

NOTA OVER DE PENSIOENHERVORMING van Belgische universiteitsprofessoren

2 juni 2025

Deze studie werd uitgevoerd door een interuniversitaire, onafhankelijke en politiek neutrale werkgroep. De groep wil de dialoog met de politieke wereld bevorderen om eerlijke en gelijkwaardige oplossingen voor te stellen door de impact van de hervormingen op universiteiten en universiteitspersoneel zo nauwkeurig en objectief mogelijk te documenteren.

Dit rapport richt zich op de analyse van de impact van de hervormingen op het pensioen van universiteitsprofessoren, die – samen met magistraten – proportioneel het zwaarst getroffen worden door het geheel van voorgestelde, gecumuleerde maatregelen. Dit objectiveringswerk moet ook worden voortgezet door de gevolgen van de hervormingen op andere universitaire personeelsgroepen (wetenschappelijk, administratief, technisch en arbeiderspersoneel) te documenteren, die eveneens sterk worden geraakt door de aangekondigde maatregelen.

Namens het bureau van UNIFRA

Marilaure Grégoire,
Professor,
Ere-onderzoekdirectrice van
het FNRS,
ULiège
[ADERE](#) Woordvoerder.

Pierre-Guillaume Méon,
Dimitri Leemans,
Professoren,
ULB.

Michel Crucifix,
Professor,
Ere-onderzoeksdirecteur
van het FNRS,
UCLouvain.

Anthony Cleve,
Professor,
UNamur.

Marc Demeuse,
Professor,
UMons.



Voorwoord

De universiteiten worden geconfronteerd met een combinatie van ontwikkelingen en hervormingen die hun aantrekkelijkheid en hun vermogen om hun opdracht te vervullen ondermijnen. Belgische universiteiten vertegenwoordigen tienduizenden professoren, wetenschappers, administratief, technisch en arbeiderspersoneel, en studenten.

De aangekondigde maatregelen vormen een existentiële bedreiging voor alle universiteiten en geen enkele personeelsgroep zal worden gespaard. Academische verantwoordelijken hebben reeds hun bezorgdheid al op grote schaal geuit en hebben de politiek opgeroepen om dringend te reageren ([zie open brieven van Cref, VLIR, en van Le Soir, ondertekend door meer dan 2.000 leden van de academische gemeenschap](#)).

De hervormingen van de federale regering die het functioneren van de universiteiten ernstig zouden beschadigen, omvatten het volgende:

1

De herziening van de vermindering van voorheffing op de beroepsinkomsten voor onderzoekers, die specifiek gericht is op universiteiten, universitaire ziekenhuizen en andere openbare instellingen, met uitsluiting van alle privéstructuren ter discussie te stellen, terwijl deze maatregel oorspronkelijk ingevoerd werd om hooggekwalificeerde wetenschappers op te leiden aan universiteiten, zodat zij vervolgens zouden kunnen bijdragen aan de lokale economie, ook via privébedrijven, in een context van steeds sterkere internationale concurrentie. Het afschaffen van deze maatregel zou desastreuze gevolgen hebben voor het functioneren – en zelfs de overleving – van universiteiten, en als directe bijgevolg een negatieve impact op de welvaart van de staat.

2

De geplande hervorming van de statutaire pensioenen van universiteitsprofessoren, die – samen met magistraten – het zwaarst getroffen zullen worden door de cumulatieve voorstellen, terwijl het volledige universiteitspersoneel ervoor fors zal moeten inleveren.

Dankwoord

De auteurs van dit rapport danken professoren Jan Dhaene en Daniël Linders (KU Leuven), Steven Vanduffel (VUB) en Michèle Vanmaele (UGent) voor de vele discussies tijdens de voltooiing van deze studie.

Ze danken eveneens [Lev Malcev](#) voor het opzetten van het UNIFRA-webplatform en het integreren van de pensioensimulator, en Jean-François Grailet voor de dataverwerking en de vervaardiging van de figuren.

INHOUD- SOPGAVE

Samenvatting **6**

1. Een onevenredige en onmiddellijke impact.....8
2. De meest kwetsbare profielen9
3. Belgische universiteiten verliezen hun aantrekkingskracht10
4. De carrière van een professor en die van een werknemer
in de privésector zijn niet vergelijkbaar 11
5. Aanbevelingen.....12

Toelichting van het onderzoek **14**

1. Doel.....15
2. Hervormingengeschiedenis15
3. Methodologie 16
4. Resultaten 20
5. Discussie en conclusie.....22

Figuren **26**

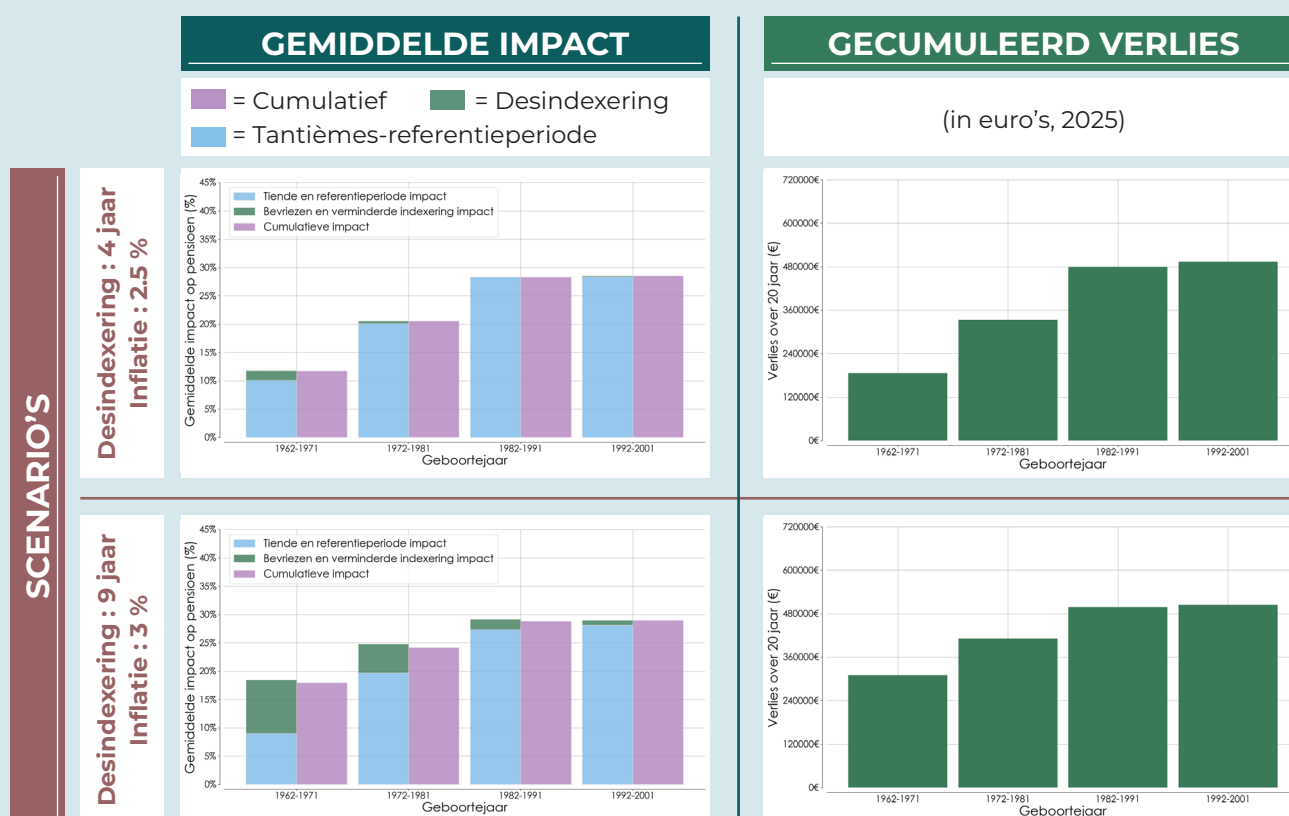
Bijlagen **32**

SAMENVATTING

Dit document onderzoekt de impact van de pensioenhervormingen van de overheid in Arizona, meer specifiek op de pensioenen van universiteitsprofessoren¹. Deze impact wordt geraamd op basis van duizenden loopbaanprofielen, met behulp van zowel reële als synthetische gegevens, en een speciaal ontwikkelde pensioensimulator. Deze simulator biedt een snelle manier om de gevolgen van eventuele wijzigingen in het overheidsbeleid op professorenpensioenen te beoordelen, rekening houdend met de diversiteit van academische loopbanen. Het wordt ter beschikking gesteld aan de politieke wereld om alternatieve oplossingen te overwegen die tot een aanvaardbare impact van de hervormingen voor alle profielen zouden leiden.

De aanpak die ten grondslag ligt aan dit onderzoek is die van community science, die open, transparante en gedocumenteerd is, met reproduceerbare resultaten. De gebruikte code en gegevens (volledig geanonimiseerd) zijn beschikbaar. De methodologie en de analyse van de simulatieresultaten worden in detail beschreven in het document. In het eerste deel worden de belangrijkste bevindingen samengevat. Alle cijfers werden in euro's 2025 uitgedrukt.

Gemiddelde impact op het bruto pensioen ²



¹ Vanaf 2027 wordt het pensioenbedrag berekend op basis van een aanpassing van de tantièmes naar 1/60 en een verlenging van de referentieperiode van 10 jaar met één jaar, elk jaar, totdat die 45 jaar bereikt in 2062. Van 1 januari 2026 tot 31 december 2029 geldt een bevriezing van het Wijinckx-plafond en een desindexering van de hoge pensioenen (zie afdeling Methodologie verder in het document).

² De impact van de desindexering wordt als bijkomend effect berekend ten opzichte van de al verminderde pensioenbedragen na de aanpassing van de tantièmes en referentieperiode. Hierdoor is de som van de afzonderlijke effecten groter dan de gecumuleerde impact. Enkel de gecumuleerde impact telt.

1. Een onevenredige en onmiddellijke impact

a	Het cumulatieve gemiddelde impact op de brutopensioenen is onmiddellijk merkbaar. Het is gemiddeld 12 % voor professoren geboren tussen 1962 en 1971, 20 % voor degene geboren tussen 1972 en 1981, en 28 % voor degene geboren tussen 1982 en 1991. Als de desindexeringsperiode met één zittingsperiode zou worden verlengd (9 jaar in plaats van 4), zou dit effect stijgen tot 18 % voor professoren geboren tussen 1962 en 1971, en 25 % voor degene geboren tussen 1972 en 1981. Professoren die na 1981 geboren zijn, zouden de gevolgen van de desindexering beginnen te ondervinden, met een verlaging van het brutopensioen die van 28 % naar 29 % zou stijgen.
b	Het gemiddelde vervangingsgraad zal dalen van 60-65 % vóór de hervorming tot 40-45 % na verloop van tijd.
c	Uitgaande van een levensverwachting van 20 jaar na pensionering neemt het cumulatieve verlies toe met 180 000 euro voor de professoren die tussen 1962-1971 geboren zijn, 340 000 euro voor degene die tussen 1972-1981 geboren zijn, 480 000 euro voor die tussen 1982-1991 en 1992-2001. Als we de periode van de indexering met een zittingsperiode verlengen (9 jaar in plaats van 4) en uitgaan van een inflatie van 3%, zouden deze verliezen toenemen tot 30 000 euro voor professoren die tussen 1962-1971 geboren zijn, 400 000 euro voor die tussen 1972-1981 en ongeveer 480 000 euro voor de daaropvolgende jaren.
d	De verlaging van de tantièmes en de verlenging van de referentieperiode zijn voornamelijk verantwoordelijk voor de verlagingen, behalve voor de hoogste pensioenen. Korte loopbanen zullen bijna 20 % van hun pensioen voor het huidige cohort verliezen, voornamelijk als gevolg van de verlaging van de tantièmes.
e	Professoren met een lange loopbaan zullen worden getroffen door de verlenging van de referentieperiode, met een gemiddeld verlies van 30% in de tijd. Het effect van de desindexering zal vooral worden gevoeld door de cohorten die het dichtst bij de pensioenleeftijd staan.
f	Het effect van de desindexering gedurende 4 jaar (respectievelijk 9 jaar) is 2 % (respectievelijk 8 %) voor de groep tussen 1962 en 1972. 1 % (respectievelijk 5 %) voor de groep professoren tussen 1972-1981 en verdwijnt (respectievelijk -1-2 %) voor de groepen 1982-1991 en 1992-2001. Dit effect duurt langer dan de periode waarin het Wijninkx-plafond wordt bevroren en nooit meer hersteld wordt.
g	Het effect van de hervorming is juist onvoorspelbaar, omdat het tot het einde van de zittingsperiode afhangt van de reële inflatie. De voorgestelde hervorming stelt professoren daarom bloot aan een ongecontroleerd risico. Als we nog een inflatieperiode zouden meemaken die vergelijkbaar is met die van 2022 en 2023, zou het impact van desindexering veel groter zijn.

2. De meest kwetsbare profielen

a

De jongsten zullen het zwaarst worden getroffen omdat de verlenging van de referentieperiode een steeds grotere impact op hen zal hebben, aangezien steeds meer jaren dichterbij het begin van hun loopbaan in hun pensioenberekeningen worden opgenomen. Uiteindelijk zal het gemiddelde verlies 30 % bedragen.

b

Voor profielen die hun hele carrière aan de universiteit hebben doorgebracht en voor wie op termijn hun assistentschapsjaren zullen worden meegerekend in de berekening van hun pensioen, zal dit verlies oplopen tot 39 %.

c

Korte loopbanen (d.w.z. 10-15 jaar) zullen ook worden beïnvloed door de vermindering van tantièmes. Dit zal snel veel schade veroorzaken. Het bereikt al 20 % voor de mensen die geboren zijn tussen 1972-1981 en loopt op tot bijna 30 % voor mensen die geboren zijn tussen 1992-2001.

d

Als we toewerken naar de invoering van een hypothetische tweede pensioenpijler, waarvan de financiering niet gegarandeerd is, dreigen de generaties die al ver gevorderd zijn in hun carrière de opgeofferde generatie te worden. Zij zullen tussen 12 % (mensen geboren tussen 1962-1971) en meer dan 20 % (mensen geboren tussen 1972-1981) van hun pensioen verliezen zonder compensatie.

3. Belgische universiteiten verliezen hun aantrekkingskracht

a

Hoogwaardige universiteiten zijn een voorwaarde voor de economische groei van een regio en een land. De hervormingen zullen de aantrekkelijkheid van de Belgische universiteiten verminderen, met op middellange termijn gevolgen voor de welvaart van de regio's en het land.

b

Om de meest briljante geesten, van wie bekend is dat zij een voorkeur hebben voor een academische carrière, aan te trekken, voeren steeds meer buitenlandse universiteiten aantrekkelijke beleidsmaatregelen in, waaronder concurrerende loon- en pensioenplannen. De hervorming zal een impact hebben op de jongere generaties professoren, die een onevenredig verlies van hun pensioen zullen moeten dragen. Dit zou de Belgische universiteiten een belangrijk argument ontnemen om jong talent aan te trekken, dat zich dan tot buitenlandse universiteiten zou wenden. Denken dat zij in plaats daarvan voor een carrière bij lokale bedrijven zouden kiezen in plaats van voor buitenlandse universiteiten, is een illusie.

c

Het zijn precies deze profielen die universiteiten proberen aan te trekken, omdat zij in het buitenland vaardigheden en een reputatie hebben verworven. Ze vormen een instroom van menselijk kapitaal voor de Belgische economie, een "brain gain". Aangezien hun opleiding geheel of gedeeltelijk buiten België is gefinancierd, vormen zij een buitenkans voor de Belgische economie. Omgekeerd betekent het laten vertrekken van in België opgeleide onderzoekers een subsidie van België aan de rest van de wereld. Dit zou leiden tot een geleidelijke erosie van de kwaliteit van de opleiding van het menselijk kapitaal en van het onderzoeks- en innovatievermogen van onze universiteiten. Dit effect zou geleidelijk toenemen naarmate meer academici in het nieuwe systeem worden aangeworven.

d

De hervorming zou professoren aanmoedigen om op zoek te gaan naar extra inkomsten, onder meer door advies te vragen aan de privésector. Dit zou hen afleiden van hun kerntaken op het gebied van onderwijs en fundamenteel onderzoek, ten gunste van toegepast onderzoek op korte termijn. Nochtans hangt het lange termijn innovatievermogen van een land af van zijn capaciteit om nieuwe fundamentele kennis te produceren, waarop toegepast onderzoek vervolgens kan voortbouwen. De hervorming brengt dus het innovatie- en groeivermogen van België in gevaar.

4. De carrière van een professor en die van een werknemer in de privésector zijn niet vergelijkbaar

a	De overheidsmaatregelen houden geen rekening met de specificiteiten en vereisten van een academische loopbaan. Toekomstige professoren moeten eerst een doctoraatsproefschrift schrijven, vaak met onbelaste beursmiddelen, zonder bijdragen aan de sociale zekerheid of het pensioenstelsel. Vervolgens moeten zij meerdere jaren buiten de Belgische universiteiten doorbrengen om kennis op te doen aan vooraanstaande internationale instellingen. Deze jaren zijn verplicht om toegang te krijgen tot een academische loopbaan en vormen een aanzienlijke inspanning voor jonge onderzoekers en hun gezin. Deze vereisten worden niet opgelegd aan werknemers die hun loopbaan onmiddellijk kunnen starten met jaren die meetellen voor hun pensioenberekening. Men kan dus geen gelijke behandeling toepassen op loopbanen met verschillende vereisten.
b	52 % van de professoren starten hun academische loopbaan tussen 30 en 40 jaar, meer dan 41 % na de leeftijd van 40 jaar en meer dan 10% na de leeftijd van 50 jaar.
c	Om uitstekend onderzoek op internationaal niveau te kunnen uitvoeren, presteren professoren zeer veel onbetaalde overuren 's avonds, in het weekend en op feestdagen, en ondernemen zij talrijke opdrachten in het buitenland. De pensioenhervorming straft de professoren en beloont hen niet voor hun verdiensten en het bijkomende werk dat zij verrichten.
d	Als de hervorming wordt doorgevoerd, zou een tweede pensioenpijler van ongeveer 8 tot 10 % moeten worden overwogen voor een professor geboren tussen 1962 en 1971, om het verlies van 180.000 euro te compenseren (schatting gemaakt voor een professor geboren in 1971 met een rendement tussen 5 en 2,5 %).
e	Om een correcte vergelijking te kunnen maken, moet de situatie van professoren vergeleken worden met die van werknemers met een gelijkwaardig opleidingsniveau. Voor een academische loopbaan is een doctoraat vereist, wat minstens acht jaar hoger onderwijs vraagt, zonder de postdoctorale opleidingen en tijdelijke contracten mee te rekenen die vandaag de dag de norm zijn geworden om een eerste aanstelling te verkrijgen.
f	Tot slot moet als vergelijkingsbasis ook de situatie worden meegenomen van werknemers uit de privésector met een vergelijkbaar niveau van verantwoordelijkheid en loopbaan, rekening houdend met het volledige toegekende salarispakket. Werknemers uit de privésector genieten van een tweede pensioenpijler (6 tot 8% van het loon). Daarbovenop komen extra voordelen die eigen zijn aan de privésector en die een aantrekkelijk pakket vormen met een geoptimaliseerde fiscale behandeling (belastingvrij mobiliteitsbudget of bedrijfswagen, volledig vakantiegeld, maaltijdcheques, cadeaucheques, volledige 13de maand, bedrijfsaandelen). Aangezien statutair personeel geen tweede pensioenpijler heeft, geen toegang heeft tot onbelaste voordelen en geen onderhandelingsruimte heeft over zijn loon, kan er geen sprake zijn van een gelijkwaardigheid tussen ambtenaren – van wie het inkomen volledig onder controle staat – en werknemers in de privésector, van wie een deel van het inkomen nauwelijks wordt belast. We hebben een globale aanpak nodig die rekening houdt met de specifieke kenmerken van beide loopbanen en alle salarisvoorwaarden. Alleen dan is het mogelijk om over rechtvaardigheid te praten.

