

De doelstelling binnen handbereik?

Potentiële tewerkstellingseffecten van een hervorming van de uittredestelsels

Dit voorjaar nam de regering Di Rupo een aantal maatregelen die mensen langer aan het werk moeten houden. We zien één constante: al wie vóór 65 jaar op pensioen wil, zal aan strengere voorwaarden moeten voldoen. Het gaat in eerste instantie om het optrekken van de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden bij vervroegd rustpensioen en brugpensioen. In dit artikel simuleren we het effect van deze maatregelen op de tewerkstelling en de uitstroom van 55-plussers. Daarnaast onderzoeken we een meer hypothetisch scenario waarbij alle vervroegde uittredders twee jaar langer werken. In dit scenario is het tewerkstellingseffect groter. Maar ook in het eerste model wordt een wezenlijke impact op de werkzaamheidsgraad van 55-plussers verwacht. Het uiteindelijke effect op de totale tewerkstelling zal evenwel afhangen van de mate waarin de arbeidsvraag mee evolueert met het verruimde aanbod. Mogelijk zal het positieve tewerkstellingseffect bij de 55-plussers deels geneutraliseerd worden door een krimp in andere leeftijdsgroepen (substitutie-effect) en een toename in werkloosheid.

Hervorming van het brug- en rustpensioen

België kampt met een structureel probleem wat betreft de tewerkstelling van 55-plussers. Met een werkzaamheidsgraad van 38,7% bij de 55- tot 64-jarigen scoort België heel wat lager dan het Europese gemiddelde van 47,4% (2011). Voor Vlaanderen is dit niet anders, met een werkzaamheidsgraad van

38,9%. Er is het laatste decennium behoorlijke progressie geboekt. Anno 2000 schommelde de werkzaamheid van 55-plussers immers nog rond 25% (zie ook Herremans et al., 2012). De vooruitgang weerspiegelt onder meer de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen, die zich nu ook in de oudere leeftijdsgroepen manifesteert. Ook hervormingen zoals het Generatiepact van 2005 en het Vlaamse stimulerings- en activeringsbeleid ten aanzien van 50-plussers hebben de opwaartse trend ondersteund. Om de 2020-doelstelling te halen is echter meer nodig. België en Vlaanderen hebben zich geëngageerd om tegen 2020 50% van de 55-plussers aan het werk te hebben. Volgens het WSE cohortsimulatiemodel zal de doelstelling bij ongewijzigd beleid niet gehaald worden (2020: Vlaanderen 46,1% en België 43,7%; zie Theunissen et

al., 2011). Daarom trachten de Vlaamse en federale overheid via nieuwe beleidsmaatregelen de werkzaamheidsgraad naar een hoger niveau te tillen.

De regering Di Rupo heeft een volgende horde genomen met de verstrenging van de vervroegde uittredestelsels. De officiële pensioenleeftijd blijft op 65 jaar. Voor zij die al voor hun 65ste uit de

arbeidsmarkt willen treden, gelden nu evenwel strengere voorwaarden. Het gaat dan met name om hervormingen binnen de stelsels van het vervroegd rustpensioen en het brugpensioen. Om ook het spreken en denken over vervroegde uittrede bij te sturen, wordt het brugpensioen nu ook juist omschreven als 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT).

Tabel 1 geeft een beknopt overzicht van de hervormingen bij deze twee uitredekkanalen. De leeftijd- en loopbaanvoorwaarden om op vervroegd rustpensioen te gaan, worden geleidelijk opgetrokken. In 2012 geldt nog de oude regeling, waarbij men kan uitreden op 60 jaar indien men een loopbaan van 35 jaar kan voorleggen. Vanaf 2013 stijgt de minimumloopbaan stelselmatig naar 40 jaar (in 2015). De minimumleeftijd wordt jaarlijks met een half jaar opgetrokken om uiteindelijk op 62 jaar te belanden in 2016, al kan men ook dan nog op 60 of 61 uitreden indien men een lange loopbaan (respectievelijk 42 of 41 jaar) kan aantonen. Voorts zijn er overgangsbepalingen voor diegenen die in het oude systeem dicht bij een uittrede stonden, waardoor hun vervroegd pensioen hoogstens twee jaar

wordt uitgesteld. Deze regelgeving is uniform voor mannen en vrouwen en geldt zowel voor loontrekken als zelfstandigen.

