden de algemene administratie, het onderwijs en defensie onderscheiden. Net zoals voor werknemers en zelfstandigen, tonen we de cumulatieve verdeling van het aantal jaren dat in aanmerking genomen wordt bij de pensioenberekening voor een groep van recent gepensioneerde ambtenaren (zie figuren 3 en 4).

---

<sup>15</sup> De gegevens die we hier gebruiken werden door de PDOS aangeleverd aan het FPB in het kader van de lange termijnprojecties die door het FPB worden uitgevoerd. Het gaat hier specifiek om ambtenaren die een rustpensioen hebben opgenomen in 2011.

**Figuur 3** Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerdde mannen

Bron: PDOS (gegevens lange termijnprojecties van het FPB), verwerking FPB

**Figuur 4** Cumulatief aantal jaren pensioenopbouw bij recent gepensioneerdde vrouwen

Bron: PDOS (gegevens lange termijnprojecties van het FPB), verwerking FPB

De in bovenstaande figuren getoonde cijfers gaan gebukt onder een aantal beperkingen die de vergelijking met de andere stelsels bemoeilijken. Zo werden de gegevens van de loopbanen van 15 jaar en korter allemaal geaggregeerd in één klasse. Bovendien zijn de gebruikte cijfers een aggregatie over individuen met een zuivere loopbaan in het gegeven stelsel en deze met een gemengde loopbaan. Voor de andere stelsels worden we niet geconfronteerd met deze beperking. Voor vrouwen zijn er in de sector defensie, in vergelijking met de andere bronnen, ook relatief weinig observaties, wat deze verdeling dan ook statistisch minder betrouwbaar maakt. Toch lijken de gegevens in figuur 3 te suggereren dat de loopbaanduur van mannelijke ambtenaren globaal genomen korter is dan die van werknemers en zelfstandigen (vergelijk met figuur 1). Zo hebben tussen de 20% en de 30% van de mannelijke ambtenaren een loopbaan van minder dan 35 jaar, daar waar dit bij werknemers en zelfstandigen minder dan 10% is. Bij vrouwen lijkt de situatie omgekeerd. Tussen de 20% en de 30% van de vrouwelijke ambtenaren hebben een loopbaan van minder dan 30 jaar. Bij vrouwelijke werknemers en zelfstandigen varieert dit tussen de 40% en de 70% (vergelijk figuur 2 en figuur 4). Het spreekt voor zich dat dit vermoeden best verder gestaafd wordt met gegevens waarin de resultaten voor ambtenaren met een zuivere en een gemengde loopbaan onderscheiden worden. Tot slot illustreren figuren 3 en 4 ook dat er aanzienlijke verschillen zijn inzake loopbaanprofiel binnen de publieke sector in zijn geheel.

Vermits de bron die gebruikt werd voor de schets van de loopbaanprofielen bij ambtenaren geen informatie bevat met betrekking tot het aandeel gelijkstellingen in zijn globaliteit of het type gelijkstelling, maken we in het verdere verloop van deze tekst gebruik van andere cijfers die weliswaar geen gedetailleerde verdelingen omvatten.

In Janvier en Janssens (2014, pp. 56-59) wordt het gemiddeld aantal in aanmerking genomen maanden gerapporteerd op basis van alle pensioenen die zijn ingegaan in een gegeven jaar. Deze cijfers worden gerapporteerd naar geslacht en per kalenderjaar voor de periode 2003 tot en met 2013. Zoals voor de andere stelsels hernemen we ook voor ambtenaren, waar mogelijk, de cijfers van 2011 en vullen we deze eventueel aan met cijfers voor andere kalenderjaren. De geciteerde bron toont dat mannelijke ambtenaren die in 2011 met pensioen gingen, gemiddeld 419 aangenomen maanden hadden (i.e. 34,9

samengedrukte jaren). Voor vrouwen bedroeg dit 388 maanden (32,3 jaren). Het globaal gemiddelde bedroeg 404 maanden (33,7 jaren). Daarbij kan opgemerkt worden dat de variatie in loopbaanduur tussen 2003 en 2013 vrij beperkt is, maar dat de cijfers voor 2011 zich situeren aan de bovengrens van alle geobserveerde waarden.

### 3.3. Het belang van gelijkgestelde periodes

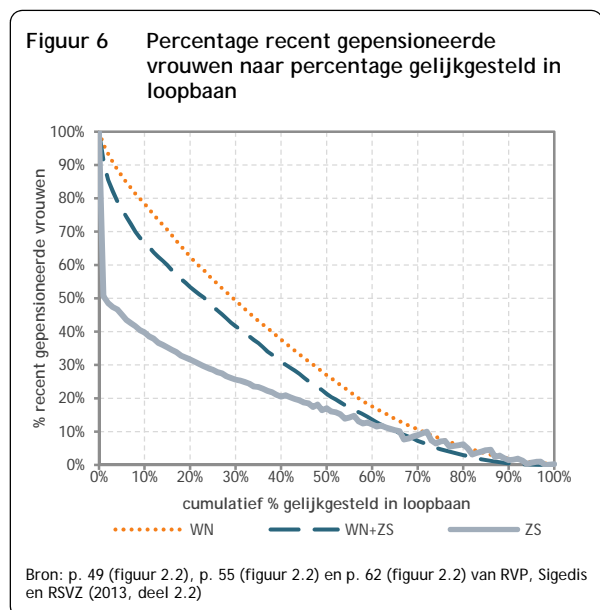
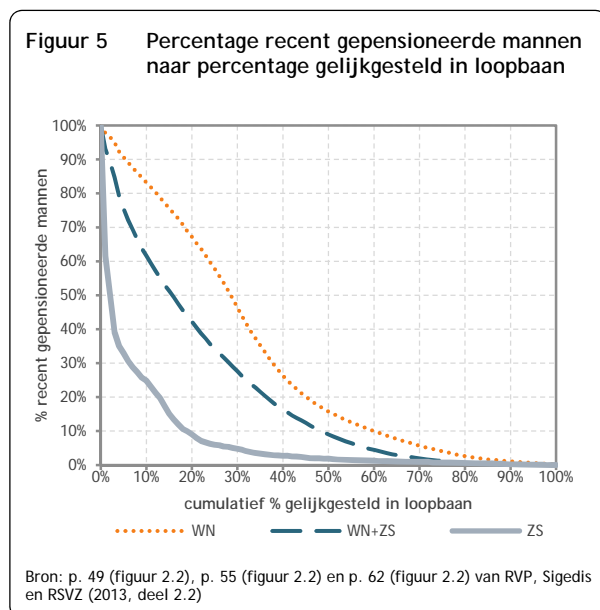
Zoals bleek uit sectie 3.1, kan een gelijkgestelde periode in de stelsels van werknemers en ambtenaren niet steeds eenduidig worden afgezonderd van een gewerkte periode. We vermoeden dat dit identificatieprobleem bij werknemers beperkter is dan bij ambtenaren. Daarom worden de percentages gelijkstelling bij werknemers en zelfstandigen wel met enige omzichtigheid vergeleken, maar worden de percentages van ambtenaren niet in deze vergelijking betrokken. De percentages van werknemers en zelfstandigen worden samen gepresenteerd in sectie 3.3.1., deze van ambtenaren in sectie 3.3.2.