5. Aanbevelingen

Door uiteindelijk te leiden tot pensioenniveaus die gemiddeld 25 tot 30 % lager liggen dan het huidige niveau, zal de hervorming ongetwijfeld de aantrekkelijkheid van de Belgische universiteiten verminderen. Dit verlies aan aantrekkelijkheid zal onmiddellijk voelbaar zijn en zal de capaciteit van de Belgische universiteiten om toptalent uit het buitenland aan te trekken of lokaal talent te behouden sterk verminderen. Op middellange termijn zal dit leiden tot een daling van het niveau van het Belgisch onderzoek en van de opleiding van menselijk kapitaal. Wetenschap van lagere kwaliteit en minder goed opgeleid menselijk kapitaal zullen de ontwikkeling van innovatie en de (economische) welvaart van ons land beperken. Het zou daarom contraproductief zijn om maatregelen te nemen die het groeipotentieel van de Belgische economie op middellange termijn zullen verminderen.

Hoewel het normaal is dat iedereen bijdraagt aan de begrotingsinspanningen, is het daarentegen niet normaal om zulke grote verliezen aan koopkracht te laten dragen door universiteitsprofessoren. Universiteitsprofessoren zijn, samen met magistraten, proportioneel het zwaarst getroffen door het geheel van cumulatieve voorstellen. Het zou rechtvaardiger zijn om op voorhand te bepalen welk verlies aan koopkracht men redelijk acht om aan professoren op te leggen, en vervolgens de berekening van de pensioenen daaraan aan te passen. Bovendien zijn de “breedste schouders” niet uitsluitend die van universiteitsprofessoren. Alle “topprofielen” moeten op een eerlijke manier bijdragen. Dit alles moet gebeuren met inachtneming van onder andere de evolutie van de inflatie, een onzekere parameter die de impact van de desindexering hervormingen sterk zal beïnvloeden.

Mocht men desondanks besluiten om gedeeltelijk pensioenrechten over te dragen naar een tweede pijler voor openbare dienstverleners (een beslissing waarvan de macro-economische relevantie nog moet worden geëvalueerd), dan zou de invoering daarvan tijd vergen. De generaties die reeds ver gevorderd zijn in hun loopbaan dreigen de opgeofferde generaties te worden. Wat de universiteitsprofessoren betreft, zullen zij tussen de 12 % (voor mensen geboren tussen 1962-1971) en meer dan 20% (voor mensen geboren tussen 1972-1981) van hun pensioen verliezen, zonder enige compensatie. Momenteel valt de tweede pijler onder het Wijninckx-plafond, en die beperking dreigt de invoering ervan te bemoeilijken, nog los van de financieringsproblemen. In dat opzicht zou de academische sector een belangrijke rol kunnen spelen door een optimale architectuur te ontwerpen waarin de verschillende pensioenpijlers geïntegreerd worden.

Als de regering tot doel heeft om de loonvoorwaarden van ambtenaren te harmoniseren met die van werknemers, dan moet die harmonisatie gebeuren met respect voor verworven rechten, door het vergelijken van equivalente profielen, rekening houdend met de specifieke kenmerken en eisen van de verschillende loopbanen, en door alle loonvoorwaarden en globale economische effecten in overweging te nemen. De pensioenrechten van een werknemer en een statutaire ambtenaar willen harmoniseren door zich uitsluitend te richten op één specifieke component (namelijk de loopbaanlengte) van een complex en multifactorieel geheel, leidt niet tot een rechtvaardige beslissing.

Op basis van een globale studie zou men het pensioenstelsel van professoren kunnen herdenken. Deze studie moet worden uitgevoerd in overleg met professoren en experts op het gebied, in alle transparantie en op een duidelijk gedocumenteerde basis. Een dergelijk constructief dialoog zou nefaste effecten op de motivatie van professoren en op de aantrekkelijkheid van de Belgische universiteiten kunnen vermijden. Een eerlijke pensioenhervorming moet rekening houden met deze globale dynamiek om tot een optimale en aanvaardbare oplossing te komen voor ambtenaren, de staatskas, de gewesten en de universiteiten. Alleen onder deze voorwaarde zal de hervorming geen generaties professoren opofferen en blijft de welvaart van het land behouden.

TOELICHTING VAN HET ONDERZOEK

1. Doel

Dit rapport focust specifiek op de impact van de geplande pensioenhervormingen op het statutaire deel van het pensioen van universiteitsprofessoren. Tot nu toe werd de impact van de overheidshervormingen op het pensioen van professoren beoordeeld op basis van enkele standaardprofielen, die niet noodzakelijk representatief zijn voor de diversiteit van de betrokken populatie.

Onze analyse schat de impact van de hervormingen op meerdere duizenden loopbanen, waarbij mensen betrokken zijn die geboren zijn tussen 1958 en 2012 met zeer uiteenlopende achtergronden en loopbanen. De feitelijke profielen zijn gebruikt om enkele duizenden bijkomende profielen te genereren die ons inzicht geven in de gevolgen van de hervormingen op jongere cohorten die tien en twintig jaar jonger zijn. De opname van deze twee bijkomende virtuele cohorten in onze analyse biedt een zeer betrouwbaar beeld van de effecten van de hervormingen op toekomstige generaties universiteitsprofessoren, ervan uitgaande dat toekomstige generaties dezelfde loopbaandiversiteit zullen vertonen als de huidige generatie.

Om beleidsmakers een zo diepgaande analyse te kunnen bieden, werd een pensioencalculator ontwikkeld, getest en online beschikbaar gesteld (<https://public.pension.uni-fra.org/simulation>). Deze simulator is geconfigureerd om de impact van de overheidsmaatregelen zoals beschreven in het Paasakkoord en het federale regeerakkoord te schatten. Daarnaast biedt de simulator de mogelijkheid om snel de impact te testen van eventuele hypothetische wijzigingen in de hervormingen op het pensioen van professoren, rekening houdend met de werkelijke diversiteit van academische profielen. Het is dus een hulpmiddel dat kan dienen ter ondersteuning van het besluitvormingsproces. De tool wordt ter beschikking gesteld aan de politiek om oplossingen te overwegen die zouden leiden tot een aanvaardbare impact van de hervormingen op alle profielen.

Het document analyseert de gevolgen van vier scenario's, die verschillen in de duur van de desindexeringsperiode (namelijk één of twee zittingsperioden) en het inflatiepercentage (2,5 % en 3 %). Het referentiescenario is dat van een desindexeringsperiode van vier jaar en een inflatie van 2,5 %.

Dit objectiveringswerk moet worden voortgezet door ook de gevolgen van de hervormingen voor de andere universitaire personeelscategorieën (wetenschappelijk personeel en administratief, technisch en logistiek personeel) te documenteren, die eveneens zwaar getroffen worden door de aangekondigde maatregelen.

2. Hervormingengeschiedenis

De voorgestelde hervorming is slechts de laatste in een lange reeks van afschaffingen of afschaffingen van bepalingen die een carrière als professor aantrekkelijk maakten: eerst de afschaffing van het financiële emeritaat en de invoering van een pensioen gelijk aan 75% van het laatste salaris, daarna werd een plafond ingevoerd dat lager lag dan die 75%. Vervolgens werd het pensioenbedrag berekend op basis van de laatste vijf dienstjaren, en vanaf 2011 op basis van de laatste tien jaren, met een aanpassing van de tantièmes van 1/30 naar 1/48. De nieuwe Arizona-hervorming verlaagt de tantièmes verder naar 1/60 en verlengt de referentiecarrière geleidelijk tot 45 jaar.

3. Methodologie

De methode is gebaseerd op de ontwikkeling van een pensioensimulator die vrij toegankelijk is. Een steekproef van meer dan 1000 universiteitsprofessoren werd uitgenodigd om hun loopbaangegevens in te voeren om de impact van overheidshervormingen op hun pensioen te simuleren. De verzamelde gegevens werden geanonimiseerd en opgenomen in een profielendatabank. Deze echte profielen werden gebruikt om meerdere duizenden bijkomende profielen te genereren die ons inzicht geven in de gevolgen van de hervormingen op jongere cohorten met tien en twintig jaar verschil, respectievelijk aangeduid als cohort +10 en cohort +20. De impact van de pensioenhervormingen op universiteitsprofessoren werd geschat met behulp van de simulator, gevoed met profielgegevens van de verschillende cohorten. De uiteindelijke impact van de hervorming wordt verkregen na twee verjongingen, overeenkomend met een geboortepiek in de jaren 1995–2000. De impact op een cohort dat 30 jaar jonger is, is vrijwel identiek aan die van cohort +20. Alle cijfers worden uitgedrukt in euro's van 2025, waarbij gebruik wordt gemaakt van de inflatievoet om de euro's van het pensioenjaar om te zetten in euro's van 2025.

Simulator

De simulator werd ontwikkeld en online ter beschikking gesteld aan iedereen. Hij schat de impact van de geplande overheidsmaatregelen (Paasakkoord, federale coalitieakkoord) op het deel van de loopbaan dat binnen een Belgische universiteit wordt doorgebracht. De simulator houdt dus geen rekening met de jaren doorgebracht bij het FWO/FNRS, een privébedrijf, een buitenlandse instelling, enz.

De nieuwe overheidsregels kunnen een impact hebben op de pensioenberekening van alle professoren, en ook op de evolutie van pensioenen van mensen die reeds met pensioen zijn of met pensioen gaan tijdens of na de desindexeringsperiode. De simulator biedt bovendien de mogelijkheid om het effect van een verlenging van de desindexeringsmaatregelen te testen.

Meer in het bijzonder zouden de voorgestelde overheidsregels het huidige pensioenstelsel als volgt wijzigen:

1. Na 2027 zou het **referentiepercentage** (tantième) worden vastgelegd op 1/60. Elk bijkomend jaar na 2027 telt dus mee voor 1/60 (in plaats van 1/48 na 2011 en 1/30 vóór die datum). Een volledige loopbaan wordt bereikt na 45 jaar (45/60) als ambtenaar, aangezien het maximale percentage van het referentieloon dat meetelt voor de pensioenberekening 0,75 bedraagt. (verwerkt in stap 1 van de simulator)
2. Na 2027 zou het **referentieloon berekend** worden door de huidige referentieperiode van 10 jaar jaarlijks met één jaar uit te breiden. Als X het aantal jaren na 2027 is, dan is de referentieperiode in 2027+X gelijk aan $N = 10 + X$ jaren. Deze periode zal 45 jaar bereiken in 2062. Belangrijk: conform de geldende regelgeving zal de gemiddelde berekening gebeuren over de effectieve duur van de loopbaan wanneer deze korter is dan N. (verwerkt in stap 1 van de simulator)

3. **Indexeringsniveau van pensioenen boven 5.250 euro bruto** van 1 juli 2025 tot 31 december 2029 (opgenomen in stap 2 van de simulator):
 - Pensioenen boven 5.250 euro bruto/maand worden aangepast met 36,17 euro/maand, ongeacht het geldende inflatiepercentage.
 - Pensioenen tussen 5.183 euro en 5.250 euro bruto/maand worden éénmalig geïndexeerd tot 5.250 + 36 euro bruto/maand, en vervolgens verder geïndexeerd met 36,17 euro/maand.
 - Pensioenen lager dan 5.183 euro bruto/maand worden normaal geïndexeerd volgens het inflatiepercentage.
4. Het **Wijninckx-plafond** (8.291,60 euro bruto/maand in 2025) wordt bevroren van 1 juli 2025 tot 31 december 2029 (opgenomen in stap 1 en 2 van de simulator).

Aangezien het effect van de voorgestelde maatregelen afhangt van het inflatiepeil, laat de simulator toe om scenario's met verschillende inflatiepercentages te testen. Ter informatie: het IMF schat de inflatie in België voor volgend jaar op ongeveer 3 %, terwijl het gemiddelde jaarlijkse inflatiepercentage in België de afgelopen 10 jaar 2,4 % bedroeg (bron: EUROSTAT).

De simulator is beschikbaar in een publieke en een intranetversie. De onderliggende code is identiek. Het verschil zit in het gebruiksmodel:

1. Intranetversie <https://pension.uni-fra.org/simulation>. Deze versie is vast ingesteld om de hervormingen te weerspiegelen zoals hierboven beschreven. Het is enkel toegankelijk op uitnodiging, via een gepersonaliseerde link per e-mail. Gegevens worden gevalideerd en slechts één geldige indiening per gebruiker is toegestaan. Deze versie heeft de kwaliteitsgegevens van niveau 1 en 2 opgeleverd (zie verder).
1. Publieke versie <http://public.pension.uni-fra.org/>. Deze versie gebruikt dezelfde code, maar laat de gebruiker toe om het inflatiepercentage en de duur van de bevroering van het Wijninckx-plafond en de beperkte aanpassing van pensioenen boven 5.250 euro bruto/maand zelf te kiezen. Deze versie is vrij toegankelijk en laat meerdere indieningen toe. Het genereert kwaliteitsgegevens van niveau 3 (zie hieronder).

Gegevensverzameling

Reële gegevens

Kwaliteitscontrole van de ingediende profielgegevens is essentieel. De resultaten in dit rapport zijn uitsluitend gebaseerd op profielgegevens van de hoogste kwaliteit (Kwaliteit 1). De verwerking van gegevens van Kwaliteit 2 levert echter vergelijkbare resultaten op (op aanvraag beschikbaar). De gegevensverzameling is volledig geanonimiseerd; e-mailidentificatie dient enkel om één geldige indiening per persoon toe te staan.

Er zijn drie kwaliteitsniveaus van profielen::

- Kwaliteit 1: Indiening op uitnodiging van professoren, met validatie. Slechts één geldige indiening per deelnemer via het intranetplatform.
- Kwaliteit 2: Zelfde uitnodigingsproces als bij Kwaliteit 1, maar zonder validatie.
- Kwaliteit 3: Ingediend via het publieke platform, door eender wie, zonder controle, en onbeperkt aantal indieningen. Deze gegevens zijn niet gebruikt in het onderzoek.

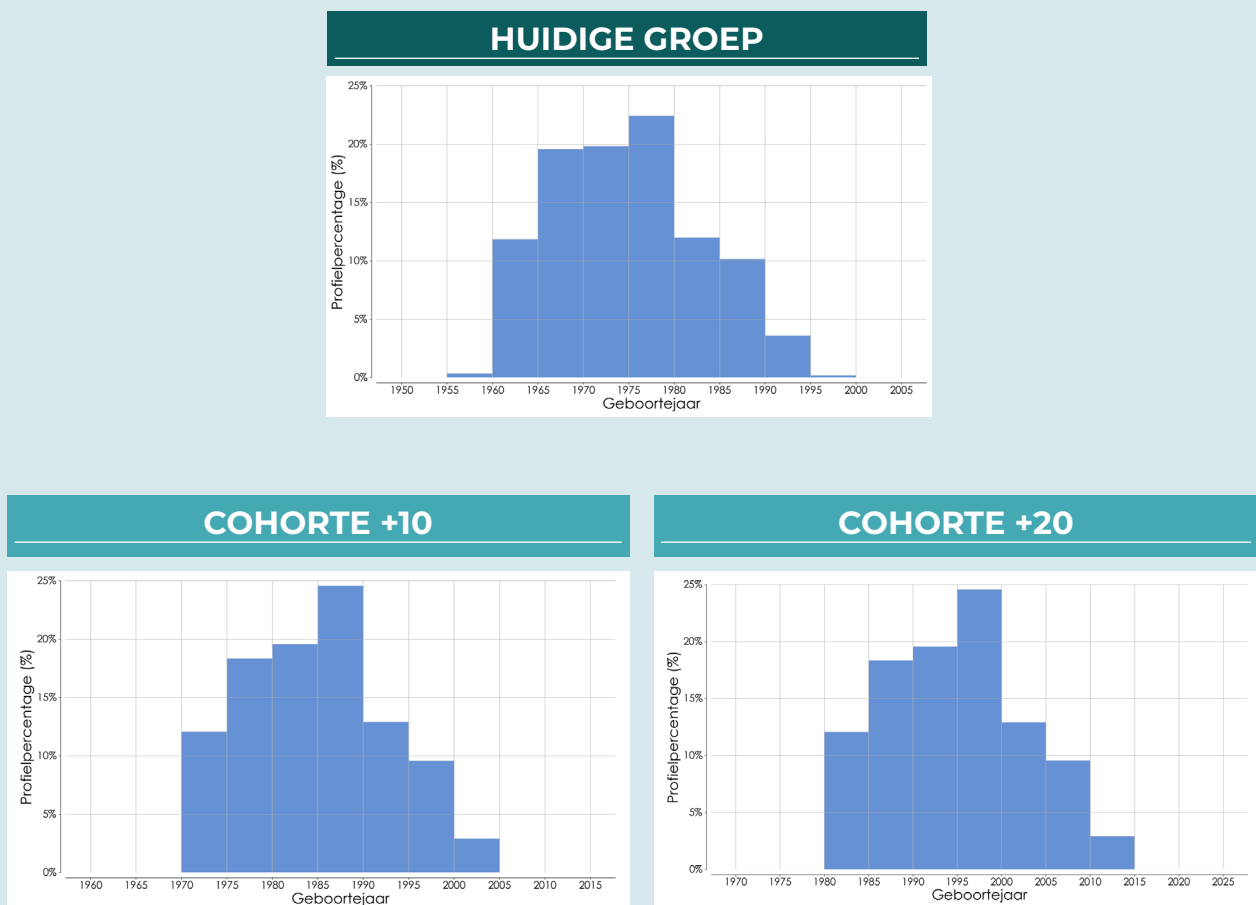
Synthetische gegevens

Om de impact van de hervormingen op toekomstige generaties te simuleren, werden er synthetische profielen gegenereerd op basis van de diversiteit in de loopbanen uit de reële gegevens van Kwaliteit 1 (d.w.z. de huidige cohorte), waarbij elke professor virtueel werd «verjongd» met 10 jaar (cohorte +10) en 20 jaar (cohorte +20).