De regeling wat betreft SWT is enigszins complexer door de vele uitzonderingsbepalingen en het onderscheid tussen nieuwe en oude cao's. Voor een gedetailleerde toelichting van de hervormingen verwijzen we naar de bijdrage van Vanthuyne (2012) elders in dit Over.Werk-nummer. We herhalen hier de belangrijkste punten. Vóór de hervormingen had men op basis van een cao op sectoraal of ondernemingsvlak al toegang tot brugpensioen op 58 jaar na 38 (mannen) of 35 (vrouwen) loopbaan jaren. Dit is het meest gebruikte stelsel van brugpensioen. Voor nieuwe cao's (afgesloten na 1 januari 2012) worden de uittrederegels onmiddellijk verstrengd, waarbij we naar een minimumleeftijd van 60 jaar en een minimumloopbaan van 40 jaar evolueren (zie tabel 1). Loontrekkenden die onder bestaande en verlengde cao's ressorteren, zullen de eerste veranderingen pas in 2015 zien ingaan. Dan wordt de intredeleeftijd op 60 jaar gebracht, en komt de loopbaanvoorwaarde op 40 jaar voor de mannen en 38 jaar voor de vrouwen.

Tabel 1.

Hervormingen rust- en brugpensioen

	VERVROEGD PENSIOEN		
	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Uitzonderingen lange loopbanen
2012	60 jaar	35 jaar	/
2013	60,5 jaar	38 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2014	61 jaar	39 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 40 jaar
2015	61,5 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 41 jaar
2016	62 jaar	40 jaar	60 jaar, bij loopbaan van 42 jaar 61 jaar, bij loopbaan van 41 jaar

	SWT (BRUGPENSIOEN)		
	Minimumleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	
		Man	Vrouw
2012	60 jaar	40 jaar	35 jaar
2013	60 jaar	40 jaar	35 jaar
2014	60 jaar	40 jaar	38 jaar
2015	60 jaar	40 jaar	40 jaar

Noot: Regelgeving voor brugpensioen op basis van een sector- of ondernemings-cao die afgesloten is na 1 januari 2012.

Bron: RVP, RVA

Die 38 jaar wordt 39 vanaf 2016 en 40 vanaf 2017. De regelgeving binnen het algemeen stelsel van cao 17 (van toepassing zonder dat er op sector- of ondernemingsniveau een cao moet bestaan) zal eveneens pas in 2015 aangepast worden. Vóór de hervorming hadden werknemers op basis van cao 17 toegang tot het brugpensioenstelsel op 60 jaar indien er een loopbaan van 35 jaar (mannen) of 28 jaar (vrouwen) kon voorgelegd worden. In 2015 wordt de loopbaanvoorwaarde verhoogd naar 40 jaar voor de mannen, en naar 31 jaar voor de vrouwen, waarna die elk kalenderjaar met één jaar stijgt, zodat de loopbaanvoorwaarde van 40 jaar voor vrouwen in 2024 bereikt wordt. Verder geven we nog mee dat een aantal specifieke stelsels¹ ongewijzigd blijven, waardoor een instap in het brugpensioen vóór de leeftijd van 60 jaar mogelijk blijft. Ook voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering is dit het geval. Hier is een minimumleeftijd van 55 jaar van toepassing. In de oude regeling lag deze op 50 jaar. Deze overgang gebeurt weliswaar geleidelijk, zodat we pas in 2018 aan 55 jaar zitten.