#### 3.3.1. Het belang van gelijkgestelde periodes bij werknemers en zelfstandigen

We bespreken eerst het belang van gelijkstelling bij de recent gepensioneerde bevolking. Daarna geven we een overzicht van de gegevens die beschikbaar zijn over de bevolking op actieve leeftijd.

##### a. Gelijkstelling bij de recent gepensioneerde bevolking

Figuren 5 en 6 geven, voor de populatie die in de vorige sectie werd omschreven, het percentage van de loopbaan dat *ten minste* werd gelijkgesteld vóór de toepassing van de eenheid van loopbaan. Figuur 5 heeft betrekking op recent gepensioneerde mannen, figuur 6 bevat informatie over vrouwen. Zoals blijkt uit beide figuren verschilt het percentage gelijkstelling sterk tussen de stelsels en in zekere mate ook tussen mannen en vrouwen.





Figuur 5 toont vooreerst dat nagenoeg alle recent gepensioneerde mannen met een (gedeeltelijke) loopbaan als werknemer minstens een beperkt percentage gelijkgestelde pensioenopbouw kennen. Allicht hangt dit gegeven samen met het feit dat legerdienst wordt gelijkgesteld en dat de meeste mannen uit de hier onderzochte cohorte legerdienst verrichtten. Uiteraard zal het merendeel van de zuivere zelfstandige mannen ook legerdienst hebben verricht. Dat deze laatsten vaker geen enkele gelijkstelling hebben, kan mogelijk worden toegeschreven aan de strengere voorwaarden inzake gelijkstelling van legerdienst (zie sectie 2.2). De figuur laat verder zien dat bij 67 percent van de voormalige werknemers minstens 1/5<sup>de</sup> van de loopbaan is gelijkgesteld (of nog, dat 33 percent - het complement van 67 percent - minder dan 20 percent heeft gelijkgesteld). Bij de gemengde loopbanen is dit slechts 42 percent, bij de zelfstandigen 9 percent. Voor respectievelijk 16, 9 en 2 percent bestaat meer dan de helft van de loopbaan uit gelijkstellingen.

Ook bij vrouwen stellen we vast dat de meerderheid van de voormalige werknemers enige vorm van gelijkstelling kent. Dit hoeft niet te verwonderen aangezien in het stelsel van werknemers periodes van moederschapsrust worden gelijkgesteld. Bij zelfstandige vrouwen vinden we een hoger percentage zonder enige vorm van gelijkstelling dan bij werknemers. Ook zelfstandige vrouwen kunnen weliswaar een vergoeding wegens moederschapsrust ontvangen maar deze inactiviteitsperiode wordt niet apart geregistreerd met het oog op een eventuele latere gelijkstelling. Men blijft in deze periode ofwel gewoon aangesloten als zelfstandige, wat dan verdere pensioenopbouw impliceert, of men is gedurende een bepaalde periode niet langer aangesloten als zelfstandige en bouwt dan geen verdere pensioenrechten op. Deze praktijk verklaart mede dat gelijkstellingen bij zelfstandige vrouwen minder vaak geobserveerd worden dan bij vrouwelijke werknemers. Respectievelijk 62, 53 en 32 percent van de vrouwen met een loopbaan als werknemer, een gemengde loopbaan of een loopbaan als zelfstandige heeft minstens 1/5<sup>de</sup> van de loopbaan gelijkgesteld. Het percentage vrouwen met meer dan de helft van de loopbaan gelijkgesteld bedraagt respectievelijk 27, 21 en 17 percent.

De gegevens aangeleverd door RVP, Sigedis en RSVZ (2013, deel 2.1) laten ook toe gemiddeldes te berekenen. Deze gegevens geven aan dat de loopbaan van werknemers gemiddeld voor 30/37 percent (mannen/vrouwen) wordt gelijkgesteld. Bij de gemengde loopbanen bedraagt dit 16/24 percent, bij de zuivere zelfstandigen 3/5 percent. Merk op dat deze cijfers gebaseerd zijn op een vergelijking van een geaggregeerd aantal gelijkgestelde dagen en een geaggregeerd aantal dagen pensioenopbouw. Individuen met een lange loopbaan zullen dus impliciet een groter gewicht hebben dan individuen met een kortere loopbaan.

(Cumulatieve) percentages geven een inzicht in het belang van gelijkgestelde periodes in de verschillende stelsels. Ze zeggen echter niets over het absoluut aantal loopbaanjaren dat wordt gelijkgesteld. Daarom tonen de volgende twee figuren het cumulatief aantal gewerkte jaren voor de reeds omschreven populatie van recent gepensioneerden. Een vergelijking tussen deze figuren en figuren 1 en 2 over de totale loopbaan, geeft ons meer inzicht in het absolute belang van gelijkgestelde periodes. Tegelijkertijd toont deze vergelijking aan in welke mate verschillen in loopbaanduur te wijten zijn aan gewerkte periodes dan wel aan gelijkgestelde periodes.

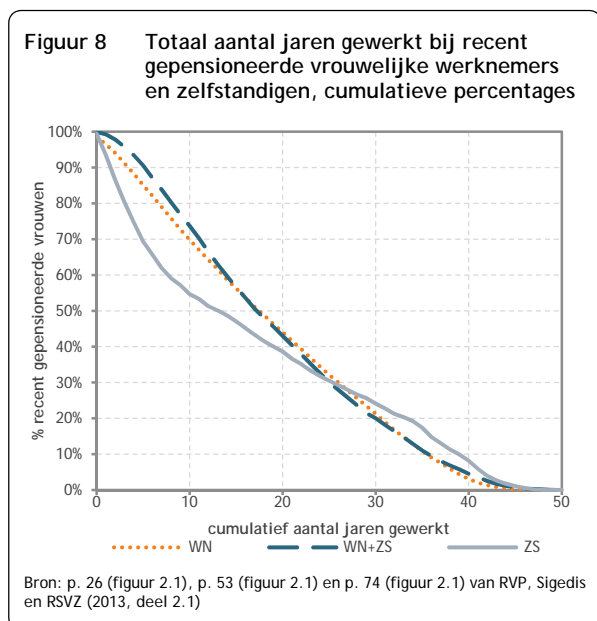
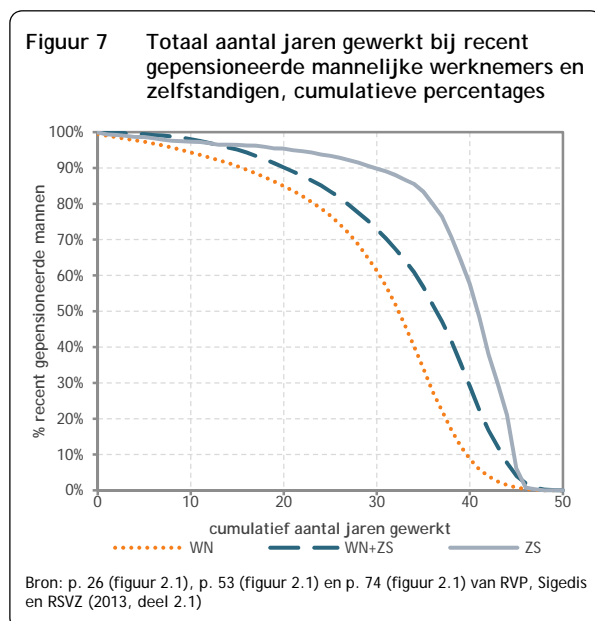
We bekijken eerst figuur 7, i.e. de situatie van recent gepensioneerde mannen. De figuur toont vooreerst aan dat de zuivere zelfstandigen de langste loopbanen hebben indien we enkel kijken naar gewerkte