De huidige cohorte bestaat voornamelijk uit mensen geboren tussen 1965 en 1980. Cohorte +10 bestaat hoofdzakelijk uit mensen geboren tussen 1975 en 1990. Cohorte +20 bestaat vooral uit mensen geboren tussen 1985 en 2000, die met pensioen zullen gaan tussen 2052 en 2067, tegen de tijd dat de hervorming volledig in werking is en haar volledige effect heeft gehad.

Een simulatie voor een cohorte +30 levert gelijkaardige variabelenverdelingen op als cohorte +20 en voegt geen aanvullende informatie toe.

Verdeling van leeftijden



In het vervolg presenteren we de resultaten die voortkomen uit de reële gegevens van kwaliteit 1, gecombineerd met de synthetische gegevens (cohorten +10 en +20) die gegenereerd zijn op basis van dezelfde profielen van kwaliteit 1.

Scenario's

We presenteren vier scenario's die van elkaar verschillen in het inflatiepercentage en de duur van de desindexeringsperiode. We hebben het effect getest van een desindexeringsperiode van één legislatuur (van 1 januari 2026 tot 31 december 2029, dus 4 jaar) en van een verlenging ervan over een tweede legislatuur, dus 9 jaar in totaal. Deze twee desindexeringsperiodes worden gecombineerd met twee inflatiepercentages: één overeenkomend met het gemiddelde percentage voor België over de afgelopen tien jaar (namelijk 2,5 %) en één met het door het IMF voorspelde percentage (namelijk 3 %).

	Duur van de desindexeringsperiode	Jaarlijkse inflatie
Scenario_4_2.5	4 jaar	2.5 %
Scenario_4_3	4 jaar	3 %
Scenario_9_2.5	9 jaar	2.5 %
Scenario_9_3	9 jaar	3 %

Diagnostiek

De verzamelde gegevens maken het mogelijk om de verdeling van de loopbaanduur van professoren en de impact van de hervormingen te bepalen. De geanalyseerde parameters zijn de volgende: de leeftijd waarop men de academische loopbaan start, het percentage van de pensioendaling (waarbij het gecombineerde effect van het tantième en de referentieperiode wordt onderscheiden van het effect van de desindexering), het (gecumuleerde) verlies in euro, en de vervangingsgraad (d.w.z. de verhouding tussen het eerste pensioen en het laatste brutoloon). De variaties in de impact worden verklaard op basis van het geboortjaar en de duur van de academische loopbaan.

Beschikbaarheid van de code en gegevens

De code kan rechtstreeks via het [UNIFRA](#)-platform worden gedownload. De gegevens (volledig geanonimiseerd) kunnen op verzoek beschikbaar worden gesteld.

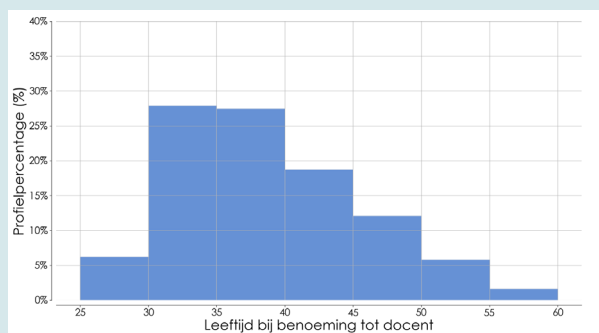
4. Resultaten

Specifieke kenmerken van een academische loopbaan

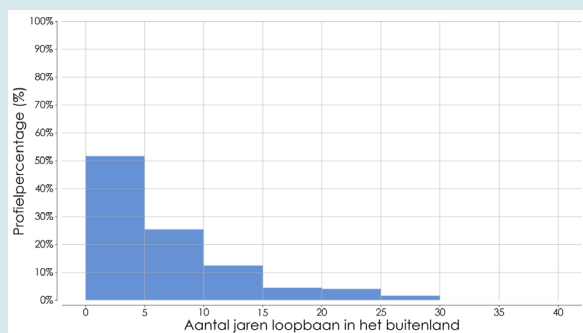
Het feit dat men pas toegang krijgt tot een carrière als universiteitsprofessor na het behalen van een doctoraat en het voltooien van één of meerdere postdoctorale onderzoeksperiodes, heeft als gevolg dat men op een steeds hogere leeftijd professor wordt. Het is in dit verband belangrijk op te merken dat het doctoraat en de postdoctorale stages vaak worden uitgevoerd onder preciaire contracten, meestal in het buitenland, waarvoor in de meeste gevallen geen pensioenbijdragen worden gestort.

Ongeveer 52 % van de mensen start een academische loopbaan tussen de 30 en 40 jaar, meer dan 41 % na de leeftijd van 40 jaar, en meer dan 10 % pas na 50 jaar. Hierdoor is het aantal loopbaanjaren op het moment van pensionering beperkt. Slechts 30 % van de professoren kan een academische loopbaan van minstens 40 jaar voorleggen. Voor een vijfde onder hen bedraagt het aantal loopbaanjaren minder dan 25 jaar.

BENOEMINGSLEEFTIJD TIJDENS EEN ACADEMISCHE LOOPBAAN



AANTAL JAREN DOORGEBRACHT IN HET BUITENLAND



Maatregelen met een cumulatief en onevenredige impact

(Desindexering gedurende 4 jaar, inflatie 2,5 %)

1

Gemiddelde totale impact van alle voorgestelde maatregelen. De gemiddelde cumulatieve impact op het brutopensioen bedrag van de huidige cohorte is aanzienlijk. Deze impact varieert tussen 12 % voor professoren geboren tussen 1962 en 1971, 20 % voor wie geboren is tussen 1972 en 1981, en 28 % voor wie geboren is tussen 1982 en 1991. Deze gemiddelde impact stijgt met enkele procentpunten indien de desindexeringsperiode met een legislatuur wordt verlengd. Zo stijgt de impact bijvoorbeeld tot 18 % voor professoren geboren tussen 1962 en 1971 en tot 25 % voor wie geboren is tussen 1972 en 1981. Professoren geboren na 1981 zouden dan getroffen worden door de desindexering, met een pensioendaling die van 28 % naar 29 % zou gaan.

2

Cumulatieve impact over de volledige pensioenperiode. Als men uitgaat van een levensverwachting van twintig jaar na pensionering, dan bedraagt het cumulatieve verlies 180.000 euro voor de cohorte 1962–1971, 340.000 euro voor wie tussen 1972–1981 geboren is, en 480.000 euro voor zowel de 1982–1991 als 1992–2001 groep. Een verlenging van de desindexeringsperiode met een legislatuur en een inflatiepercentage van 3 % brengen deze verliezen op 300.000 euro voor 1962–1971, 400.000 euro voor 1972–1981, en ongeveer 480.000 euro voor de jongere cohorten.

3

Langetermijn impact volgens loopbaanduur. Op termijn zal de impact gemiddeld 30 % bedragen voor loopbanen van meer dan twintig jaar, vooral door het verlengen van de referentieperiode. Voor kortere carrières van tien tot twintig jaar bedraagt de daling gemiddeld 25 %, vooral door de verlaging van de tantièmes, en voor zeer korte carrières (minder dan vijftien jaar) kan de impact oplopen tot 30 %.

4

Impact op de vervangingsgraad. De gemiddelde vervangingsgraad zal dalen van 60–65 % vóór de hervorming naar 40–45 % op termijn. Na de hervorming zal meer dan 30 % van de mensen een vervangingsgraad van minder dan 50 % hebben. Voor de cohorte +20 geldt dit zelfs voor 75 % van de betrokkenen. In deze jongste cohorte zal niemand nog een vervangingsgraad van meer dan 60 % behalen.

5

Bepaalde profielen bijzonder zwaar getroffen. Voor sommige profielen kan de impact van de hervormingen oplopen tot meer dan 30 % verlies, ook binnen de huidige cohorte. Voor de cohorten +10 en +20 kan deze daling meer dan 35 % bedragen. Meer dan de helft van de profielen in cohorte +20 zal volgens de huidige regelgeving meer dan 30 % van hun pensioen verliezen. Mensen geboren tussen 1992 en 2001 die hun volledige loopbaan aan de universiteit doorbrengen, zouden zelfs 39 % van hun brutopensioen verliezen door het verlengen van de referentieperiode.

6

Sterkere impact op middelhoog pensioen. De impact is het sterkst op de middelhoge pensioenen, tussen 3.000 en 5.000 euro bruto. Die impact stijgt van iets meer dan 20 % voor de huidige cohorte tot meer dan 30 % voor cohorte +20. Brutopensioenen tussen 4.000 en 5.000 euro worden verminderd met respectievelijk 1.500 tot 2.500 euro voor de huidige cohorte en cohorte +20. Ook lage pensioenen worden sterk getroffen: voor pensioenen tussen 1.000 en 2.000 euro bruto bedraagt het verlies 20 tot 25 %.

7

Impact van desindexering. Het effect van desindexering weegt vooral door voor de cohorten die het dichtst bij de pensioenleeftijd staan. Een desindexering van vier jaar (respectievelijk negen jaar) heeft een impact van 2 % (respectievelijk 8 %) voor de cohorte 1962–1972, 1 % (respectievelijk 5 %) voor de cohorte 1972–1981, en verdwijnt nagenoeg (respectievelijk ~1–2 %) voor de cohorten 1982–1991 en 1992–2001. Dit verlies blijft voortbestaan, ook na het einde van de bevrozing van het Wijninckx-plafond, en wordt nooit gecompenseerd.

8

Impact van de verlaging van de tantièmes en de verlenging van de referentieperiode.

De verlaging van de tantièmes en de verlenging van de referentieperiode zijn de voornaamste oorzaken van de pensioenverlagingen, met uitzondering van de hoogste pensioenen. De meest getroffen profielen zijn:

- a. Korte carrières (d.w.z. 10–15 jaar), die het zwaarst getroffen worden door de verlaging van de tantièmes. Dit effect is snel merkbaar en bedraagt al 20–25 % voor mensen geboren tussen 1972 en 1981, en loopt op tot bijna 30 % voor mensen geboren tussen 1992 en 2001. Voor de hervorming had 70 % van de profielen een gecumuleerd tantième van meer dan 0,65. Na de hervorming zal dit nog slechts het geval zijn voor minder dan 55 % van de huidige cohorte, 45 % van cohorte +10, en 37 % van cohorte +20.
- b. Jongere mensen, omdat de verlenging van de referentieperiode een steeds grotere impact zal hebben naarmate men verder teruggaat in de carrière. Dit leidt tot een verlies tot 39 % voor mensen geboren tussen 1992 en 2001 die hun volledige loopbaan aan de universiteit doorbrengen.

9

Een onvoorspelbare impact, afhankelijk van de toekomstige inflatie. De uiteindelijke impact zal ook afhangen van het toekomstige inflatieniveau. Een stijging van het inflatiepercentage van 2,5 % naar 3 % tijdens een vastgelegde desindexeringsperiode verhoogt de impact van de hervormingen met 5 % voor de meest voorkomende profielen. Bijvoorbeeld, bij een inflatie van 2,5 % respectievelijk 3 %, zal 35 % van de profielen een pensioenvermindering van 5–10 % tegenover 10–15 % ondergaan.

5. Discussie en conclusie

De kwetsbare profielen

Deze analyse toont aan dat de hervorming alle professoren, evenals wetenschappers die hun loopbaan verderzetten als professor, zou benadelen. Ze maakt bovendien duidelijk dat bepaalde profielen bijzonder zwaar getroffen zullen worden.

Mensen die laat in de academische loopbaan stappen, tussen 45 en 55 jaar, zullen snel en bijzonder sterk worden getroffen in de afwezigheid van een tweede pensioenpijler. Dit geldt met name voor vaste onderzoekers van het FNRS, die, nadat ze het hoogste niveau van de FNRS-loopbaan — dat van onderzoeksdirecteur — hebben bereikt, in een academische functie terechtkomen. Deze profielen verliezen onmiddellijk 25 % van het openbare deel van hun pensioen. Wanneer men een brutopensioen van 1.500 euro via het FNRS bijtelt, komt dit nog steeds neer op een verlies van ongeveer 20 %. De situatie verslechtert voor jongere generaties, die ongeveer 5 % extra verliezen.

Andere profielen, die een aanzienlijk deel van hun loopbaan in het buitenland hebben doorgebracht, vaak in opeenvolgende postdoctorale mandaten met statuten die geen pensioenrechten opbouwen, en die pas op 35 à 40 jaar in de academische carrière stappen, zullen eveneens getroffen worden door de verlaging van de tantièmes. Jonge mensen die hun hele loopbaan aan de universiteit doorbrengen, zullen bijzonder sterk worden getroffen door de hervorming. De impact zal jaar na jaar toenemen naarmate de verlenging van de referentieperiode (~>20 jaar) vereist dat ook de lagere lonen van het begin van de loopbaan worden meegerekend in het gemiddelde. Zo zou iemand die in 1992 geboren is en zijn volledige loopbaan aan de universiteit doorbrengt, 39 % van zijn brutopensioen verliezen.

Dit zou de universiteiten een cruciaal argument ontnemen om jong talent aan te trekken, dat zich dan eerder zou richten op buitenlandse universiteiten of niet langer zou kiezen voor een academische carrière. Het gevolg zou een geleidelijke achteruitgang zijn van de kwaliteit van de opleiding van menselijk kapitaal, van het onderzoeksvermogen en van het innovatiepotentieel van onze universiteiten.

Structurele veranderingen die de universiteiten zouden ondermijnen

In deze context bestaat het risico dat een onderzoeker van het FNRS geen enkele motivatie meer zal hebben om over te stappen naar het academisch korps, wat een abrupte stop zou zetten op de academisering van FNRS-onderzoekers binnen de universiteiten. Het FNRS zou daarmee het voordeel verliezen van een uitstroom van ervaren onderzoekers, wat de aanwerving van nieuwe, hooggekwalificeerde onderzoekers - die nochtans essentieel zijn voor de werking van universiteiten - zou blokkeren.

Bovendien dreigt de nieuwe mogelijkheid voor professoren om hun pensioenleeftijd uit te stellen, als compensatie voor het grote inkomensverlies, de universiteitsfinanciën zwaar onder druk te zetten. Universiteiten zouden immers verplicht worden om personeel te behouden dat al aan het maximale baremieke loon zit. Hierdoor wordt het nagenoeg onmogelijk om strategische plannen te maken voor de opening van nieuwe academische posities.

Een hervorming bedenken die rechtvaardig is en geen generatie opoffert

De pensioenhervorming die door de regering van Arizona is ingevoerd, beoogt een harmonisatie van de pensioenberekening tussen statutaire ambtenaren en werknemers, om ongelijkheden tussen beide stelsels weg te werken. In dit kader wordt de duur van een volledige loopbaan geleidelijk verlengd tot 45 jaar.

De impact van deze hervormingen zal onmiddellijk voelbaar zijn voor iedereen, en met de tijd alleen maar toenemen. De gemiddelde cumulatieve impact op het brutopensioen bedraagt 12 % voor professoren geboren tussen 1962 en 1971, 20 % voor wie geboren is tussen 1972 en 1981, en 28 % voor wie geboren is tussen 1982 en 1991. De gemiddelde vervangingsgraad daalt zo van 60–65 % vóór de hervorming naar 40–45 % op termijn (cohort +20). Deze impact neemt nog toe met enkele procenten indien een verlenging van de desindexeringsperiode met een legislatuur wordt toegepast, met een verlies van 18 % voor de cohort 1962–1971 en 25 % voor de cohort 1972–1981.

Rekening houdend met een levensverwachting van twintig jaar na pensionering stijgt het cumulatieve verlies tot 180.000 euro voor wie geboren is tussen 1962 en 1971, 340.000 euro voor de cohorte 1972–1981 en 480.000 euro voor de cohorten 1982–1991 en 1992–2001. Een verlenging van de desindexering en een inflatiepercentage van 3 % brengen deze verliezen op respectievelijk 300.000, 400.000 en 480.000 euro. In tegenstelling tot het beoogde doel van intergenerationale solidariteit, toont dit aan dat net de jongere generaties het zwaarst getroffen worden, met een disproportioneel verlies aan pensioen. Deze jongeren zullen zich afkeren van een academische carrière in België.

Het is weinig waarschijnlijk dat een tweede pensioenpijler, mocht die ingevoerd worden, dit verlies voor de verschillende leeftijdsklassen zal compenseren. Indien de hervorming wordt doorgevoerd, zou de implementatie van een tweede pijler tijd vergen. De generaties die al ver gevorderd zijn in hun loopbaan dreigen dan de opgeofferde generaties te worden, met een pensioenverlies tussen 12 % (geboren tussen 1962 en 1971) en meer dan 20 % (geboren tussen 1972 en 1981), zonder enige compensatie. Zo zou bijvoorbeeld een professor geboren tussen 1962 en 1971, die een verlies van 180.000 euro lijdt, een tweede pijler nodig hebben van ongeveer 8 tot 10 %, afhankelijk van een rendement van respectievelijk 5 tot 2,5 %.

Bovendien houden deze zogenaamde rechtvaardige maatregelen geen rekening met de specifieke aard van de academische loopbaan en de eisen die gesteld worden om professor aan een universiteit te worden. Professoren moeten namelijk meerdere jaren buiten de Belgische universiteiten doorbrengen om kennis op te doen aan topinstellingen in het buitenland. Die jaren zijn noodzakelijk om toegang te krijgen tot de academische loopbaan en vragen vaak aanzienlijke inspanningen van jonge onderzoekers en hun gezinnen. Vandaag dreigen deze onderzoekers gestraft te worden voor die jaren in het buitenland, die niet meetellen als pensioenjaren.

De academische loopbaan begint laat (bij 40 % van de professoren na 40 jaar), na een strenge internationale selectie om de beste talenten aan te trekken. Deze vereisten gelden niet voor werknemers die hun carrière onmiddellijk kunnen starten met jaren die meetellen voor hun pensioen. Het is dan ook niet rechtvaardig om carrières met verschillende voorwaarden op dezelfde manier te behandelen.

Om internationaal toponderzoek te kunnen leveren, presteren professoren zeer veel uren, inclusief avonden, weekends en feestdagen, en ondernemen talloze buitenlandse opdrachten. De pensioenhervorming straft hen, in plaats van hun extra inzet te belonen.