Drie toekomstscenario's

Over naar de concretisering van onze simulaties. We werken drie scenario's uit. In een eerste scenario simuleren we hoeveel 55-plussers er de komende jaren zouden doorwerken of uitstromen bij

ongewijzigd beleid. In het tweede scenario trachten we het potentiële tewerkstellingseffect van de geschetste hervormingen zo realistisch mogelijk te simuleren. In het derde scenario geven we aan wat de gevolgen zouden zijn als al degenen met een vervroegd pensioen of een SWT-regeling hun uitrede twee jaar zouden uitstellen. Een vaak gehoorde opmerking bij beleidsmakers is immers dat het de bedoeling is om alle vervroegde uittreeders twee jaar langer te laten werken.

Scenario 1: ongewijzigd beleid (BAU)

In een eerste scenario willen we een beeld krijgen van de tewerkstelling in de komende jaren zoals die zou evolueren bij ongewijzigd beleid (BAU – *business as usual*), dus in de veronderstelling dat er geen hervormingen plaatsvinden. We hanteren daarbij dezelfde logica als die van Herremans en Vanderbiesen (2011) bij de berekening van de vervangingsvraag in de voedingssector. We maken met name gebruik van de 'cohortcomponentmethode', waarbij evoluties van aantallen werkenden per leeftijdscohort worden geanalyseerd zodat deze op de toekomst geprojecteerd kunnen worden. Tabel 2 illustreert dit voor de Vlaamse RSZ-loontrekkenden.

We kijken bijvoorbeeld naar het aantal 55-jarigen in 2010 en vergelijken dit met het aantal 56-jarigen in 2011. We volgen met andere woorden dezelfde

Tabel 2.

Simulatie van het aantal RSZ-loontrekkenden bij ongewijzigd beleid (vanaf 55 jaar) (Vlaams Gewest; 2010-2011 en simulatie 2012-2020)

Leeftijd	Loontrekkenden		Cohorte	Doorstroom-coëfficiënt	Simulatie aantal loontrekkenden			
	2010	2011			2012	2013	...	2020
55 jaar	44 190	45 661						
56 jaar	38 976	41 431	55/56	0,938	42 810	44 407		54 387
57 jaar	35 294	36 888	56/57	0,946	39 211	40 517		50 306
58 jaar	29 275	31 374	57/58	0,889	32 791	34 856		43 293
59 jaar	24 834	27 019	58/59	0,923	28 956	30 264		39 192
60 jaar	14 000	15 142	59/60	0,610	16 474	17 655		23 374
61 jaar	10 261	11 019	60/61	0,787	11 918	12 966		18 070
62 jaar	8 012	8 937	61/62	0,871	9 597	10 380		14 988
63 jaar	6 724	7 035	62/63	0,878	7 847	8 427		12 655
64 jaar	5 566	6 086	63/64	0,905	6 367	7 103		11 042

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WSE)

cohorte gedurende twee opeenvolgende jaren op. Van de 44 190 loontrekkende 55-jarigen in 2010 zijn er in 2011, op 56-jarige leeftijd, nog 41 431 aan het werk. Dit is 93,8% van de initiële cohorte van 55-jarigen (een doorstroomcoëfficiënt van 0,938). Om het aantal 56-jarigen in 2012 te simuleren, vermenigvuldigen we deze coëfficiënt met het aantal 55-jarigen in 2011. Deze berekeningen worden vervolgens herhaald voor de andere leeftijden en voor alle jaren tot en met 2020. In dit basisscenario gaan we er van uit dat de doorstroomcoëfficiënten de volgende jaren stabiel blijven op het niveau van 2011. Omdat we in 2011 met hogere 'startwaarden' vertrekken dan in 2010 (op elke leeftijd waren er in 2011 meer werkenden dan in 2010), stijgt het aantal werkenden ook in de projectieperiode jaar na jaar. De toegenomen participatie ('hogere startwaarden') en gewijzigde leeftijdssamenstelling tussen 2010-2011 nemen we dus in rekening in de simulatie. Anderzijds maken we abstractie van de conjunctuurontwikkeling en van bevolkingsprognoses. We houden evenmin rekening met eventuele herintredes, jobmobiliteit, geografische mobiliteit en migratie. Na een correctie voor dubbelstellingen met de RSZ-aantallen maakten we voor de loontrekkenden gekend bij RSZPPO² en de zelfstandigen (gekend bij RSVZ³) eenzelfde oefening.