periodes. De helft van deze mannen heeft een loopbaan van 41 samengedrukte gewerkte jaren of meer; 6 percent heeft 45 samengedrukte gewerkte jaren. Deze cijfers verschillen weinig van de cijfers die de totale pensioenopbouw weergaven (de helft heeft een loopbaan van 42 jaar of meer, 11 percent heeft een loopbaan van minstens 45 jaar). Bij zuivere werknemers en bij mannen met een gemengde loopbaan zijn de verschillen wel groot. Bij werknemers heeft 90 percent een loopbaan van ten minste 16 gewerkte jaren (inclusief gelijkgestelde jaren bedroeg dit cijfer 37 jaren). Of anders gezegd: 10 percent heeft een loopbaan van minder dan 16 gewerkte jaren. De helft van de mannen kan een loopbaan van minstens 32 jaren aantonen. Slechts één percent heeft 45 samengedrukte gewerkte jaren, daar waar de helft van de voormalige werknemers een loopbaan van 45 samengedrukte jaren pensioenopbouw (gewerkte en gelijkgestelde periodes samen) kon aantonen. Bij de gemengde loopbanen vinden we gelijkaardige verschillen.

Gebruiken we de gegevens die aan de basis liggen van figuren 7 en 8 om gemiddeldes te berekenen, dan vinden we dat een voormalige mannelijke werknemer gemiddeld 30 jaar heeft gewerkt (in vergelijking met 44 jaar pensioenopbouw), een recent gepensioneerde met een gemengde loopbaan heeft gemiddeld 34 jaar gewerkt (vgl. met 41 jaar pensioenopbouw) en een voormalige zelfstandige 39 jaar (vgl. met 40 jaar pensioenopbouw). Het verschil tussen het gemiddeld aantal loopbaanjaren van een gepensioneerde mannelijke werknemer en het gemiddeld aantal gewerkte jaren is met andere woorden 14 jaar. Bij de gemengde loopbanen is dat 7 jaar, bij de voormalige zelfstandigen 1 jaar.

Bij vrouwen stellen we minder variatie vast dan bij mannen (zie figuur 8): de zuivere werknemers en de vrouwen met een gemengde loopbaan kennen een nagenoeg identieke verdeling van het aantal gewerkte jaren terwijl het verschil met zuivere zelfstandigen moeilijker te interpreteren is. In elk geval maakt een vergelijking met figuur 2 duidelijk dat bij vrouwen de verschillen in loopbaanduur tussen werknemers/gemengde loopbanen enerzijds en zelfstandigen anderzijds grotendeels zijn terug te brengen tot het belang van gelijkgestelde periodes.



Gebruiken we dezelfde gegevens opnieuw om gemiddeldes te berekenen, dan zien we dat een voormalig werknemster gemiddeld 19 jaar heeft gewerkt (in vergelijking met 30 jaar pensioenopbouw), een recent gepensioneerde vrouw met een gemengde loopbaan heeft eveneens gemiddeld 19 jaar gewerkt (vgl. met 26 jaar pensioenopbouw) en een voormalige zelfstandige 17 jaar (vgl. met 18 jaar pensioenopbouw). Het verschil tussen het gemiddeld aantal loopbaanjaren van een gepensioneerde werknemster en het gemiddeld aantal gewerkte jaren bedraagt dus 11 jaar. Bij de gemengde loopbanen is het verschil 7 jaar en bij de voormalige zelfstandigen 1 jaar.

Merk op dat de hierboven gepresenteerde cijfers niet noodzakelijk iets zeggen over het belang van de gelijkstelling in de pensioenberekening omwille van het feit dat de onderliggende gegevens de loopbanen weergeven vóór toepassing van de eenheid van loopbaan.

## b. Gelijkstelling bij bevolking op actieve leeftijd

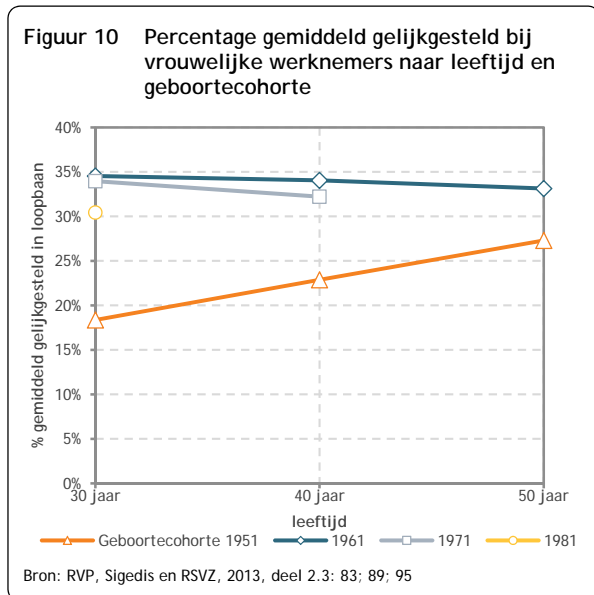
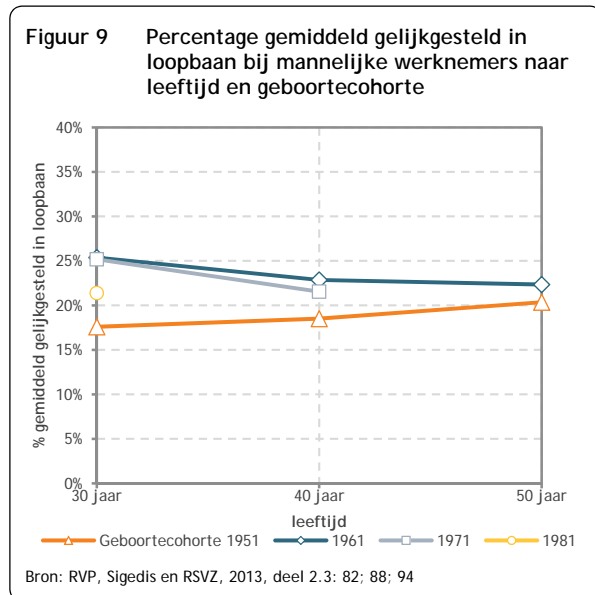
Zoals blijkt uit voorgaande sectie maken gelijkgestelde periodes - vooral bij werknemers - een omvangrijk onderdeel uit van de pensioenopbouw van recent gepensioneerden. Vraag is dan of dat in de toekomst zo zal blijven. Een inschatting hiervan is mogelijk door nu reeds te kijken naar het belang van gelijkstelling op actieve leeftijd. Dit gebeurt in figuren 9 en 10 voor individuen met een zuivere loopbaan als werknemer en in figuren 11 en 12 voor de zuivere zelfstandigen. Deze figuren zijn gebaseerd op gegevens die worden gepresenteerd in RVP, Sigedis en RSVZ (2013, deel 2.3) en betreffen een populatie van individuen op 30-, 40-, 50- en 60-jarige leeftijd in 2011 die een loopbaan kenden als werknemer en/of zelfstandige.<sup>16</sup> Voor de omvang en genderverdeling van deze populatie verwijzen we naar RVP, Sigedis en RSVZ (2013, deel 2.3, p. 9).