Als men echt professoren en werknemers gelijk wil behandelen, moet men hun situatie correct inschatten door ze te vergelijken met hoge profielen uit de privésector die gelijkaardige functies uitoefenen, evenveel uren presteren en over een tweede pijler en een volledig loonpakket beschikken. In die context is het niet rechtvaardig om de pensioenrechten van een werknemer en die van een statutaire ambtenaar te harmoniseren door zich uitsluitend te richten op één beperkt aspect (zoals de lengte van de loopbaan) van een complex, multifactorieel geheel.

De huidige professoren zullen gedwongen worden alternatieven te zoeken (bijkomende job in de privésector, zelfstandige activiteit, oprichting van een vennootschap, enz.) om dit inkomensverlies te compenseren. Ze zullen dan niet langer de vele gratis gepresteerde overuren leveren die ze nu elk jaar voor de staat doen.

In deze context zal de hervorming de aantrekkelijkheid van de Belgische universiteiten sterk aantasten, met op middellange termijn nefaste gevolgen voor de welvaart van de regio's en van het land.

FIGUREN



Figuren

Verdeling van gecumuleerde hervormingsimpacts:

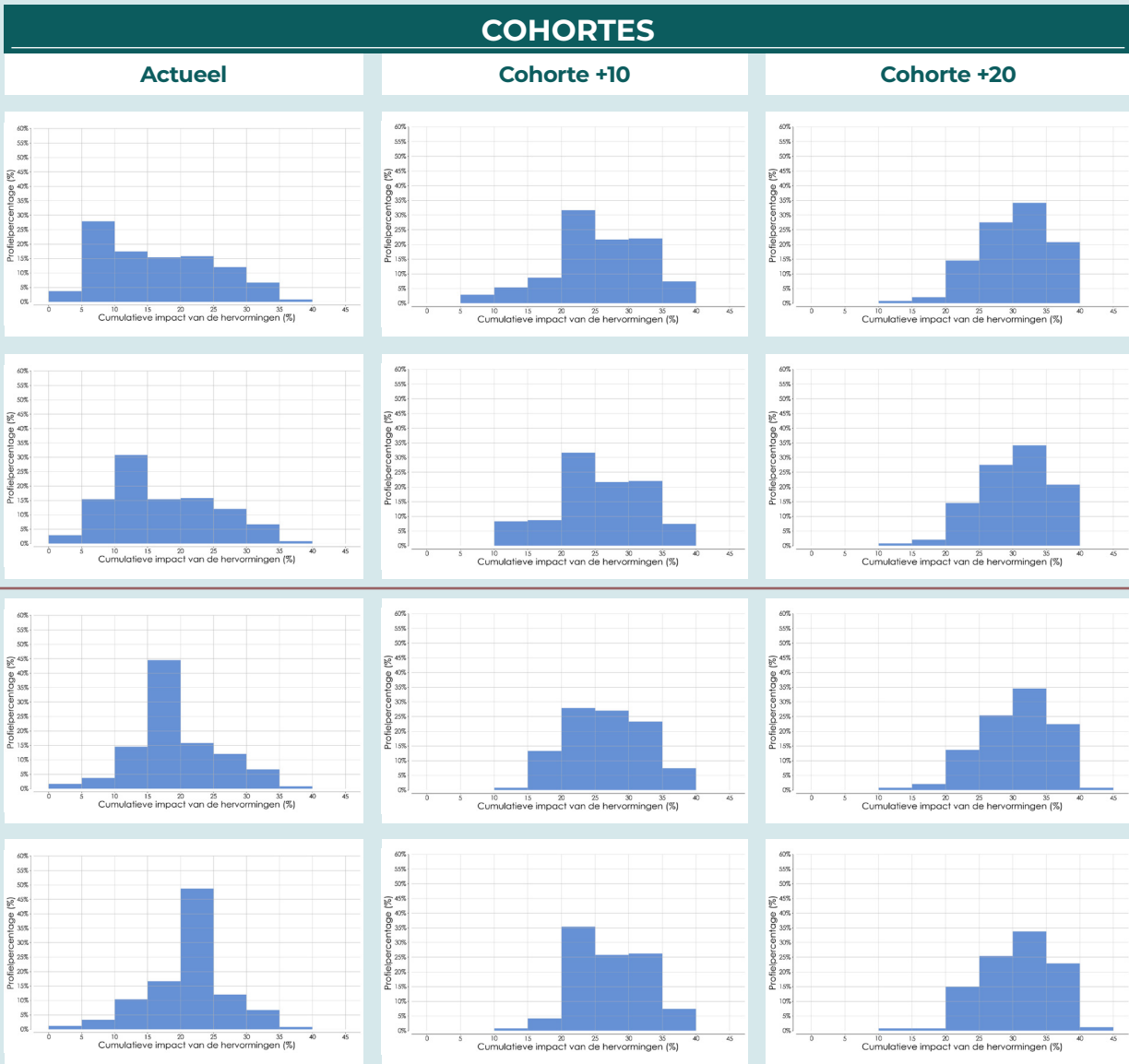
SCENARIO'S

Desindexering : 4 jaar
Inflatie : 2.5 %

Desindexering : 3 %
Inflatie : 3 %

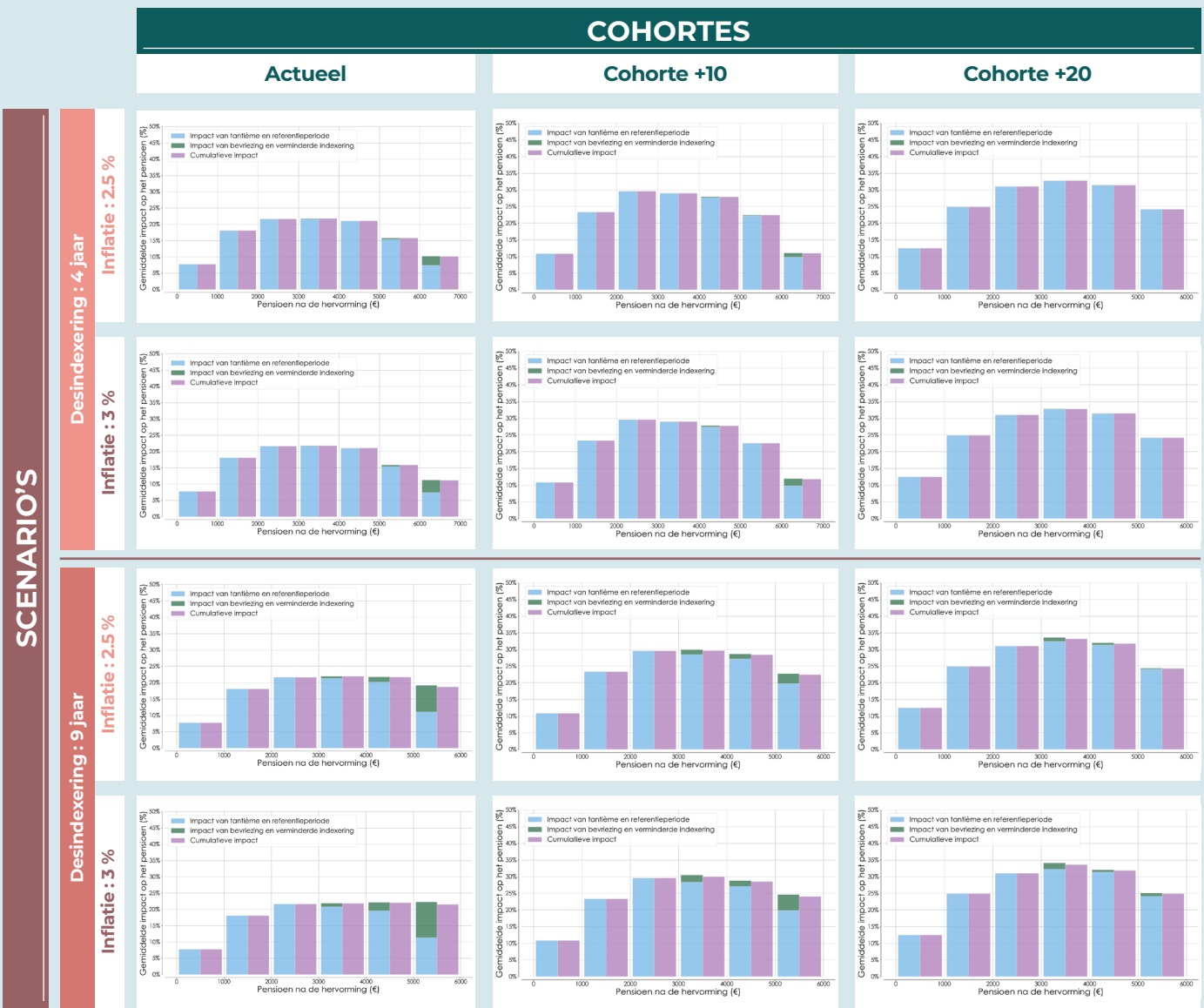
Desindexering : 9 jaar
Inflatie : 2.5 %

Desindexering : 3 %
Inflatie : 3 %



Impact van de hervormingen in functie van het differentiërende brutobedrag van het pensioen

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de impact van desindexering,
- de cumulatieve impact van de hervormingen:



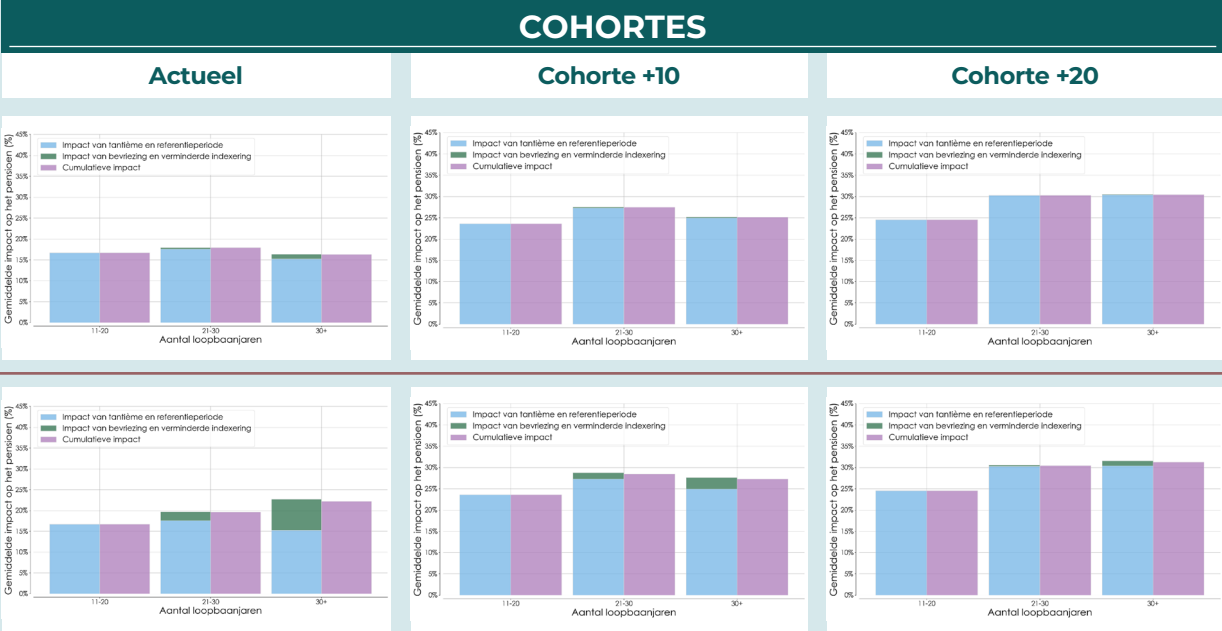
Impact van de hervormingen op basis van loopbaanjaren die in aanmerking komen voor pensionering met differentiatie van de impact van

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de desindexering impact, en
- de cumulatieve impact van de hervormingen:

SCENARIO'S

Desindexering : 4 jaar
Inflatie : 2.5 %

Desindexering : 9 jaar
Inflatie : 3 %

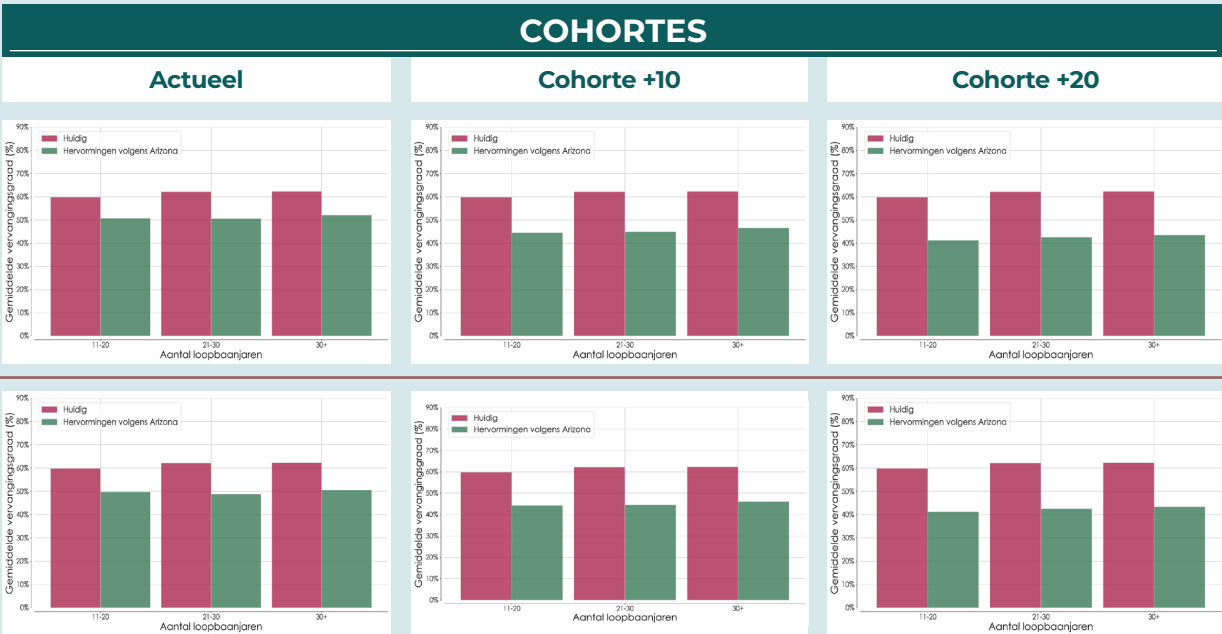


Gemiddelde vervangingsgraad voor en na de hervormingen per klasse van loopbaanjaren die in aanmerking komen voor pensionering:

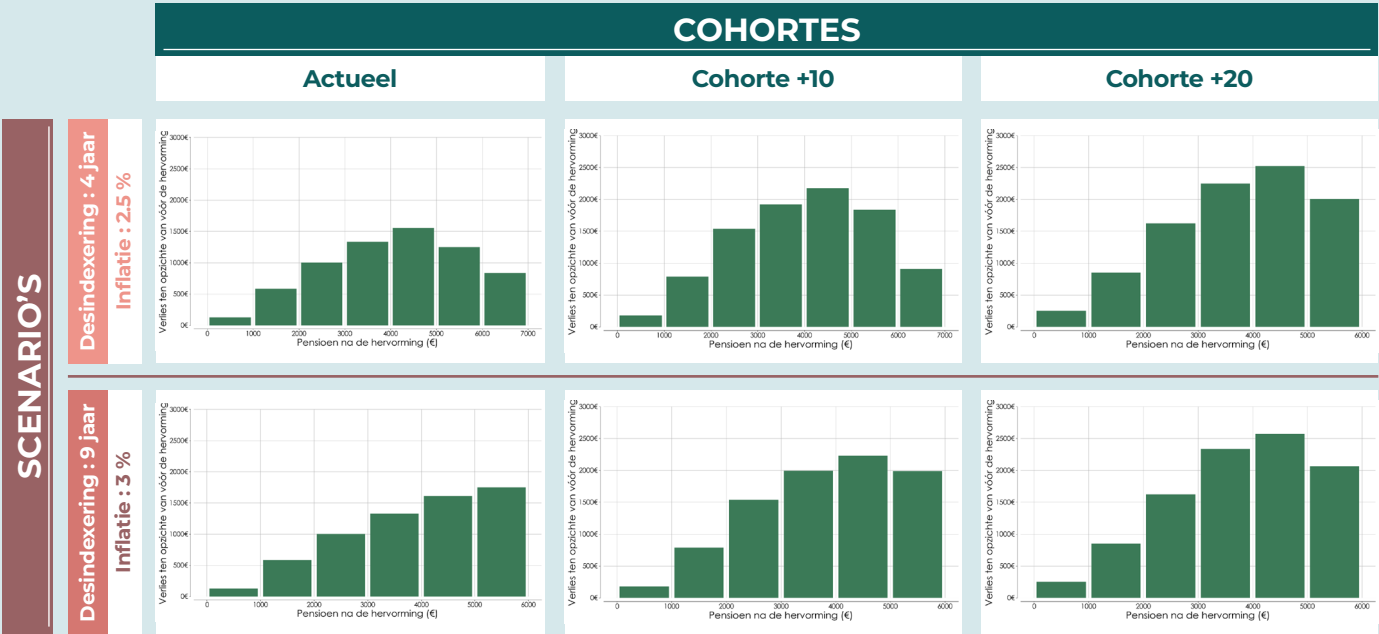
SCENARIO'S

Desindexering : 4 jaar
Inflatie : 2.5 %

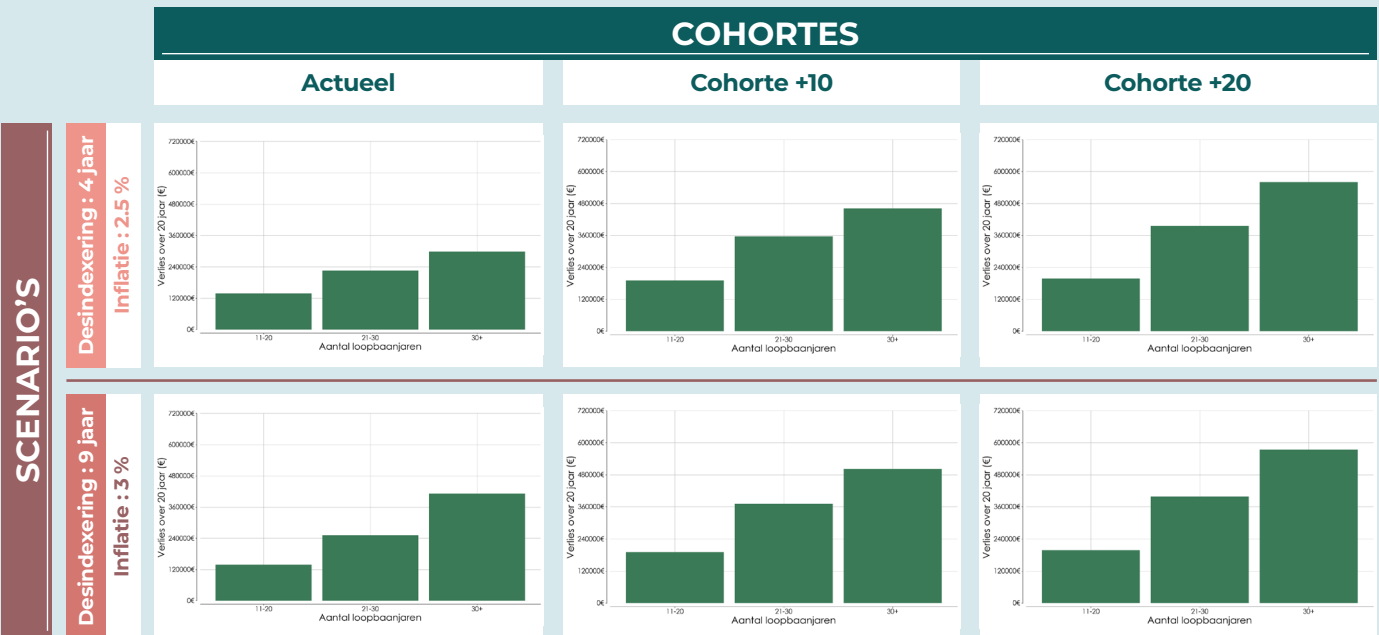
Desindexering : 9 jaar
Inflatie : 3 %



Maandelijks verlies (in euro's) na de hervormingen
per pensioenbedragklasse:

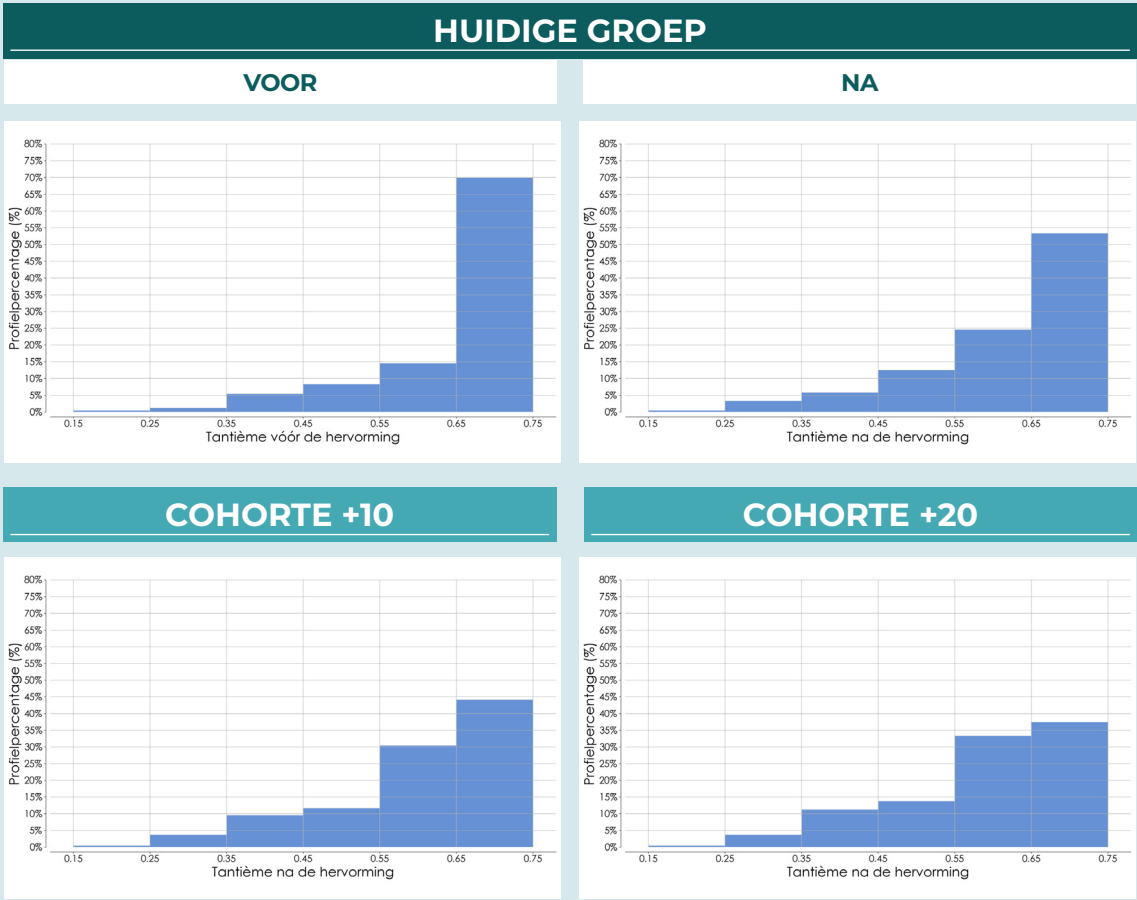


Cumulatief verlies (in euro's) over 20 jaar na pensionering
per loopbaanlengte:



Verdeling van de geaccumuleerde tantièmes:

Vóór de hervorming had 70 % van de profielen een geaccumuleerd tantième van meer dan 0,65. Na de hervorming, zullen ze minder dan 55 %, 45 % en 40 % zijn voor de huidige cohorten en respectievelijk +10 en +20.



BIJLAGEN

Bijlage 1: Vergelijking van de vier scenario's

Verdeling van de gecumuleerde impact van de hervormingen:

SCENARIO'S

Desindexering : 4 jaar

Inflatie : 2.5 %

Inflatie : 3 %

Desindexering : 9 jaar

Inflatie : 2.5 %

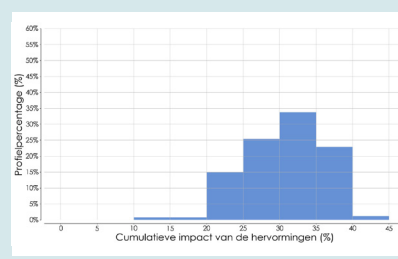
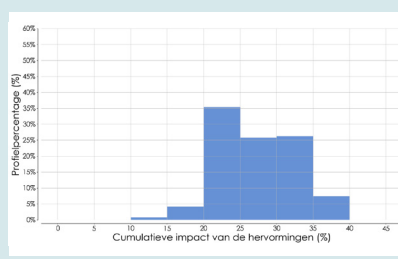
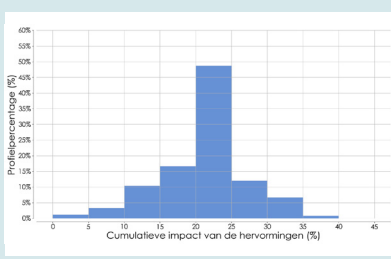
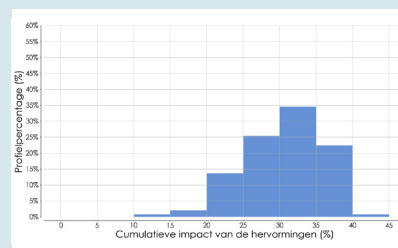
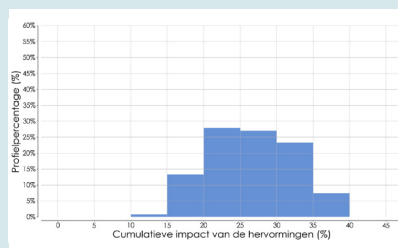
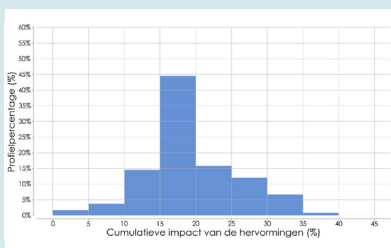
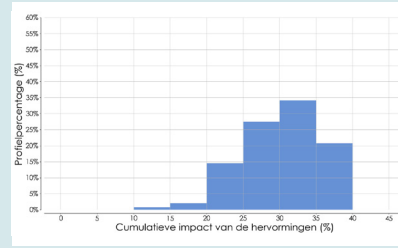
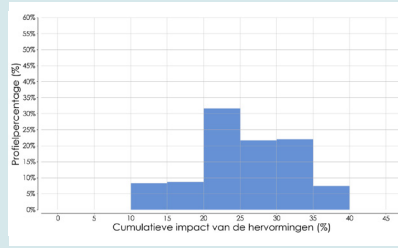
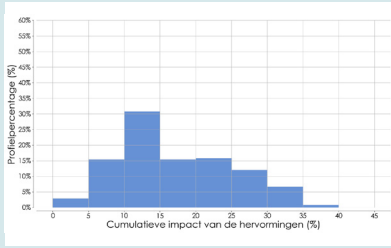
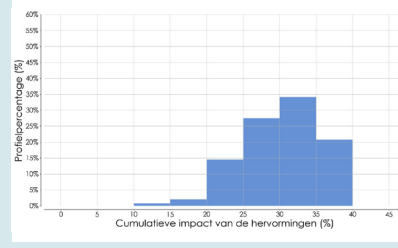
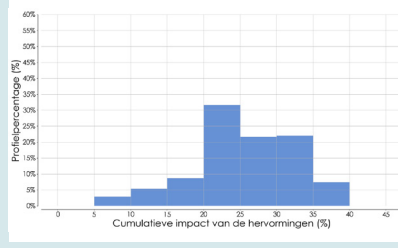
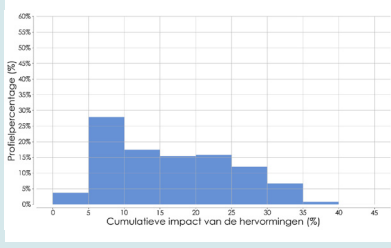
Inflatie : 3 %

COHORTES

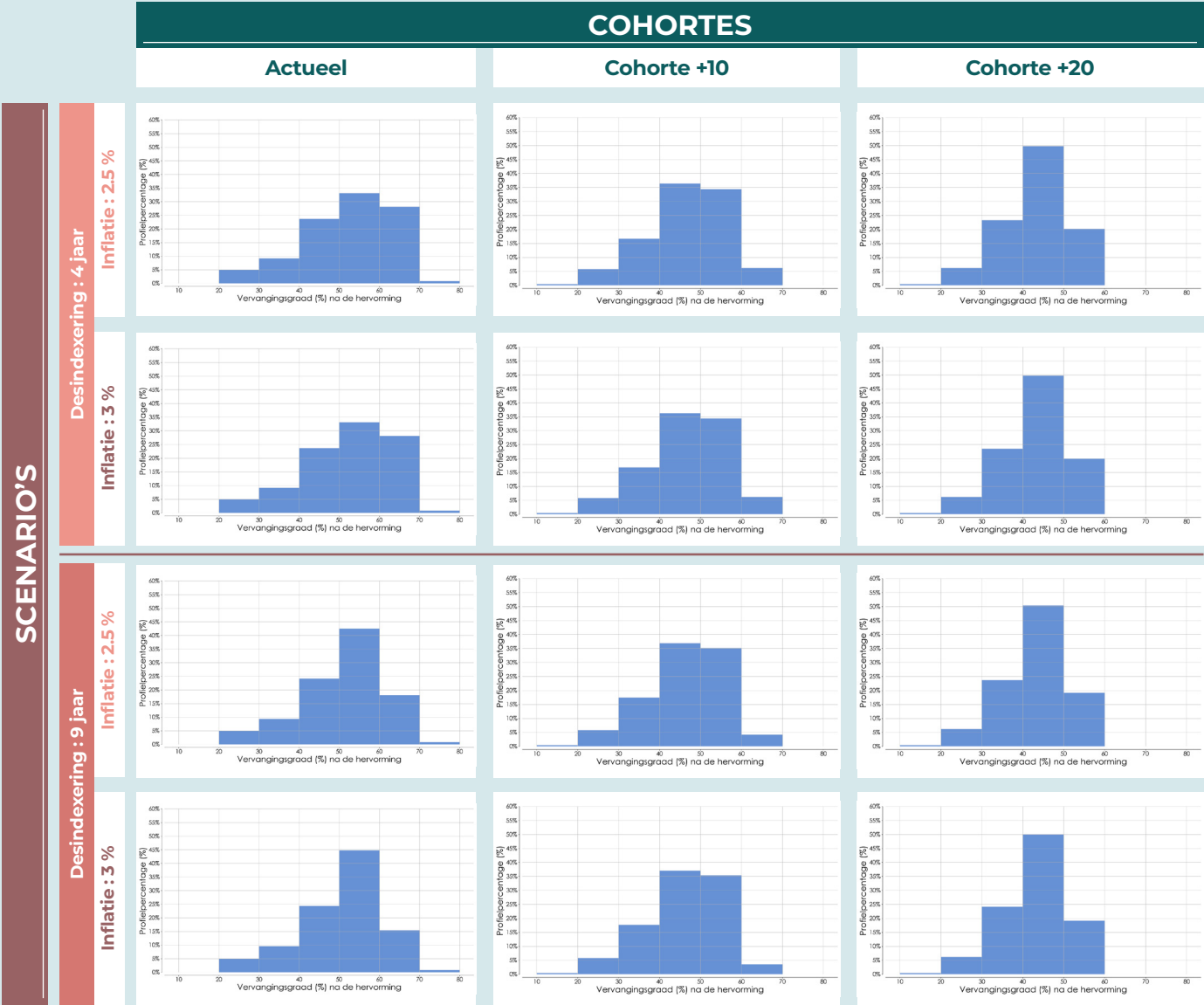
Actueel

Cohorte +10

Cohorte +20



Verdeling van de vervangingsgraad:



Impact van de hervormingen in functie van het differentiërende brutobedrag van het pensioen op

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de impact van desindexering,
- de cumulatieve impact van de hervormingen:



Impact van de hervormingen op basis van het aantal loopbaanjaren die in
aanmerking komen voor pensionering met differentiatie van

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de impact van de desindexering, en
- de cumulatief impact van de hervormingen:



Desindexering : 4 jaar

Inflatie : 2.5 %

Inflatie : 3 %

Desindexering : 9 jaar

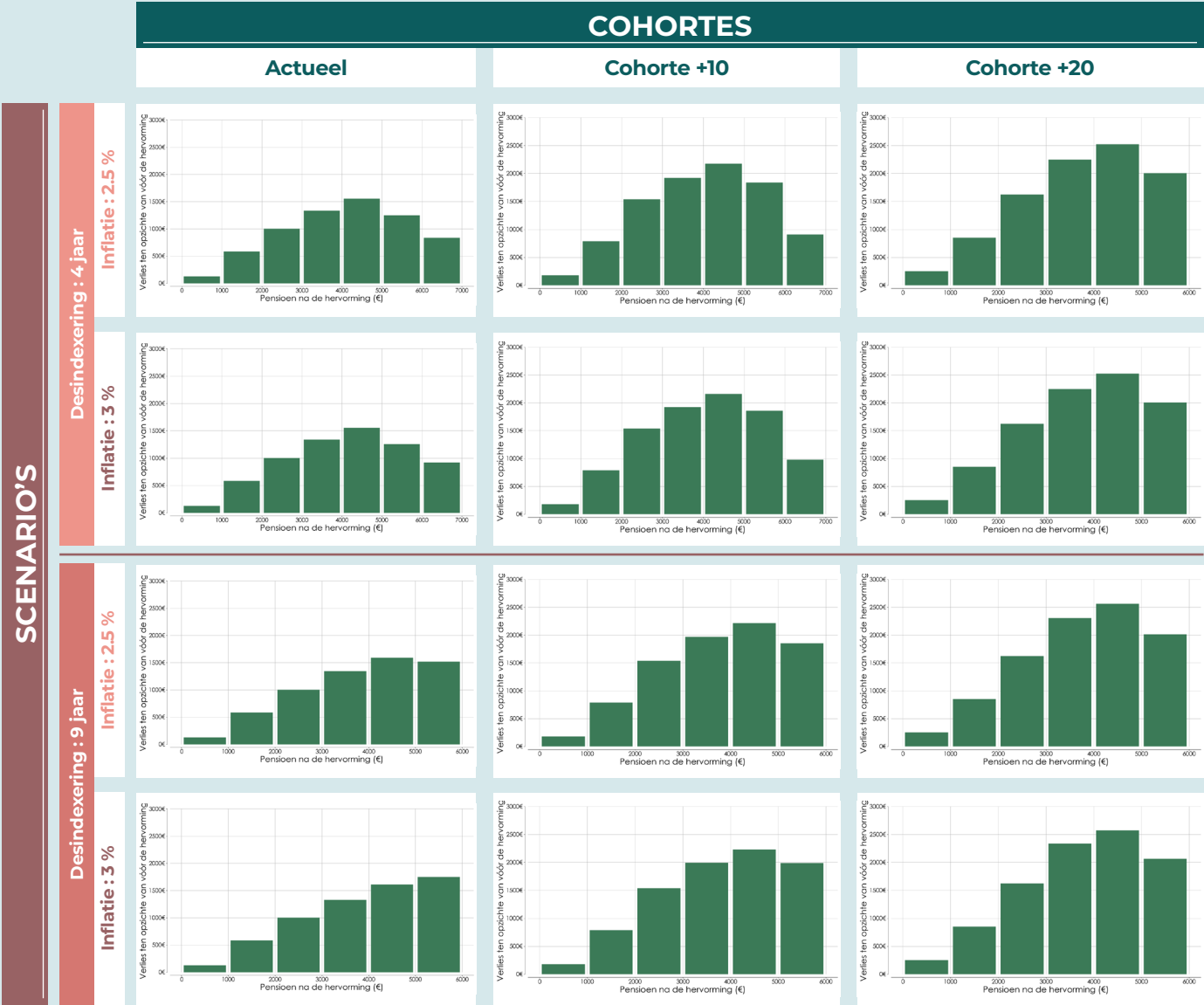
Inflatie : 2.5 %

Inflatie : 3 %

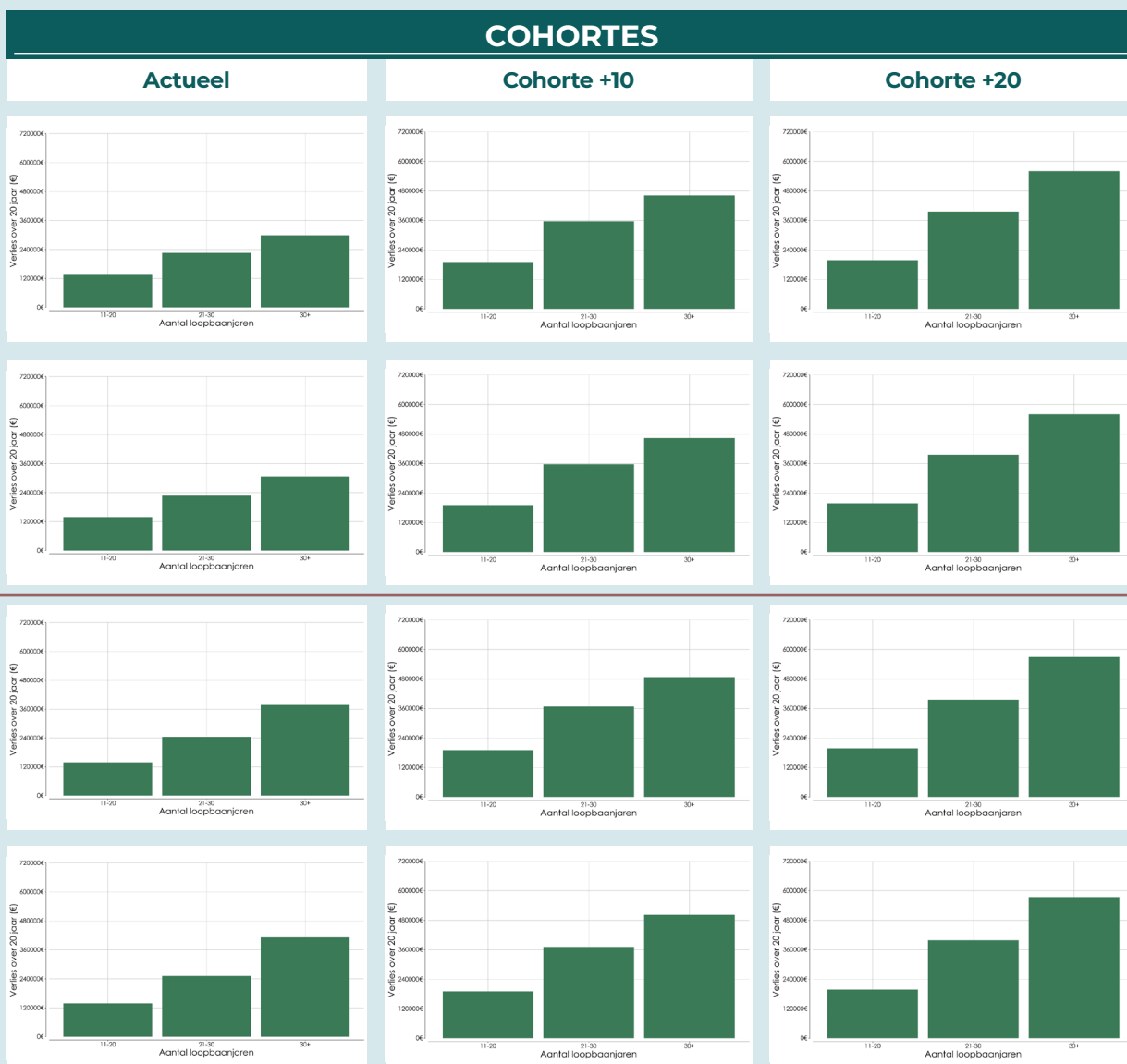
Gemiddelde vervangingsgraad voor en na hervormingen per loopbaanklasse die in aanmerking komen voor pensioenering:



Maandelijks verlies (in euro's) na de hervormingen
per pensioenbedrag klasse:



Cumulatief verlies (in euro's) over 20 jaar na pensionering
per loopbaanlengte klasse:



SCENARIO'S

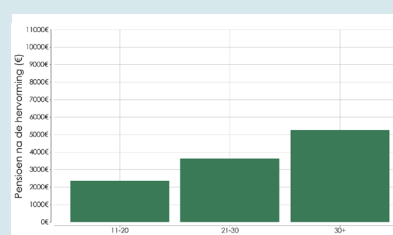
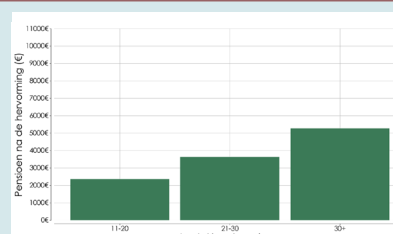
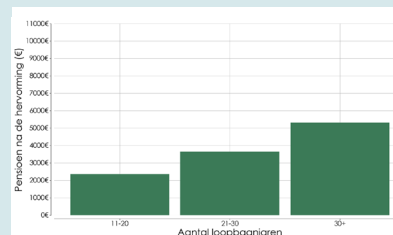
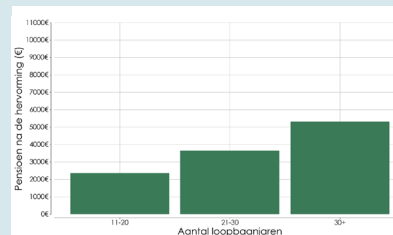
Inflatie: 2.5 %

Inflatie: 3 %

Inflatie: 2.5 %

Inflatie: 3 %

Actueel



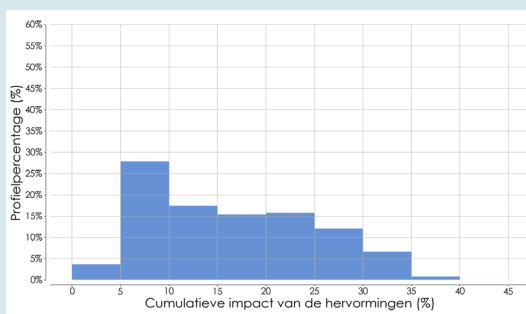
Bijlage 2 : Scénario_4_2.5

Dit scenario gaat uit van een desindexeringsperiode van 4 jaar en een inflatie van 2,5 %.

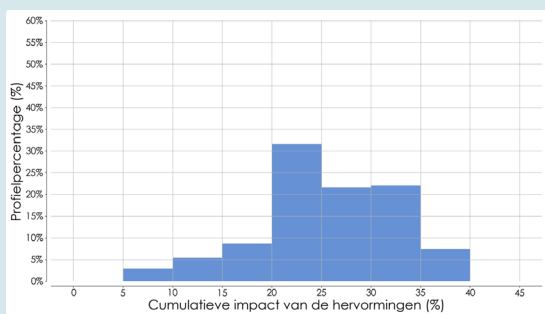
De cumulatieve impact van de hervorming kan voor sommige huidige profielen tot 35 % lager zijn en meer dan 35 % voor de cohorten van +10 jaar. De daling bedraagt meer dan 20 %, in meer dan 30 %, 85 % en 98 % van de gevallen, voor de huidige cohorten, respectievelijk +10 en +20 jaar. Ongeveer 55 % van de profielen van de +20-jarige cohorten zal worden getast door een pensioenvermindering van meer dan 30 %.

Verdeling van het gecumuleerde hervormingsimpacts:

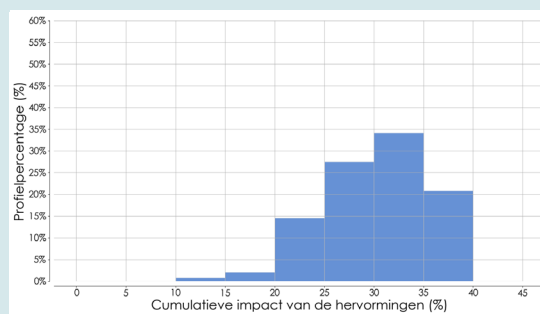
HUDIGE GROEP



COHORTE +10

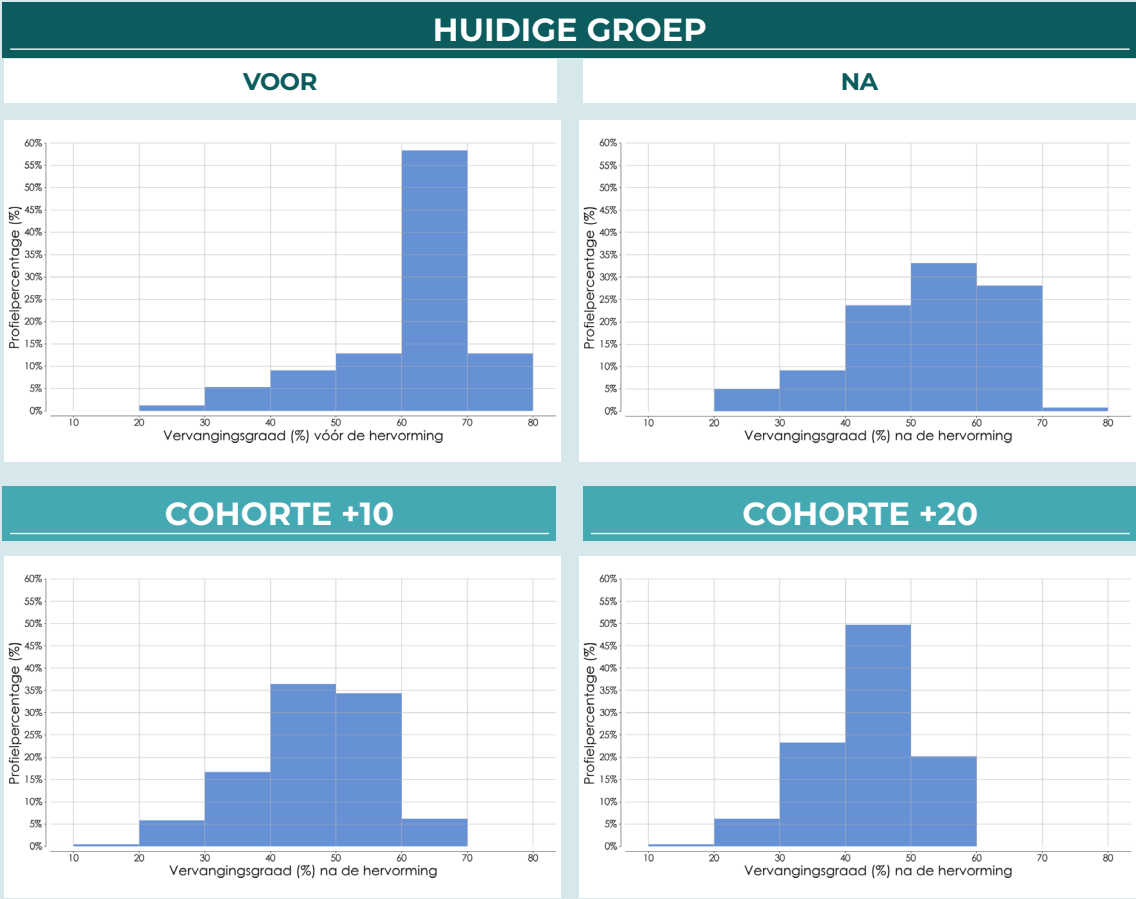


COHORTE +20



We zien dat als 70 % van de mensen een vervangingsgraad van 60 % of meer had. Vóór de hervorming bedroegen zij respectievelijk slechts 27 % en 6% na de hervorming voor de huidige cohort en +10. In de +20 cohort zou er niemand meer zijn die een vervangingsgraad van meer dan 60 % zou bereiken. Vóór de hervorming had 12 % van de profielen minder dan 50 % vervangingsgraad. Na de hervorming zou het meer dan 38 %, 56 % en 78 % van de mensen zijn die een vervangingsgraad van respectievelijk minder dan 50 % hebben voor de huidige cohorten en +10 en +20.

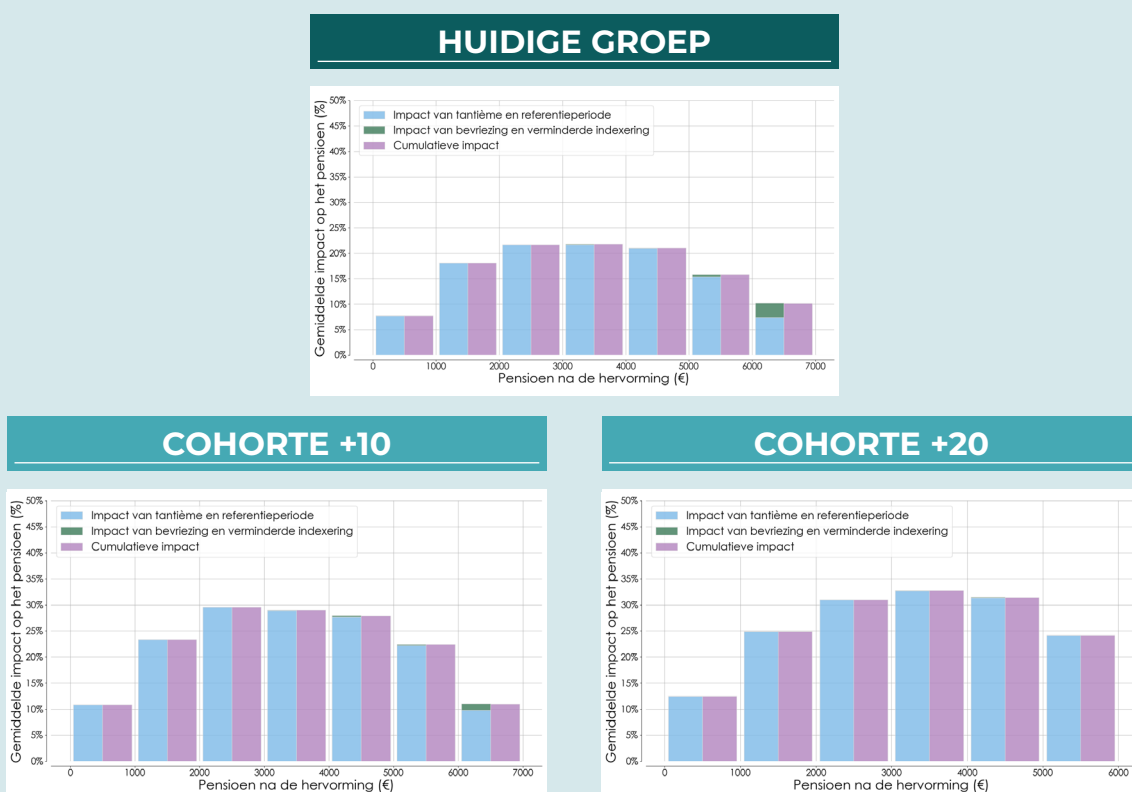
Verdeling van de vervangingsgraad:



Ongeacht het cohort is de impact het grootst op de pensioenen in de middenklasse, tussen € 2000 en € 5000 bruto. Deze impact neemt toe van iets meer dan 20 % voor het huidige cohort tot meer dan 30 % voor het +20-cohort. De belangrijkste oorzaken zijn de verlaging van de tantièmes en de verlenging van de referentieperiode. Alleen bij de hoogste pensioenen is dit niet het geval. Het effect van de desindexering neemt af naarmate de cohorten jonger zijn en verdwijnt volledig voor het +20-cohort. Lage pensioenen worden ook zwaar getroffen, met bijvoorbeeld een verlaging van 20 tot 25 % voor pensioenen tussen € 1000 en € 2000 bruto.

Verdeling van de impact volgens het bedrag van het pensioen waarbij de effecten worden gedifferentieerd

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de desindexering impact, en
- de cumulatieve impact van de hervormingen:

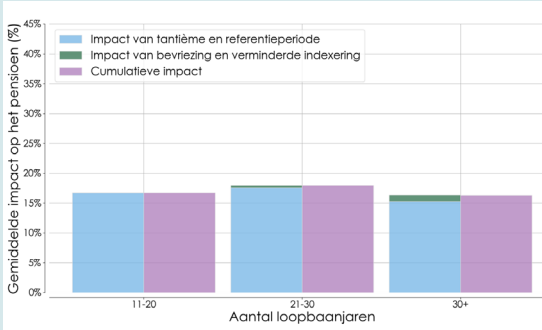


Op lange termijn zal de gemiddelde impact 30 % bedragen voor loopbanen van meer dan 20 jaar, vooral door de verlenging van de referentieperiode. Voor kortere loopbanen van 10 tot 20 jaar bedraagt de daling gemiddeld 25 %, voornamelijk door het gecumuleerde effect van de verlaagde tantièmes. De gemiddelde vervangingsgraad zal dalen van 60–65 % vóór de hervorming naar 40–45 % op termijn. Aanvankelijk zullen korte loopbanen en mensen geboren na 1970 het zwaarst getroffen worden. Maar uiteindelijk zullen alle professoren getroffen worden, ongeacht hun geboortedatum of loopbaanlengte.