Scenario 2: gewijzigd beleid

Om de gevolgen van het gewijzigd beleid in kaart te brengen, starten we van de in scenario 1 geprojecteerde aantallen. Vervolgens onderzoeken we de tewerkstellingseffecten indien we de gesimuleerde uitstroom bij de 55-plussers aanpassen aan de veranderde wetgeving. Hiervoor simuleren we het aantal jaren dat de vervroegde uittredders langer zouden moeten werken om toch nog in aanmerking te komen voor een brug- of vervroegd pensioen volgens de nieuwe criteria. We corrigeren daarbij niet de totale uitstroom, maar enkel de uitstroom die het gevolg is van een SWT-regeling of een vervroegd pensioen. De werkenden die de arbeidsmarkt verlaten via andere stelsels zoals werkloosheid, arbeidsongeschiktheid of inactiviteit, laten we in dit model nog steeds op dezelfde leeftijd uitstromen. Deze groepen laten we dus uitstromen zoals bij ongewijzigd beleid, gezien hun uitstroom los staat van de hervormde wetgeving. De aandelen van al de verschillende uittredestelsels schatten we aan de hand

van gegevens die de Kruispunbank voor Sociale Zekerheid (KSZ) ter beschikking stelt via het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming.

Om een idee te krijgen van het aantal jaren dat een bepaalde persoon zijn of haar uittrede uiteindelijk zal moeten uitstellen, moeten we rekening houden met de loopbaanvoorwaarden zoals ze hierboven geformuleerd werden. Om die loopbaanvoorwaarden te 'verrekenen' hebben we strikt genomen gegevens nodig over de individuele loopbanen van alle vervroegde uittredders. Deze gegevens zijn echter niet voorhanden. Voor de vervroegd gepensioneerden kunnen we wel gebruik maken van de pensioenloopbaangegevens van CIMIRE.⁴ Deze databank bevat gegevens over de opbouw en samenstelling van de loopbanen van werknemers. In het artikel van Braes, Herremans en Sels (2012) elders in dit nummer wordt deze databank uitvoerig beschreven en geëxploreerd. Hier volstaat het om mee te geven dat we vertrekken van een steekproef met loopbaangegevens van personen die in 2007 een vervroegd rustpensioen opnamen in het werknemersstelsel.⁵ Op basis van deze gegevens kunnen we voor de betreffende populatie (per leeftijd) berekenen welk aandeel uittredders ook met de nieuwe regelgeving aan de loopbaanvoorwaarden zou voldoen om op dezelfde leeftijd vervroegd te kunnen pensioneren. Bijna 60% van de vervroegd gepensioneerden in 2007 zou in staat zijn om nog steeds op exact dezelfde leeftijd met pensioen te gaan. Velen voldeden immers aan de uitzondering voor 'lange loopbanen' en zouden daardoor nog steeds op 60 jaar (met 42 loopbaanjaren) of 61 jaar (met 41 loopbaanjaren) met pensioen kunnen (Braes, Herremans & Sels, 2012). Daarnaast kunnen we ook nagaan welk aandeel de uittrede één, twee, drie, vier of zelfs vijf jaar zou moeten uitstellen (rekening houdend met de overgangsbepalingen) om aan de nieuwe criteria te kunnen voldoen. Op die manier krijgen we zicht op het aantal jaren dat de vervroegde uittredders langer moeten werken om toch nog in aanmerking te komen voor een brug- of vervroegd pensioen volgens de nieuwe criteria.