Figuren 9 en 10 tonen voor vier geboortecohorten (geboortecohorten 1951, 1961, 1971 en 1981) het gemiddeld percentage gelijkgestelde jaren in de loopbaan van zuivere werknemers en dit op de leeftijd van 30, 40 en 50 jaar (gelijkaardige informatie op 60-jarige leeftijd is niet beschikbaar). Om het belang van gelijkstellingen te bekijken bij de bevolking op actieve leeftijd in 2011 volstaat het om te kijken naar de percentages op 30-, 40- en 50-jarige leeftijd voor de respectievelijke geboortecohorten 1981, 1971 en 1961. De andere gegevenspunten laten verder toe om mogelijk evoluties in het belang van de gelijkstellingen in te schatten.

We bekijken eerst het belang van de gelijkstellingen bij de mannelijke bevolking op actieve leeftijd in 2011 (figuur 9). We zien dat op 30-jarige leeftijd gemiddeld 21 percent van de loopbaan werd gelijkgesteld (gele cirkel), op 40- en 50-jarige leeftijd is dat 22 percent (zie respectievelijk het grijze vierkant en de blauwe ruit). Verschillen tussen cohorten op één enkele leeftijd zijn moeilijk te vergelijken, onder andere omwille van verschillen in de macro-economische context of de tijdsgeest, waarvoor we hier niet corrigeren. Toch kan opgemerkt worden dat op 30-jarige leeftijd de recentste geboortecohorte (1981) een groter percentage gelijkstelling kent dan de geboortecohorte 1951 maar een lager percentage dan de tussenliggende geboortecohorte. Verder kennen de recentere geboortecohorten op 40- en 50-jarige leeftijd een hoger percentage gelijkstelling dan de geboortecohorte 1951.

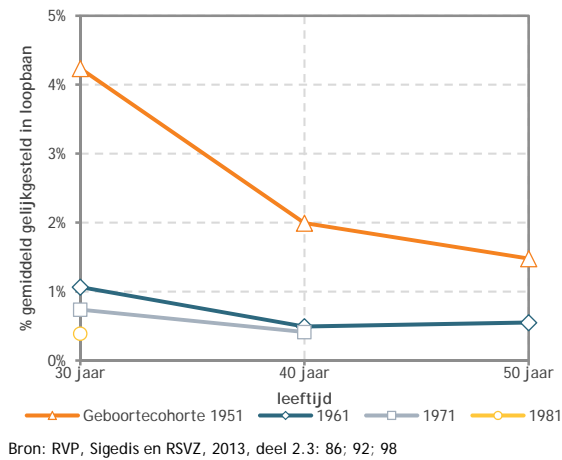
<sup>16</sup> Meer specifiek betreft de populatie waarop volgende figuren gebaseerd zijn, die individuen die in 2011 de leeftijd van 30, 40, 50 en 60 hadden, die enkel een loopbaan hadden als werknemer en/of zelfstandige en die bovendien geen rechten hebben opgebouwd in het ambtenarenstelsel, in het buitenland en geen onvoorwaardelijk pensioen opbouwden als zelfstandige zonder dat de loopbaan is gekend (zie RVP, Sigedis en RSVZ 2013, deel 2.3, p. 4).

Bekijken we het belang van de gelijkstellingen bij de vrouwelijke bevolking op actieve leeftijd in 2011 (figuur 10) dan zien we dat op 30-jarige leeftijd gemiddeld 30 percent, op 40-jarige leeftijd 32 percent en op 50-jarige leeftijd gemiddeld 33 percent van de loopbaan is gelijkgesteld. De evolutie doorheen de tijd is identiek aan de evolutie die werd vastgesteld bij mannen maar de verschillen tussen geboortecohorten op eenzelfde leeftijd zijn omvangrijker.

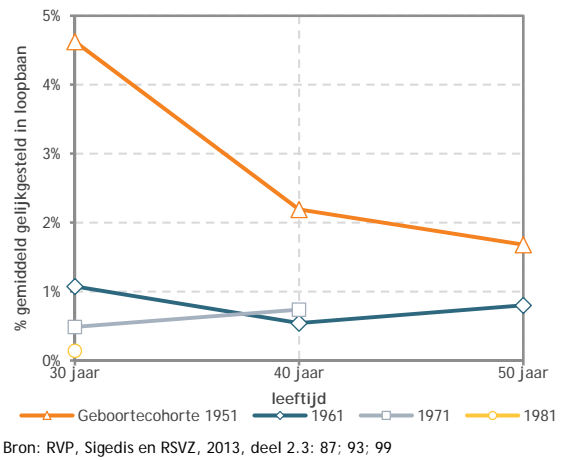


Figuren 11 en 12 bieden dezelfde informatie als figuren 9 en 10 maar nu voor individuen met uitsluitend een loopbaan als zelfstandige. Bekijken we eerst het belang van de gelijkstellingen bij de mannelijke bevolking op actieve leeftijd in 2011 (figuur 11), dan zien we dat op 30- en op 40-jarige leeftijd gemiddeld 0,4 percent van de loopbaan werd gelijkgesteld en op 50-jarige leeftijd 0,5 percent. Bij de vrouwen (figuur 12) zien we in 2011 op 30-jarige leeftijd gemiddeld 0,1 percent gelijkstelling, op 40-jarige leeftijd 0,7 procent en op de leeftijd van 50 hadden vrouwen met een zuivere loopbaan als zelfstandige tot dan toe 0,8 percent van de loopbaan gelijkgesteld. Bij de geboortecohorte 1951 (60 jaar oud in 2011) vinden we opmerkelijk hogere percentages: bij mannen en vrouwen respectievelijk 4,2/4,6 percent op 30-jarige leeftijd, 2,0/2,2 percent op 40-jarige leeftijd en 1,5/1,7 percent op 50-jarige leeftijd. Merk echter op dat dit niet noodzakelijk impliceert dat het belang van gelijkstellingen bij zelfstandigen afneemt. Immers, uit een uitsplitsing naar type gelijkstelling (hier niet gepresenteerd) blijkt dat het grotere belang van gelijkstellingen in de geboortecohorte 1951 voornamelijk kan worden toegeschreven aan de gelijkstelling van studieperiodes. Zoals vermeld (cf. sectie 2.2), veronderstelt een dergelijke gelijkstelling de betaling van een bijdrage. Allicht wordt deze bijdrage pas op het einde van de loopbaan gestort waardoor het belang van gelijkstelling bij de jongere cohorten op termijn ook zal toenemen.