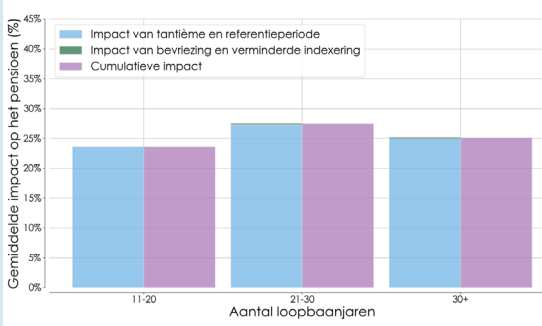
Verdeling van de impact van de hervorming op de pensioenverlaging, afhankelijk van het aantal loopbaan jaren:

HUDIGE GROEP

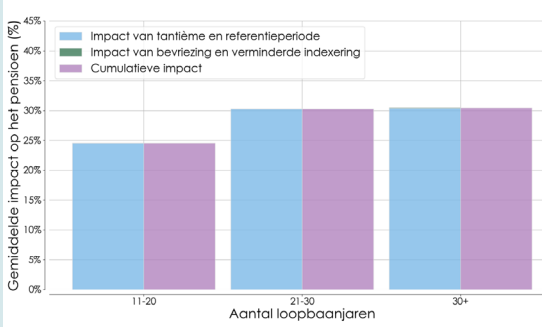
■ de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
■ de desindexering impact, en
■ de cumulatieve impact van de hervormingen



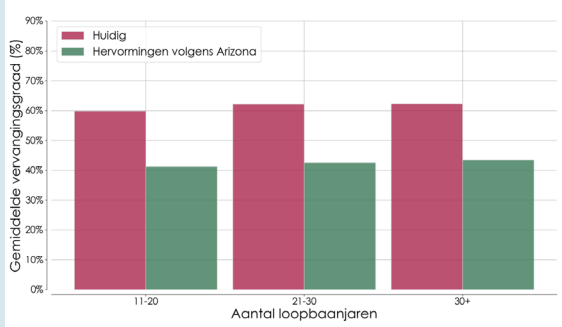
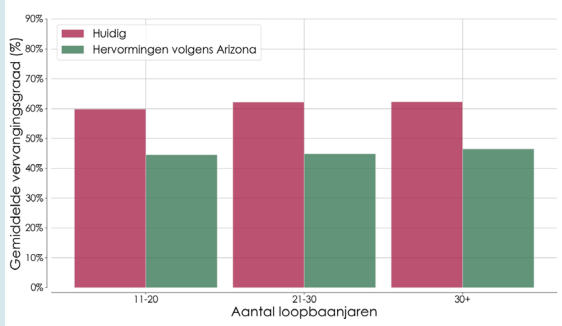
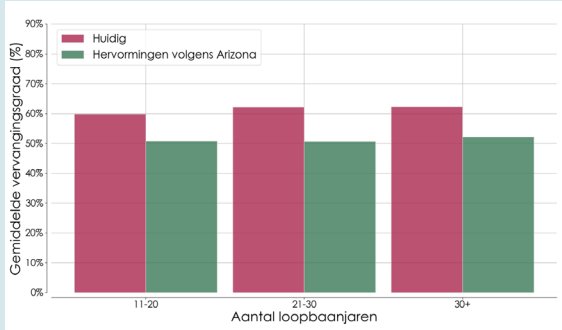
COHORTE +10



COHORTE +20

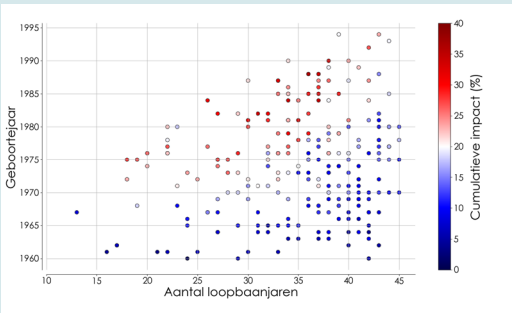


Vervangingsgraad

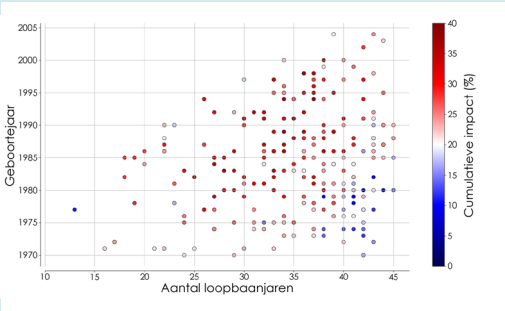


Cumulative impact van de hervormingen in relatie tot het geboortjaar en de loopbaanlengte:

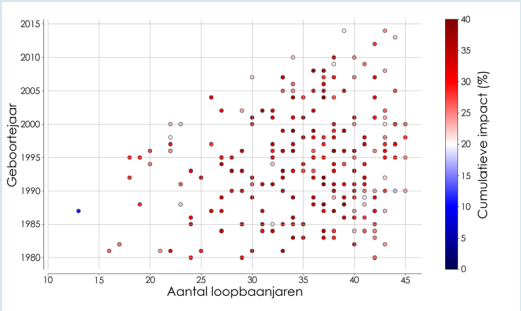
HUDIGE GROEP



COHORTE +10



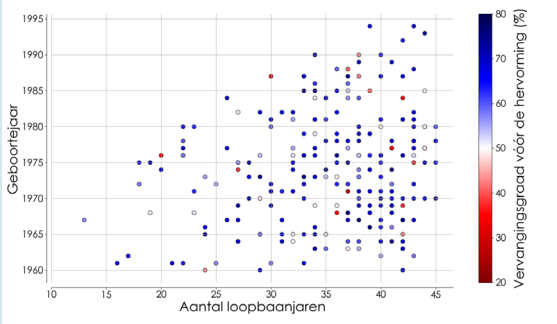
COHORTE +20



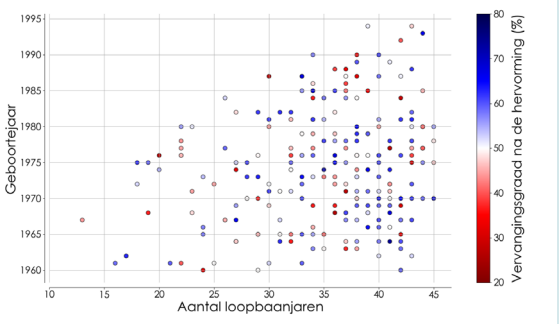
Vervangingsgraad in functie van loopbaanjaren en geboortjaar:

HUDIGE GROEP

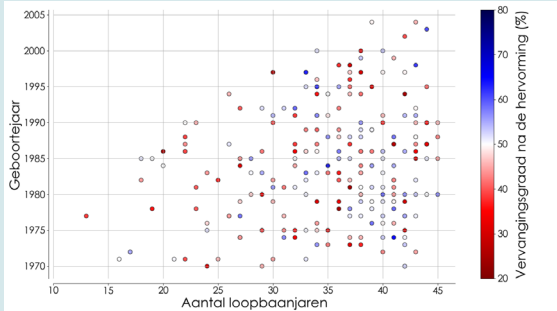
VOOR



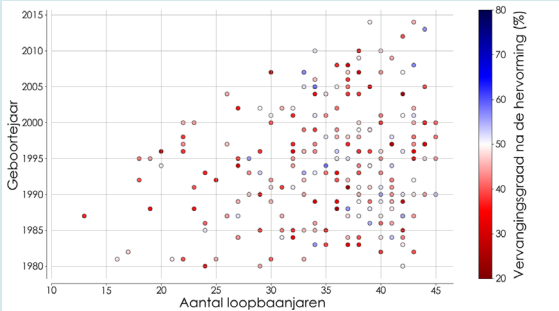
NA



COHORTE +10

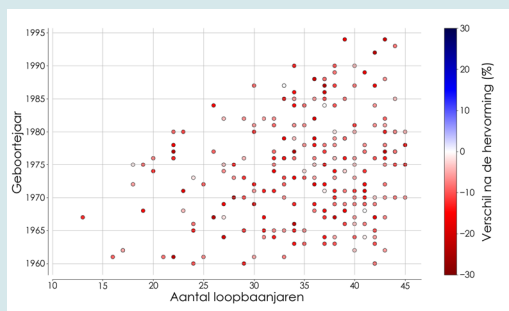


COHORTE +20

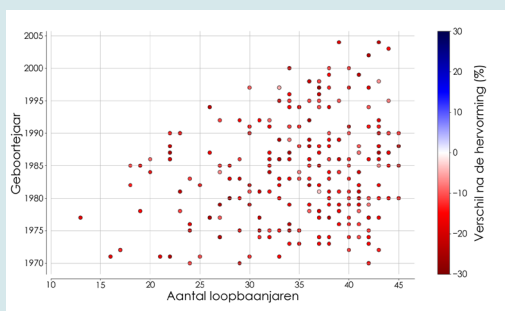


Verskil in vervangingsgraad (na - voor de hervorming) in functie van de loopbaan jaren en het geboortjaar:

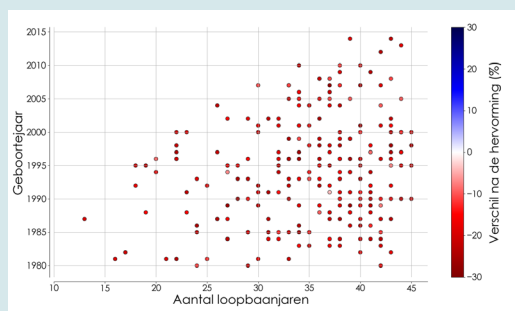
HUDIGDE GROEP



COHORTE +10



COHORTE +20



Pensioenverlies (in euro) in functie:

- van het pensioenniveau (1e lijn).
- van het aantal loopbaan jaren (2e en 3e lijn).

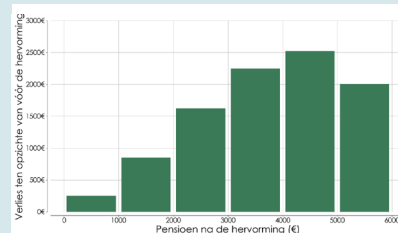
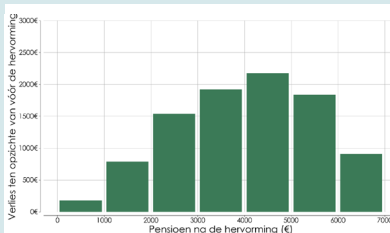
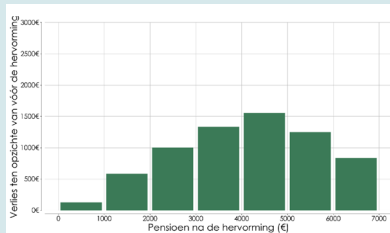
COHORTES

Actueel

Cohorte +10

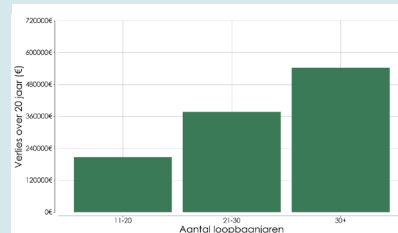
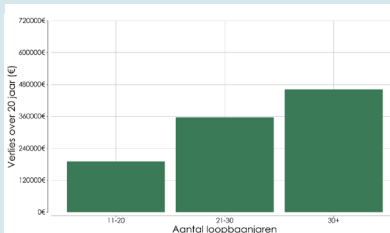
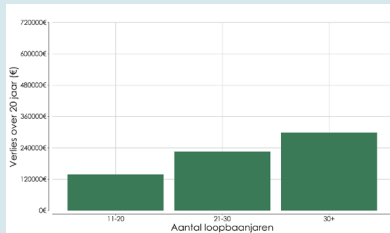
Cohorte +20

In functie van het pensioenniveau
Gemiddeld maandelijks
verlies na hervorming

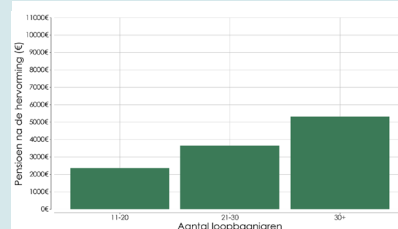
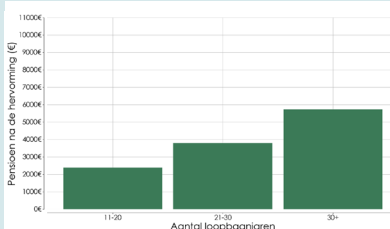
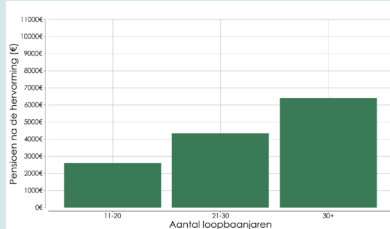


In functie
van het aantal loopbaan jaren

Verlies
over 20 jaar



Gemiddeld maandelijks
verlies na hervorming

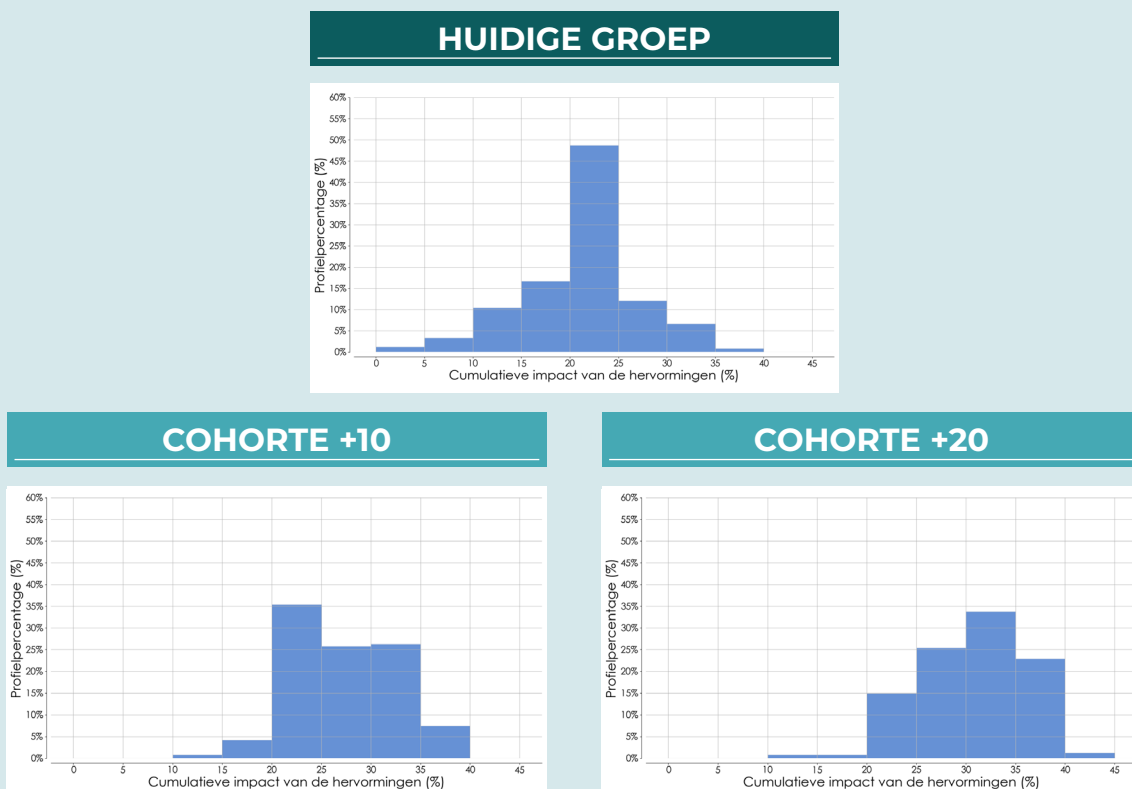


Bijlage 3 : Scénario_9_3

In een scenario met een desindexeringsperiode van negen jaar en een inflatie van 3%.

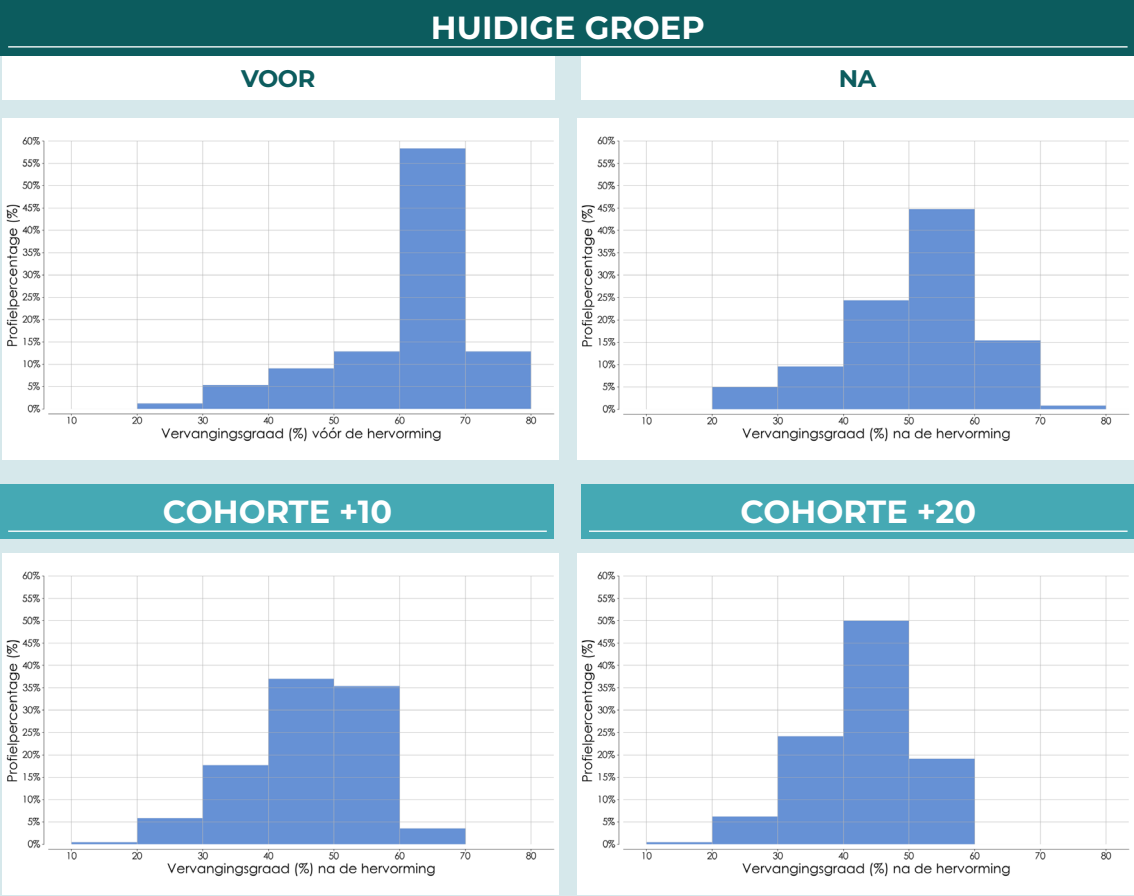
In een scenario met een desindexeringsperiode van negen jaar en een inflatie van 3 % kan de cumulatieve impact voor sommige profielen oplopen tot meer dan 35 % verlies op het pensioen. Meer dan 70 % van de professoren in het huidige cohort, 95 % in het +10-cohort en 99 % in het +20-cohort zal een pensioenverlies van meer dan 20 % ondervinden. Meer dan de helft van de professoren in het +20-cohort zal zelfs meer dan 30 % verliezen.

Verdeling van de cumulatieve impact van de hervormingen:



Voor de hervorming had 70% van de mensen een vervangingsgraad van minstens 60 %. Na de hervorming zal dit dalen tot ongeveer 15 % voor het huidige cohort en minder dan 5 % voor het +10-cohort. In het +20-cohort zal niemand deze drempel nog halen. Terwijl slechts 12 % van de profielen voor de hervorming een vervangingsgraad onder de 50 % had, zal dat aandeel stijgen tot meer dan 40 %, 60 % en 80 % respectievelijk voor het huidige, het +10- en het +20-cohort.