Voor de begunstigden van een SWT-regeling hantieren we een andere methodologie, gezien we voor deze groep geen informatie over loopbaangegevens hebben. We hebben ervoor geopteerd om de 58- en 59-jarigen die met een SWT uitstromen twee jaar langer te laten werken. Aangezien het vooral

mannen zijn die gebruik maken van het brugpensioenstelsel, nemen we hun regelgeving als leidraad.⁶ Voor hen geldt dat ze, na de hervorming, op de leeftijd van 60 jaar met 40 loopbaan jaren in aanmerking komen voor een SWT. Dit betekent dat al diegenen die voorheen op 58 jaar na 38 loopbaan jaren op brugpensioen konden, hun uittrede exact twee jaar zullen moeten uitstellen. We gaan er dus van uit dat dit de norm was bij de bruggepensioneerden en dat zij nu op 60 jaar een SWT kunnen opnemen. Ook voor de 59-jarigen nemen we aan dat ze hun uittrede twee jaar moeten uitstellen en dus pas op 61 jaar met SWT kunnen.

Door in onze gesimuleerde uitstroom eerst de groep af te zonderen die uitstroomt via een SWT-regeling of een vervroegd pensioen en vervolgens hun uittrede uit te stellen volgens de bovenvermelde criteria, krijgen we een schatting van de potentiële tewerkstelling bij gewijzigd beleid. Hierbij moeten we drie bemerkingen maken. Ten eerste gaat het om een 'maximaal' tewerkstellingseffect, waarbij we er van uitgaan dat de betrokkenen effectief langer aan het werk zullen blijven om aan de nieuwe criteria voor vervroegde uittrede te voldoen. Indien de betrokkenen echter doorstromen naar bijvoorbeeld werkloosheid of arbeidsongeschiktheid, dan zal het effect op de tewerkstelling lager uitvallen. Ten tweede passen we bij het vervroegd pensioen de CIMIRE-percentages toe op alle werkenden, zelfstandigen inbegrepen, daar waar deze percentages werden berekend op basis van zuivere werknemersloopbanen. Dit kan een vertekening geven, al is de impact wellicht beperkt gezien de groep van zelfstandigen die vervroegd uitstromen relatief klein is. Een derde nuancering is dat we bij het vervroegd pensioen de loopbanen analyseren van mensen die in 2007 vervroegd uittraden. De trend om almaar langer te studeren en dus later in de arbeidsmarkt te stappen, zal het in de toekomst evenwel moeilijker maken om op een bepaalde leeftijd aan de loopbaanvoorwaarden te voldoen. Dit maakt dat er dan in realiteit minder mensen vervroegd zullen kunnen uittreden dan wat de simulatie insinueert.

Scenario 3: '2 years extra'

In het '2 years extra' scenario becijferen we het tewerkstellingseffect wanneer de uitstroom bij alle

55-plussers twee jaar wordt uitgesteld. Concreet betekent dit bijvoorbeeld dat iemand die bij ongewijzigd beleid in 2016 op 55 jaar met brugpensioen zou gaan, in dit model zal moeten werken tot 57 jaar en dus pas in 2018 uitstroomt. Ook hier starten we van de gesimuleerde aantallen bij ongewijzigd beleid en stellen we enkel de uitstroom uit die het gevolg is van een SWT-regeling of van vervroegd pensioen. Dit betekent dat er ook in dit scenario wel degelijk nog steeds werknemers op dezelfde leeftijd uitstromen, maar dan via andere uittredesels zoals werkloosheid of arbeidsongeschiktheid. Anders dan bij het voorgaande model, maken we hier volledig abstractie van de loopbaanvoorwaarden.