**Figuur 11** Percentage gemiddeld gelijkgesteld in loopbaan bij mannelijke zelfstandigen naar leeftijd en geboortecohorte



**Figuur 12** Percentage gemiddeld gelijkgesteld in loopbaan bij vrouwelijke zelfstandigen naar leeftijd en geboortecohorte



Op basis van de gegevens waarover we beschikken kunnen we voor de gemengde loopbanen geen gelijkaardige figuren produceren die duidelijk kunnen worden geïnterpreteerd. Het percentage dat gemiddeld wordt gelijkgesteld binnen een cohorte tot op een bepaalde leeftijd wordt immers voor het grootste deel bepaald door de samenstelling van de loopbaan van de cohorte (al dan niet een groot aandeel werknemersloopbanen). Een cohorte die gemiddeld een groter aandeel pensioenopbouw als werknemer heeft gehad zal automatisch een hoger percentage gelijkstelling kennen dan een cohorte met een kleiner aandeel. Zolang geen informatie beschikbaar is over het percentage van de loopbaan dat gemiddeld in een bepaald stelsel werd opgebouwd, kunnen percentages gelijkstelling naar leeftijd en geboortecohorte dan ook niet zinvol worden gedeut.

### 3.3.2. Het belang van gelijkgestelde periodes bij ambtenaren

In tegenstelling tot bij werknemers en zelfstandigen is geen informatie beschikbaar over het belang van gelijkstelling bij de ambtenaren op actieve leeftijd. Dergelijke cijfers zouden ten gevolge de 20 percent beperking (zie 2.3.2) overigens zeer moeilijk te interpreteren zijn. Wel kan van recent gepensioneerde ambtenaren de verdeling van gelijkgestelde periodes doorheen de loopbaan worden aangegeven. Dit gebeurt in sectie 3.3.2.b. Eerst geven we het globale belang aan van gelijkstelling in de pensioenopbouw van recent gepensioneerde ambtenaren

#### a. Gelijktelling bij de recent gepensioneerde bevolking

Om het belang van gelijkstelling te onderzoeken bij recent gepensioneerde ambtenaren kunnen we opnieuw gebruik maken van de eerder geciteerde bronnen (zie 3.2.2). Dit impliceert wel dat opnieuw enkel globale gemiddelden beschikbaar zijn en geen andere verdelingsinformatie.

Janvier en Janssens (2014, pp. 56-59) tonen voor mannen die in 2011 pensioneerden dat zo'n 9 percent van alle in aanmerking genomen maanden gelijkgesteld was. Bij vrouwen was dat 11 percent en bij mannen en vrouwen samen 10 percent. In overeenstemming met onze brede definitie van gelijkstelling omvatten deze percentages periodes van legerdienst, loopbaanonderbreking, diplomabonificatie en

andere afwezigheden. Janvier en Janssens (2014, pp. 56-59) geven ook cijfers voor alle jaren in de periode 2003-2013, die we hier niet overnemen. De tabellen in deze bron illustreren wel dat de geciteerde percentages over heel deze periode nauwelijks varieerden.

Volgens de informatie die is aangehaald in de vernoemde parlementaire vraag (p. 154, zie noot 1) zijn de verschillen tussen mannen en vrouwen naar het belang van gelijkstelling meer uitgesproken. Volgens deze cijfers, die betrekking hebben op de instroom 2014, zou bij mannen ongeveer 6 percent van alle in aanmerking genomen maanden gelijkgesteld zijn, bij vrouwen 13 percent en globaal 9 percent.

We herhalen dat er tussen beide bronnen een conceptueel verschil bestaat in termen van de afgebakende populatie, i.e. rustgepensioneerden met een zuivere of een gemengde loopbaan als ambtenaar in Janvier en Janssens (2014) enerzijds versus rustgepensioneerden met een zuivere loopbaan als ambtenaar in de parlementaire vraag anderzijds.

#### **b. Opbouw gelijkstelling doorheen de loopbaan**

Cijfers over de verdeling van gelijkgestelde periodes doorheen de loopbaan van recent gepensioneerde ambtenaren worden gegeven in de hiervoor geciteerde parlementaire vraag maar zonder indeling naar geslacht. Uit die gegevens blijkt dat het globale aandeel van 9 percent gelijkstelling doorheen de loopbaan voornamelijk toe te schrijven is aan gelijkstellingen die worden opgebouwd tussen de leeftijd van 20 en 29 jaar ten gevolge loopbaanbonificaties en deze die worden opgebouwd tussen de leeftijd van 50 en 59 jaar als gevolg van periodes van loopbaanonderbreking.

### **3.4. Een onderscheid naar type gelijkstelling**

De vorige secties gaven een overzicht van het belang van gelijkgestelde pensioenopbouw. In wat volgt gaan we na hoe deze gelijkgestelde pensioenopbouw is samengesteld. We geven eerst een onderscheid naar type gelijkstelling bij recent gepensioneerde werknemers en zelfstandigen (sectie 3.4.1). Omwille van de hierboven geciteerde identificatieproblemen (cf. sectie 3.1) is het echter niet mogelijk om voor deze groep alle types van gelijkgestelde periodes eenduidig te bepalen. Zoals zal blijken (sectie 3.4.2) is een gedetailleerd onderscheid naar type gelijkstelling echter wel mogelijk bij 30-jarigen met een zuivere loopbaan als werknemer of zelfstandige. In sectie 3.4.3 zoomen we specifiek in op de gelijkstelling bij ambtenaren.

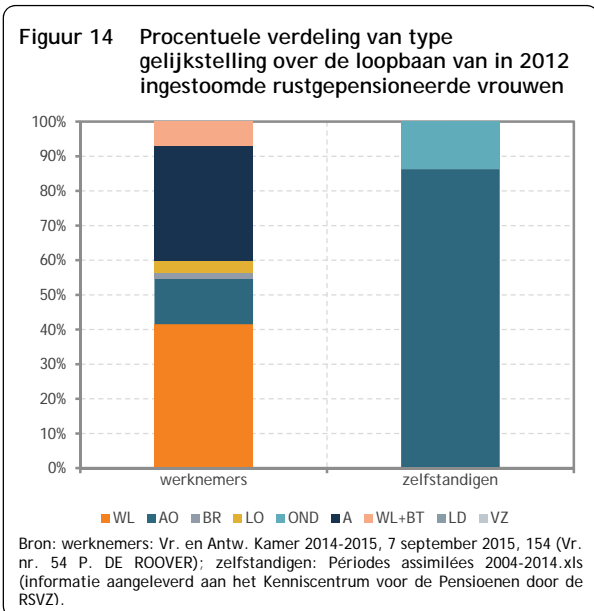
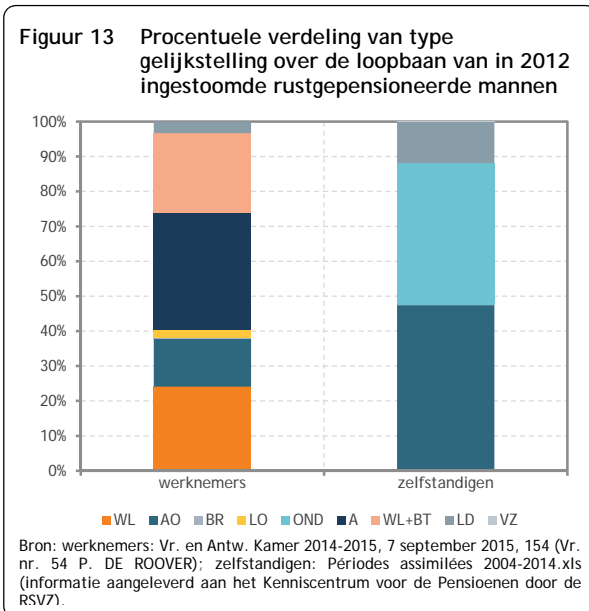
#### **3.4.1. Bij recent gepensioneerde werknemers en zelfstandigen**