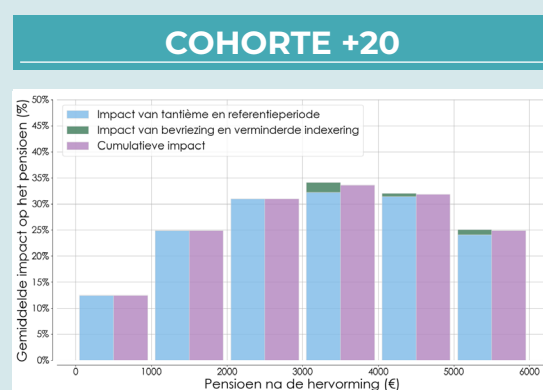
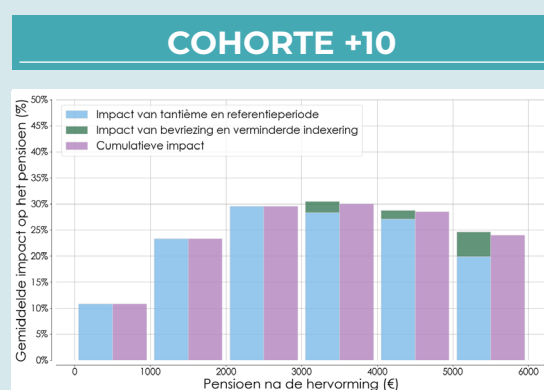
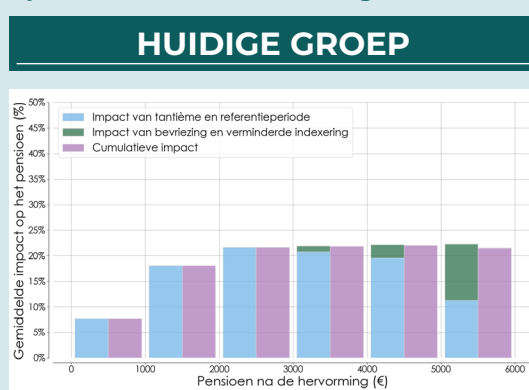
Verdeling vervangingsgraad:



Voor het huidige cohort ligt de gemiddelde impact rond de 15 à 20 %, ongeacht het pensioenbedrag. De voornaamste oorzaken zijn de verlaging van de tantièmes en de aanpassing van de referentieperiode, behalve bij de hoogste pensioenen, waar de impact van het Wijninckx-plafond voor een verlaging van bijna 13 % zorgt. Voor de cohorten +10 en +20 is de impact het sterkst bij pensioenen tussen € 3000 en € 6000 bruto, met een verlaging van ongeveer 30 %. Ook hier zijn de verlaging van de tantièmes en de aanpassing van de referentieperiode de belangrijkste factoren. Het Wijninckx-effect wordt minder belangrijk in jongere cohorten en vertegenwoordigt nog slechts ongeveer 2% verlies op de hoogste pensioenen in het +20-cohort. Ook de laagste pensioenen worden sterk getroffen, met een daling van 20 tot 25 % in de schijf van € 1000 tot € 2000 bruto.

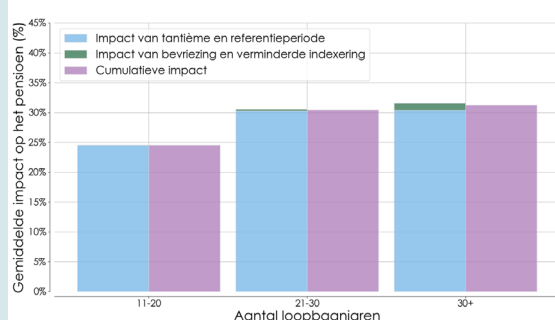
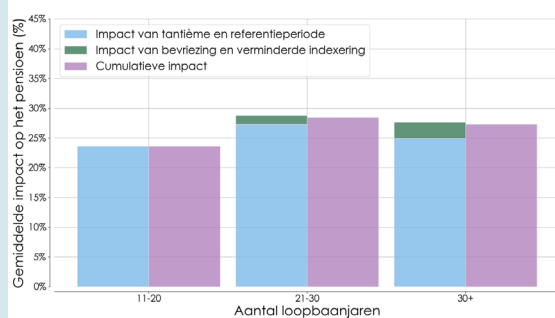
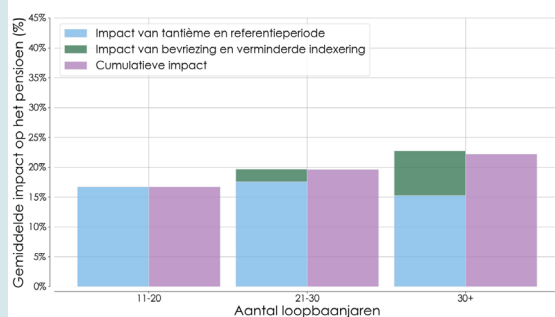
Verdeling van de impact volgens het bedrag van het pensioen waarbij de effecten worden gedifferentieerd

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de desindexering impact, en
- de cumulatieve impact van de hervormingen:



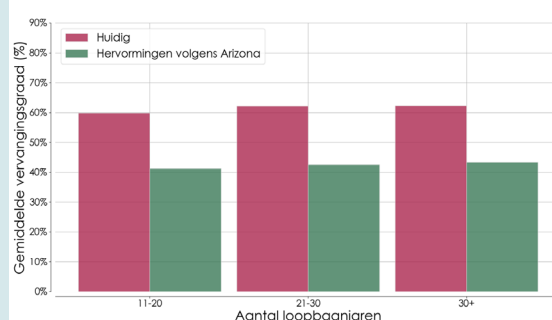
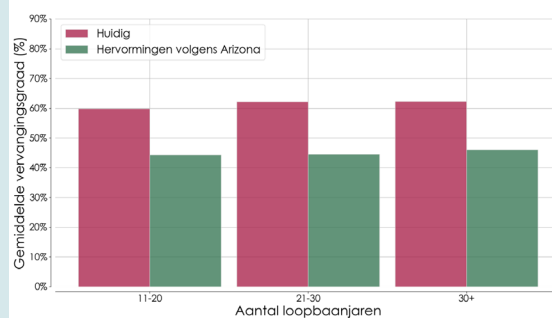
In eerste instantie zullen vooral korte loopbanen en personen geboren na 1970 het sterkst getroffen worden. Op termijn zal echter iedereen de gevolgen van de hervorming ondervinden.

- de vermindering van tantièmes en de verlenging van de referentieperiode,
- de desindexering impact, en
- de cumulatieve impact van de hervormingen

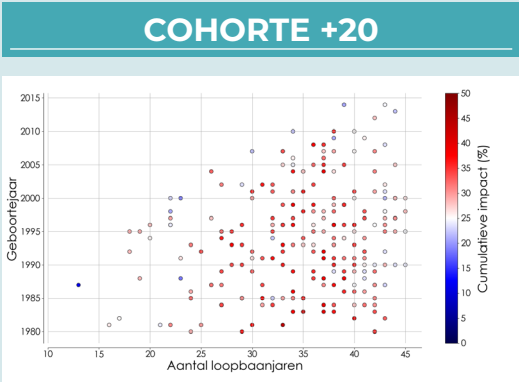
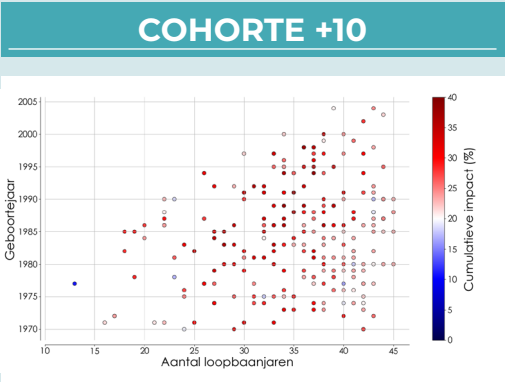
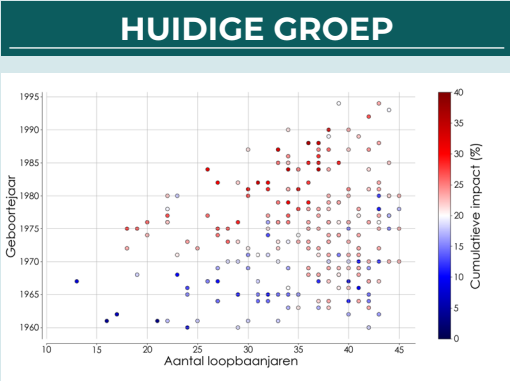


A bar chart comparing the average replacement rate (%) for two categories: 'Huidlig' (red bars) and 'Hervormingen volgens Arizona' (green bars). The x-axis represents age groups: 11-20, 21-30, and 30+. The y-axis represents the average replacement rate in percentage, ranging from 0% to 90% in 10% increments. For the 11-20 group, 'Huidlig' is approximately 60% and 'Hervormingen volgens Arizona' is approximately 50%. For the 21-30 group, 'Huidlig' is approximately 63% and 'Hervormingen volgens Arizona' is approximately 49%. For the 30+ group, 'Huidlig' is approximately 63% and 'Hervormingen volgens Arizona' is approximately 51%.

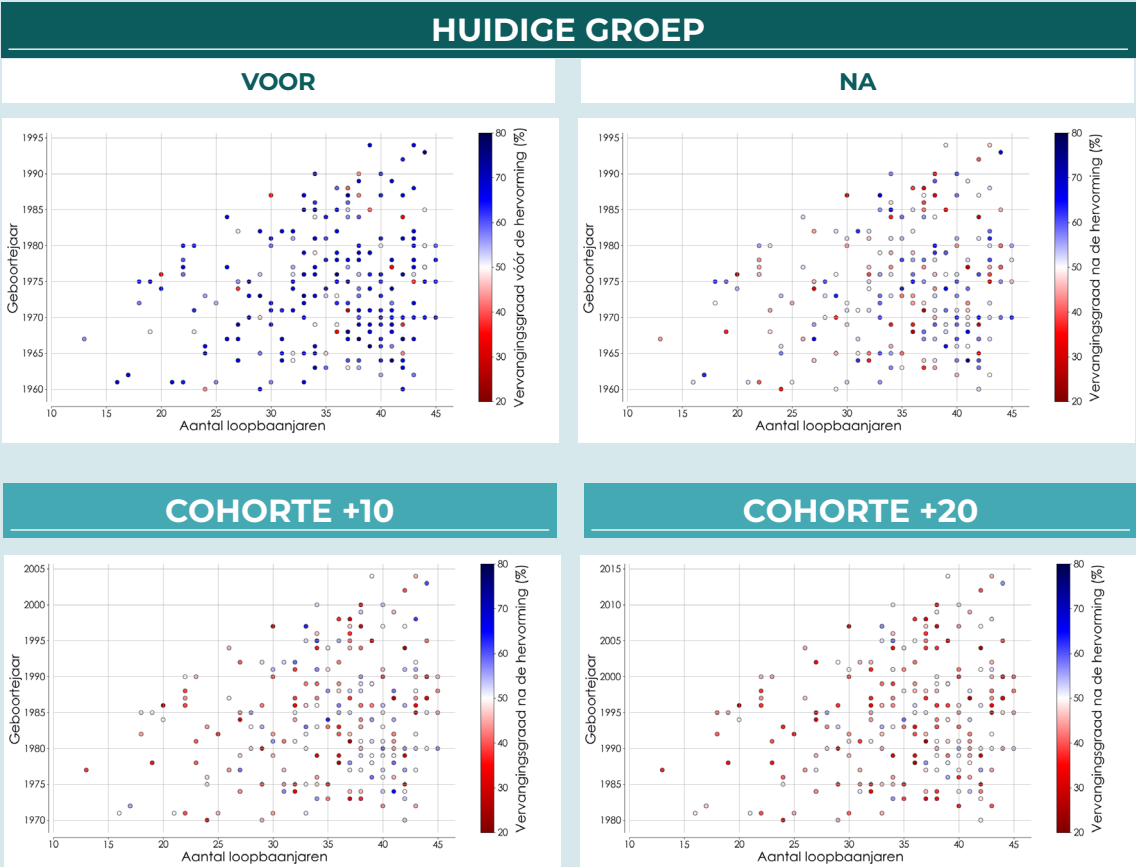
Aantal loopbaanjaren	Huidlig (%)	Hervormingen volgens Arizona (%)
11-20	60	50
21-30	63	49
30+	63	51



Cumulative impact van de hervormingen naar loopbaanlengte en geboortjaar:

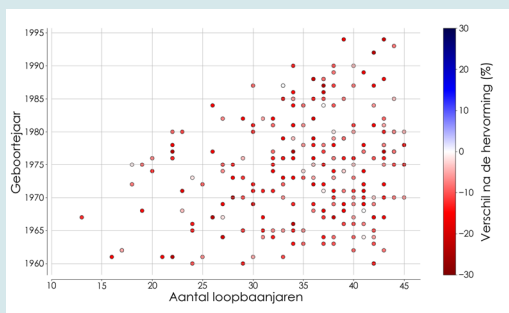


Vervangingsgraad in functie van loopbaan jaren en geboortjaar:

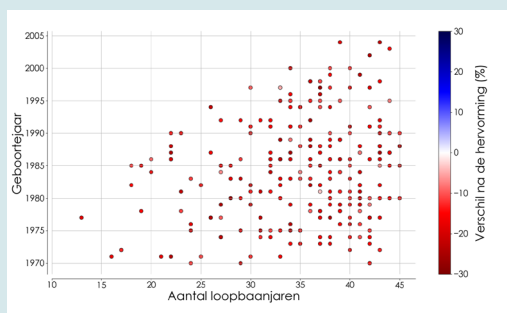


Verskil in vervangingsgraad (na - voor de hervorming) in functie van het aantal loopbaanjaren en het geboortjaar:

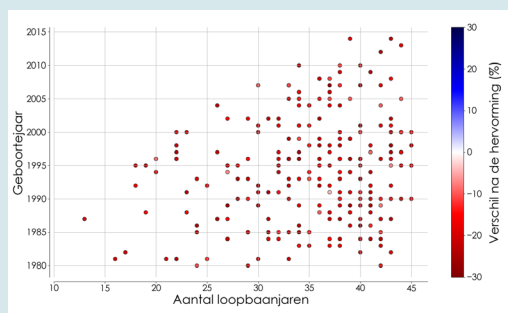
HUIDIGE GROEP



COHORTE +10



COHORTE +20



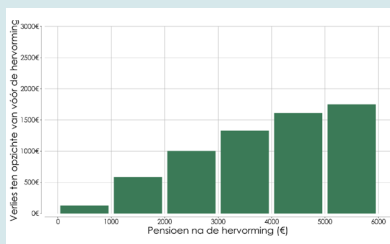
Pensioenverlies (in euro) in functie van:

- van het pensioenniveau (1e lijn).
- de loopbaanlengte (2e en 3e lijn).

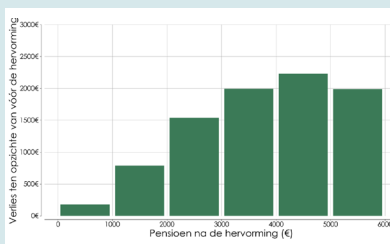
COHORTES

Actueel

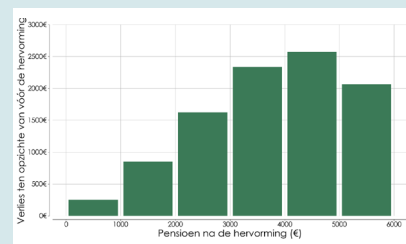
In functie van het pensioenniveau (in euros)
Gemiddeld maandelijks verlies na hervorming



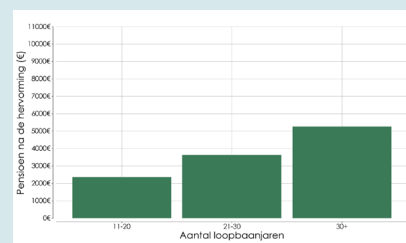
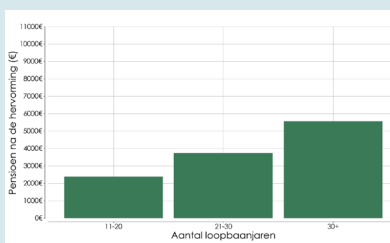
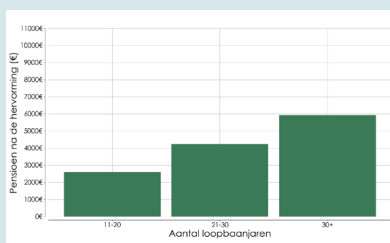
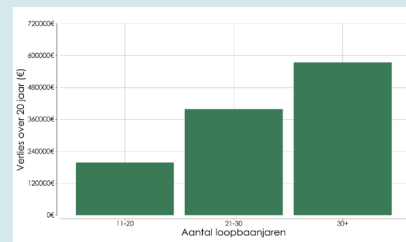
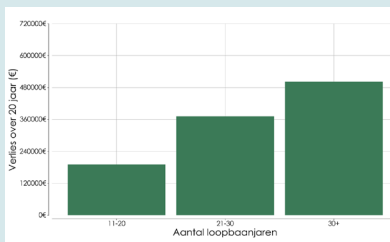
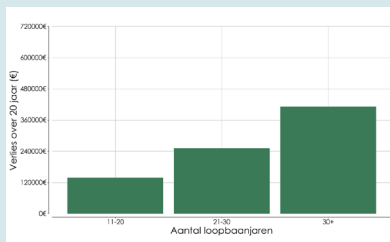
Cohorte +10



Cohorte +20



In functie van loopbaanlengte
Gemiddeld maandelijks verlies na hervorming



Details van de voorwaarden voor toepassing van de simulator

- De simulator berekent uitsluitend het **openbare (statutaire)** deel van het pensioen (niet het volledige pensioen inclusief privé- of aanvullend pensioen).
- De simulator vertrekt van een **klassiek en eenvoudig academisch loopbaantraject**. Er wordt geen rekening gehouden met deeltijdwerk, werk bij andere overheidsdiensten of werkgevers, enz.
- Het is **niet mogelijk** om via de simulator **studiejaren af te kopen** of deze in de berekening op te nemen.
- **Militaire dienstjaren** worden niet meegeteld in de berekening.
- **Jaren gepresteerd bij het FRIA en het FWO/FNRS** moeten buiten beschouwing worden gelaten; deze vallen onder het privéluik van de pensioenen en maken geen deel uit van het statutaire pensioen.
- De simulator is gebaseerd op **vaste gegevens**. Er wordt verondersteld dat de ingevoerde loopbaan definitief is en niet meer zal wijzigen.
- Voor het **laatst beklede niveau** moet het aantal jaren tot aan het pensioen nog worden opgegeven om de berekening correct uit te voeren.
- De simulator **aanvaardt geen decimale getallen** voor het aantal loopbaanjaren (bijv. geen 12,5 jaar – enkel gehele jaren worden geaccepteerd).
- De simulator is **niet van toepassing op praktijklectoren of niet -statutaire academici**.
- **Gepensioneerden** kunnen direct naar **stap 2** gaan door het brutobedrag van hun huidig pensioen in te voeren. De simulator zal dan het effect van de desindexeringsperiode op hun pensioen berekenen.
 - In dat geval moeten **identieke bedragen** worden ingevoerd in de vakjes “pensioen vóór en na de hervorming (tantième, referentieperiode)”, aangezien deze niet meer wijzigen.
 - Toch wordt **ten zeerste aanbevolen** dat gepensioneerden ook hun profielgegevens invullen in stap 1, zelfs als dit niet strikt noodzakelijk is voor de berekening. Dit verhoogt de precisie van de resultaten en laat betere vergelijkingen toe.