We passen het model enkel toe voor de 55- tot 61-jarigen. De personen die 62 of ouder zijn, laten we uitstromen zoals bij het scenario 'ongewijzigd beleid', vermits de nieuwe wetgeving de minimumleeftijd voor deze groep niet verhoogt. We passen overigens een overgangsregeling toe naar analogie van de bepalingen bij het vervroegd pensioen (zie tabel 1), met het verschil dat hier alle uittredeleeftijden (van 55 tot 61 jaar) geleidelijk aan worden opgetrokken.

De tewerkstellingseffecten bij 55-plussers

In tabel 3 vatten we de resultaten samen voor het Vlaamse Gewest en België. We hebben de gesimuleerde aantallen volgens het ongewijzigd beleid (BAU-scenario) omgezet naar 100, zodat we de aantallen volgens de twee alternatieve scenario's kunnen uitdrukken in relatie tot het BAU-scenario. Verder in deze bijdrage maken we eveneens een omzetting naar het totaal aantal werkenden (op basis van EAK), zodat we ook de impact op de werkzaamheidsgraad van 55-plussers kunnen simuleren.

Het scenario 'gewijzigd beleid' genereert voor het Vlaams Gewest in 2020 een stijging van de tewerkstelling van 55-plussers met 7% ten opzichte van het BAU-scenario. Indien het effect van de hervormingen maximaal speelt, en gegeven de hogervermelde assumpties, verwachten we dus een toename van het aantal werkende 55-plussers met 7% ten opzichte van de situatie bij ongewijzigd beleid. Voor België is de stijging 6%.

Tabel 3.

Simulatie tewerkstelling 55-64-jarigen volgens de drie scenario's (Vlaams Gewest en België, 2012-2020)

	VLAAMS GEWEST			BELGIË		
	BAU	Gewijzigd beleid	2 years extra	BAU	Gewijzigd beleid	2 years extra
2012	100	100	100	100	100	100
2013	100	102	103	100	102	103
2014	100	104	106	100	103	106
2015	100	105	109	100	104	108
2016	100	105	111	100	105	111
2017	100	106	111	100	105	111
2018	100	106	111	100	106	111
2019	100	106	112	100	106	111
2020	100	107	112	100	106	111

Bron: RSZ, RSZPPO, RSVZ, CIMIRe, Datawarehouse AM&SB (Bewerking Steunpunt WSE)

Als iedereen zijn vervroegde uittrede twee jaar uitstelt ('2 years extra'-scenario), is het tewerkstellingssurplus nog heel wat groter. Voor het Vlaams Gewest is er in dat geval een toename van 12% ten aanzien van het BAU-scenario, voor België is dat +11%. Het afremmen van de vervroegde uittrede kan dan ook een aanzienlijke stimulans betekenen voor het opkrikken van het tewerkstellingsniveau van 55-plussers.

Figuur 1 schetst de simulatie voor Vlaanderen in meer detail (de simulatie voor België is overigens zeer gelijkaardig). Het linkerdeel van figuur 1 toont de evolutie van de tewerkstelling van de 55- tot 64-jarigen volgens de drie scenario's. Ook hier werken we met een index, al zetten we nu alle aantallen af ten opzichte van het startpunt van 2010. Hierdoor zien we dat er onder het BAU-scenario ook bij ongewijzigd beleid al sprake was van een tewerkstellingsgroei. Dit scenario trekt logischerwijze de evolutie van 2010-2011 door. Volgens dit BAU-scenario zou de tewerkstelling van 55-plussers in 2020 46% hoger liggen dan in 2010. Bij de twee alternatieve scenario's is de gesimuleerde tewerkstellingsgroei nog veel sterker. In het scenario 'gewijzigd beleid' stijgt de tewerkstelling van 55-plussers tussen 2010 en 2020 met 56%, in het scenario '2 years extra' met 63%.