Figuren 13 en 14 tonen voor de reeds besproken steekproef van recent gepensioneerden (cf. sectie 3.2.1) hoe de gelijkgestelde pensioenopbouw is verdeeld naar type gelijkstelling. Daarbij worden een aantal types gelijkstelling samengevoegd. Bij werknemers omvat de categorie *WL* periodes van werkloosheid, *WL+BT* duidt op werkloosheid met bedrijfstoeslag. De categorie *AO* [*arbeidsongeschiktheid*] omvat periodes van ziekte/invaliditeit alsook van werkonbekwaamheid ten gevolge van een arbeidsongeval of beroepsziekte (bij vrouwen omvat *AO* tevens de moederschapsrust; cf. sectie 3.1); *LO* omvat periodes van loopbaanonderbreking of tijdscrediet, *BR* deeltijdse arbeid met behoud van rechten en *LD*

legerdienst. De categorie A [*andere*] duidt op minder belangrijke periodes van gelijkstelling alsook op periodes die niet eenduidig kunnen worden geïdentificeerd. Bij zelfstandigen duidt AO op ziekte/invaliditeit. Gelijkstelling van studieperiodes wordt aangeduid als OND.

We bekijken eerst de loopbanen van recent gepensioneerd met een zuivere loopbaan als werknemer (zie linkerbalkjes in figuren 13 en 14). Wat onmiddellijk opvalt, is de enorme omvang van de categorie andere (A): respectievelijk 34 en 33 percent van alle gelijkstellingen van mannen en vrouwen bestaat uit andere of niet identificeerbare gelijkstellingen. Deze hoge percentages zijn een directe weerspiegeling van de reeds geduide identificatieproblemen (zie de bespreking van code 000 in sectie 3.1.2) en omvatten ook de gratis gelijkstelling.<sup>17</sup> Deze percentages zijn zo hoog dat het moeilijk is om de andere percentages nog zinvol te interpreteren. Dit in het achterhoofd houdend, illustreren de figuren dat zowel bij mannen als bij vrouwen periodes van werkloosheid (24 en 42 percent gelijkstelling) en werkloosheid met bedrijfstoelag (23 en 7 percent) een belangrijk aandeel vormen binnen de gelijkstellingen. Een andere belangrijke periode is die van arbeidsongeschiktheid (14 en 13 percent). Gelijkstellingen betreffen in mindere mate periodes van loopbaanonderbreking en tijdskrediet (2 en 4 percent), niet-gewerkte periodes van deeltijdse werknemers met behoud van rechten (2 percent bij vrouwen) en legerdienst (3 percent bij mannen).

Bij zelfstandige vrouwen (zie rechterbalkje in figuur 14) is het opmerkelijk dat 86 percent van alle gelijkstelling bestaat uit periodes van ziekte/invaliditeit. 14 percent bestaat uit een gelijkstelling van studieperiodes (i.e. na bijdragebetaling). Bij mannen (rechterbalkje in figuur 13) bestaat 47 percent uit ziekte/invaliditeit, 41 percent uit een gelijkstelling van studieperiodes en 12 percent uit legerdienst. Slechts 0,05 percent bestaat uit periodes van voortgezette verzekering. Bij zelfstandige vrouwen komt deze gelijkstelling in de praktijk niet voor.



<sup>17</sup> Het begrip 'gratis gelijkstelling' wordt toegelicht in sectie 2.1 van deze nota.

Gegevens over de samenstelling van de gelijkstelling voor individuen met een gemengde loopbaan worden niet gepresenteerd omdat deze moeilijk te interpreteren zijn. Deze kennen immers zowel gelijkgestelde periodes in het werknemersstelsel als in het zelfstandigenstelsel.

### 3.4.2. Bij 30-jarige werknemers en zelfstandigen

Omdat het pas vanaf eind jaren 1990 en vooral vanaf 2003/2005 mogelijk is om een gedetailleerd onderscheid te maken naar type gelijkstelling, bekijken we hieronder de samenstelling van de gelijkgestelde periodes bij 30-jarigen met uitsluitend een loopbaan als werknemer. Door ons te limiteren tot deze jonge leeftijdsgroep beperken we de identificatieproblemen.

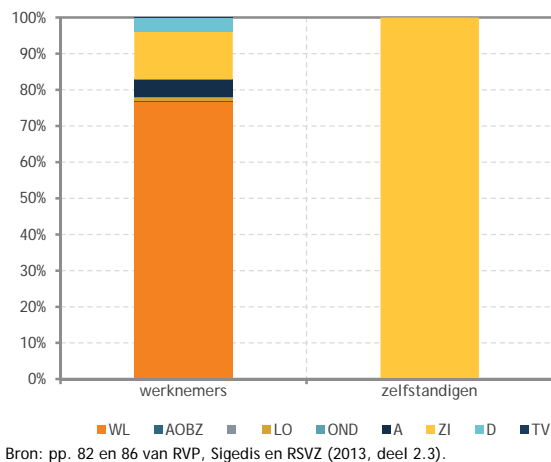
Vooraleer onderstaande figuren te bespreken moeten we opmerken dat de beschikbare gegevens die hier beschreven worden een onderscheid toelaten tussen diverse minder belangrijke gelijkstellingen die identificeerbaar zijn (*D*) en niet identificeerbare gelijkstellingen (*A*). In de vorige figuren 13 en 14 waren de diverse gelijkstellingen ook opgenomen in de categorie 'andere'. Verder laten de gegevens toe de themaverloven te bepalen (*TV*; voornamelijk ouderschapsverlof) en een onderscheid te maken tussen ziekte/invaliditeit (*ZI*) en arbeidsongeschiktheid wegens arbeidsongeval of beroepsziekte (*AOBZ*). In bovenstaande figuren werden beide categorieën samengebracht onder categorie *AO*. Merk op dat de gelijkstellingen ten gevolge van deeltijdse arbeid met behoud van rechten niet zijn opgenomen in deze cijfers, terwijl ze dat wel waren in de cijfers over de 65-jarigen.

We bespreken eerst de gelijkstelling van werknemers. Bij mannen is werkloosheid (*WL*) veruit de belangrijkste gelijkgestelde periode (77 percent van alle gelijkstellingen). Daarna volgt ziekte/invaliditeit (13 percent), diverse (4 percent), loopbaanonderbreking en tijdskrediet (*LO*; 0,7 percent), arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten (0,5 percent) en regularisatie van studieperiodes (0,1 percent). De categorie 'andere' maakt nog steeds 5 percent van alle gelijkstellingen uit. Ook bij vrouwen is de belangrijkste gelijkgestelde periode die van werkloosheid (66 percent), gevolgd door ziekte/invaliditeit (24 percent). Loopbaanonderbreking en tijdskrediet maakt 5 percent van alle gelijkgestelde periodes uit, 'diverse' gelijkstellingen 2 percent, arbeidsongeschiktheid en beroepsziekten 0,5 percent en themaverloven 0,1 percent. De categorie 'andere' bedraagt 3 percent. Herinner dat de categorie 'andere' ook de gratis gelijkstelling omvat.

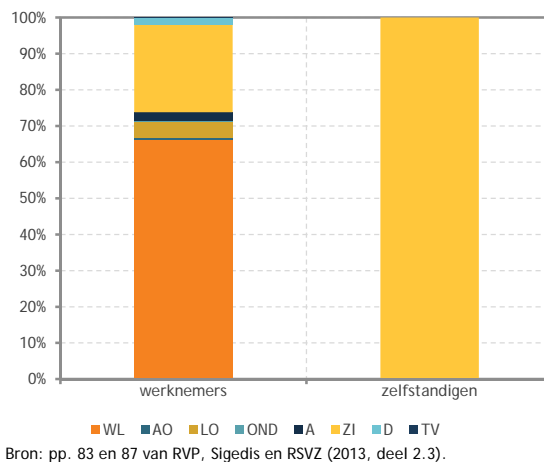
Bij zelfstandigen bestaat de gelijkstelling uitsluitend uit ziekte/invaliditeit (zie rechterbalkjes in figuren 15 en 16). In dit verband kan wel herhaald worden dat de studieperiode van zelfstandigen, in tegenstelling tot werknemers, op latere leeftijd kan worden geregulariseerd en dat deze regularisatie een invloed kan hebben op het beeld van het hier bestudeerde onderdeel van de loopbaan.



**Figuur 15** Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan in 2011 bij mannen geboren in 1981



**Figuur 16** Procentuele verdeling van type gelijkstelling over de loopbaan in 2011 bij vrouwen geboren in 1981



De periode van ziekte/invaliditeit omvat, in het geval van werknemers, ook periodes van moederschapsrust. De cijfers die aan de grondslag liggen van figuur 16 laten niet toe om deze periodes van moederschapsrust af te zonderen. Op basis van andere bronnen kan wel vermoed worden dat het hier om een aanzienlijk aandeel gaat. We baseren ons hiervoor op de uitkeringsstatistieken van het RIZIV.<sup>18</sup> In het bijzonder op de cijfers van het aantal vrouwen jonger dan 30 jaar dat hetzij een uitkering wegens ziekte of moederschapsrust ontvangt in 2013. In het geval van werknemers zou het om 47% van de gevallen gaan.<sup>19</sup> In het zelfstandigenstelsel blijkt 86% van de vrouwen jonger dan 30 met een uitkering deze te ontvangen wegens moederschapsrust, maar zoals eerder gezegd wordt in het zelfstandigenstelsel deze periode van moederschapsrust niet afzonderlijk geïdentificeerd met het oog op gelijkstelling in het kader van de pensioenopbouw als zelfstandige. Zelfstandige vrouwen kunnen weliswaar een vergoeding wegens moederschapsrust ontvangen maar deze inactiviteitsperiode wordt niet apart geregistreerd met het oog op een eventuele latere gelijkstelling.

De hier geciteerde cijfers impliceren overigens niet dat moederschapsrust proportioneel ten opzichte van het totaal aantal gerechtigden meer wordt opgenomen bij zelfstandigen dan bij werknemers. Bij werknemers ontving in 2013 ongeveer 9% van de primaire uitkeringsgerechtigden jonger dan 30 een uitkering wegens moederschapsrust, daar waar dit bij de zelfstandigen ongeveer 6% was.<sup>20</sup>

De gelijkgestelde periodes van individuen met een gemengde loopbaan verschillen nauwelijks van die van werknemers en worden dan ook niet afzonderlijk besproken.

<sup>18</sup> Zie RIZIV (2016). De verder geciteerde cijfers werden afgeleid door meerdere onderdelen te combineren en zijn dus niet direct terug te vinden in het geciteerde document. De gevolgde procedure om tot deze resultaten te komen, kan uiteraard worden aangeleverd op verzoek.

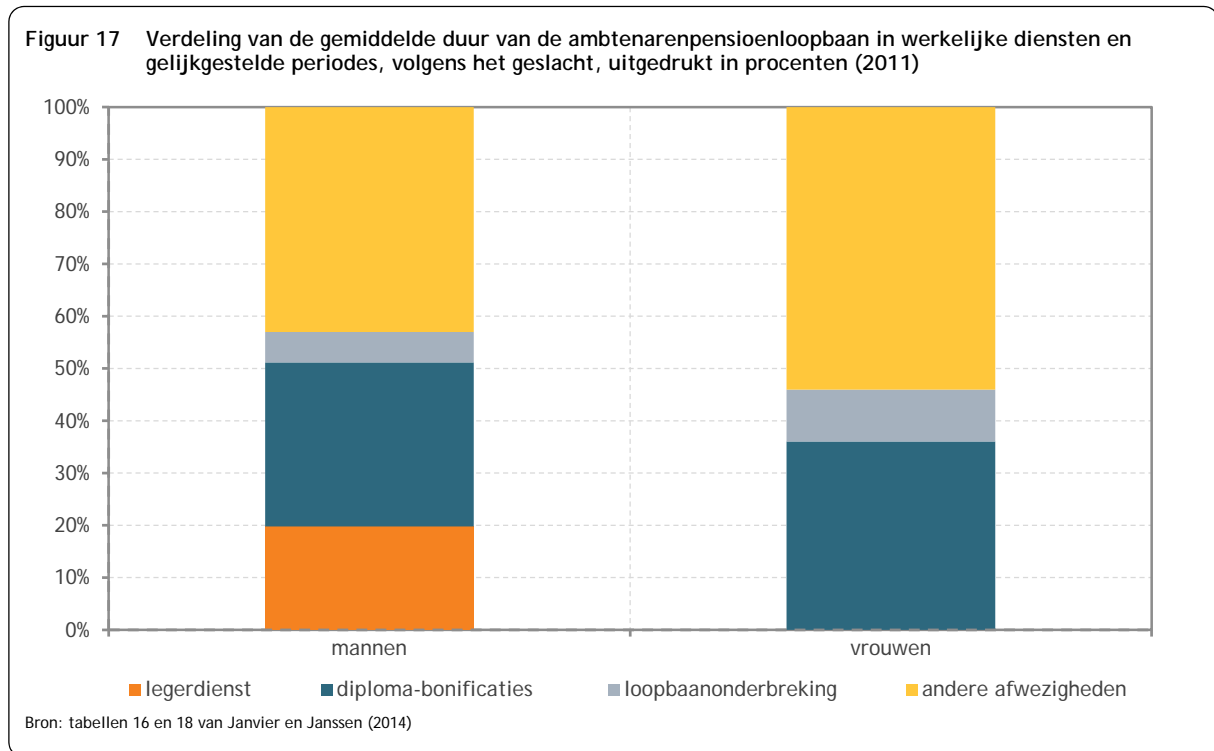
<sup>19</sup> In het licht van deze oefening zouden de hier gepresenteerde cijfers beter berekend worden in termen van het totaal aantal dagen dat vergoed wordt, maar deze cijfers zijn niet beschikbaar in de geconsulteerde bron.

<sup>20</sup> Zie RIZIV (2016).



### 3.4.3. Gelijktelling naar type bij ambtenaren

De cijfers over de pensioenopbouw van ambtenaren laten toe een onderscheid te maken tussen werkelijke diensten (alle als werkelijke diensten geregistreerde periodes), periodes van legerdienst, diplomabonificaties, periodes van loopbaanonderbreking, en alle andere in aanmerking genomen periodes van afwezigheid. We presenteren de cijfers met betrekking tot de identificeerbare gelijkgestelde periodes hieronder in figuur 17.



Zoals blijkt uit figuur 17 maken zowel bij mannen als bij vrouwen, de ‘andere’ afwezigheden de belangrijkste vorm van de afzonderlijk identificeerbare gelijkstellingen uit, gevolgd door de diplomabonificaties. Bij vrouwen zijn de periodes van loopbaanonderbreking de derde belangrijkste vorm van gelijkstelling, bij mannen de periode van legerdienst. Het aandeel, in het totaal van de gelijkstellingen, van de items afwezigheden, loopbaanonderbreking en bonificaties is bij vrouwen groter dan bij mannen (vergelijk de balkjes met dezelfde kleur in figuur 17). Dit hoger aandeel bij vrouwen is een gevolg van een hoger aantal in aanmerking genomen gelijkgestelde maanden (cijfers hier niet overgenomen) en niet van het feit dat de totale gelijkgestelde periode korter zou zijn bij vrouwen.

## 4. Mogelijke conclusies met het oog op verder werk

Een gedegen onderzoek naar het belang van gelijkstelling in de verschillende stelsels veronderstelt dat op langere termijn wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van een stelseloverschrijdend begrippenkader alsook in een meer gedetailleerde gegevensverzameling.

Op dit moment bestaat geen adequate terminologie om een vergelijkend onderzoek naar de gelijkstellingen te voeren. Dezelfde termen dekken op dit moment vaak andere ladingen in verschillende pensioenstelsels, waardoor een vergelijking tussen de stelsels wordt bemoeilijkt. In het zelfstandigenstelsel worden periodes die pas gelijkgesteld worden na het betalen van bijdragen direct begrepen onder de globale noemer gelijkgestelde periode, terwijl dergelijke periode in het werknemersstelsel als een geregulariseerde periode wordt geklasseerd. Een grondige studie van de gelijkstellingen veronderstelt dan ook het ontwikkelen van een (juridisch onderbouwde) stelseloverschrijdende terminologie.

Ook de cijfers waarmee gewerkt werd in deze oefening, vertoonden een aantal beperkingen. De meeste cijfers voor werknemers en zelfstandigen zijn gebaseerd op loopbaangegevens vóór toepassing van het principe van de eenheid van loopbaan bij de pensioenberekening. De resultaten met betrekking tot het ambtenarenstelsel zijn daarentegen uitsluitend gebaseerd op periodes die voor de pensioenberekening in aanmerking genomen worden. Verschillen in de manier waarop de aangeleverde gegevens verwerkt werden, bemoeilijkten uiteraard de vergelijking tussen de stelsels.

Om een aantal beperkingen van de hier gepresenteerde resultaten te overkomen, zou men er in eerste instantie aan kunnen denken om op individueel niveau de vergoedings- en arbeidstijdgegevens samen te brengen over heel de loopbaan en dit zonder te raken aan de bestaande coderingsprincipes. Met een dergelijk bestand zou men op een meer uniforme wijze bepaalde principes moeten kunnen toepassen op alle geobserveerde individuen. Ook met een dergelijk bestand zal men evenwel geconfronteerd blijven met de coderingsbeperkingen die stammen uit het verleden. De niet-gewerkte periodes die ook vandaag de dag nog gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, zullen evenmin geïdentificeerd kunnen worden als geen bijkomende richtlijnen tot inzameling van deze gegevens gegeven worden. Dat dergelijke gegevens momenteel niet centraal worden ingezameld vloeit voort uit het feit dat de huidige gegevensstromen geconcipieerd zijn met het oog op een correcte toepassing van de bestaande socialezekerheidswetgeving ten aanzien van de sociaalverzekerden.

Om dit laatste probleem op te lossen zou men er aan kunnen denken om bijkomende informatie met betrekking tot de mogelijk te onderscheiden inactiviteitsperiodes op actieve leeftijd in te zamelen. Dit zou kunnen door de bestaande personeelsregisters van werkgevers meer aan te spreken. Recent onderzoek toont immers aan dat sociale secretariaten en overheidswerkgevers over heel wat informatie beschikken die toe laat om de periodes van ziekte die gelijkgesteld worden met werkelijke diensten, te identificeren. We zijn er ons evenwel van bewust dat het systematisch centraliseren van deze informatie geen voor de hand liggende opdracht is. Het verder uniformiseren en centraliseren van dit soort informatie zou de mogelijkheden tot verder onderzoek van bepaalde beleidspistes evenwel ten goede komen en kunnen helpen om het debat rond de gelijkstellingen verder te objectiveren.

## 5. Referenties

Aerts, S. en Janvier, R. (2015). Arbeidsongeschiktheidscircuits in de publieke sector, met de focus op de ambtenaren. *Tijdschrift voor Sociaal Recht*, (1-2), pp. 103-179.

CPH 2020-2040 (2015). *Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem - Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040*. Dit rapport, de synthese ervan en alle bijbehorende bijlagen kunnen worden afgeladen via <http://pensioen2040.belgie.be/nl/>.

Janvier, R. en Janssens, J. (2014). *De toekomst van de ambtenarenpensioenen*. Brugge: die Keure.

Lambrechts, B. (2015). *De ziektepensioenregeling van de ambtenaren: van 'revisited' tot 'recalculated'*. Masterproef voorgedragen tot het behalen van de graad van Master in de sociaal-economische wetenschappen: Universiteit Antwerpen (Faculteit Toegepaste Economische Wetenschappen) en KU Leuven (Faculteit Sociale Wetenschappen).

Mingiedi, M. (2013). *Le salaire garanti en Belgique : Une composante de la protection sociale - Exploration des différentes pistes pour la collecte de données et l'estimation du salaire garanti dans le cadre de SESPROS*, Mémoire réalisé dans le cadre de son stage statutaire niveau A. Brussel: SPF Sécurité Sociale – DG Politique Sociale, Domaine Données Stratégiques.

Peeters, H., Donvil, N. en Knapen, H. (2014). *Technische nota. Informatie aangeleverd door het CeSO aan de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040*. Niet gepubliceerd.

Put, J. en Verdeyen, V. (eds) (2015). *Praktijkboek sociale zekerheid. Voor de onderneming en de sociale adviseur*. Mechelen: Wolters Kluwer.

RIZIV (2016). *Statistieken van de uitkeringen*. Zie <http://www.inami.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/Paginas/default.aspx#.VuGGQ3kU-po>.

RVP, Sigedis en RSVZ (2013). *Besoins en données de la Commission des pensions*. Drie delen. Beschikbaar op aanvraag, zie <http://pensioen2040.belgie.be/nl/stat.htm>.

*Technische nota Pensioencommissie: exhaustieve lijst gelijkstellingen in de verschillende stelsels* (2013). Niet gepubliceerd.