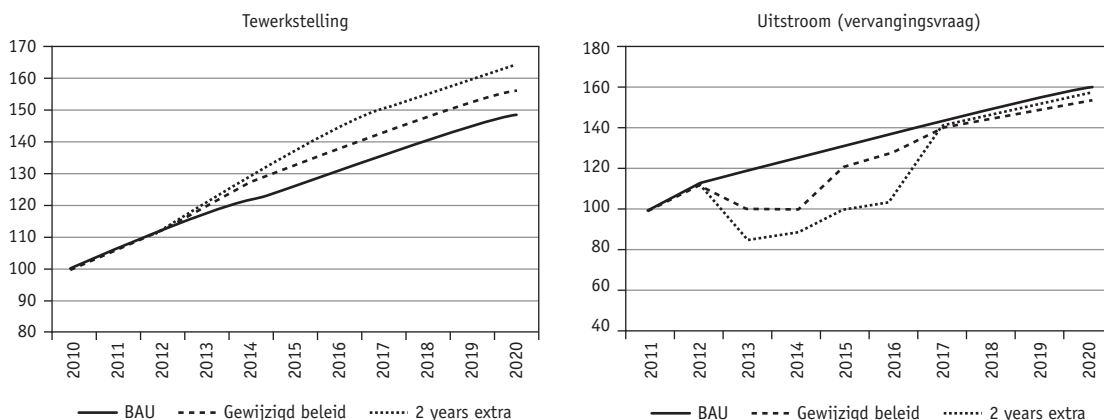
Er is met andere woorden een duidelijke stijging van de tewerkstelling bovenop de BAU-groei. Deze is bij '2 years extra' sterker dan bij het 'gewijzigd

beleid'. De verklaring hiervoor ligt in het feit dat bij het scenario 'gewijzigd beleid' vele vervroegde uittreeders hun uittrede niet moeten uitstellen omdat ze aan de uitzonderingscriteria voor 'lange loopbanen' voldoen (zie hoger), terwijl ze in het '2 years extra' model hoe dan ook hun uittrede (twee jaar) moeten uitstellen. Dat er bij 'gewijzigd beleid' personen zijn die hun uittrede meer dan twee jaar uitgesteld zien, compenseert dit onvoldoende.

Het tweede deel van figuur 1 is een alternatieve weergave van dezelfde evoluties. Hier wordt de jaarlijkse uitstroom van 55-plussers uitgezet volgens de drie scenario's. Deze jaarlijkse uitstroom kan ook gelezen worden als de 'vervangingsvraag 55-plus', dat is de arbeidsvraag die ontstaat vanwege uitredingen van 55-plussers uit de arbeidsmarkt, bijvoorbeeld door (vervroegde) pensioneringen, migratie of sterfte. Deze vervangingsvraag geeft de aanwervingsbehoefte weer om, bij uitstroom van 55-plussers, het tewerkstellingsniveau op peil te houden (Herremans & Vanderbiesen, 2011). Opvallend is dat het effect van de hervormingen op de vervangingsvraag zich grotendeels beperkt tot de overgangsjaren. Tijdens de overgangperiode blijft de uitstroom van 55-plussers, en dus ook de vervangingsvraag, een heel eind onder de verwachte uitstroom bij ongewijzigd beleid. Heel wat 55-plussers die nog niet waren uitgestroomd via de 'oude' regeling, zien zich nu genoodzaakt om bij het verstrengen van de criteria hun uittrede één of meerdere jaren uit te stellen. Zodra de overgangperiode

Figuur 1.

Gesimuleerde evolutie van de tewerkstelling en de uitstroom (vervangingsvraag) bij 55-plussers volgens de drie scenario's (Vlaams Gewest, 2010-2020)



Bron: RSZ, RSZPPO, RSVZ, CIMIRe, Datawarehouse AM&SB (Bewerking Steunpunt WSE)

achter de rug is, wordt het verschil met het BAU-scenario echter grotendeels weggewerkt. De uitstroom concentreert zich nu wel sterker bij de 'oudere' leeftijden, maar de totale jaarlijkse uitstroom blijft ongeveer gelijk in de drie scenario's.

Het effect tijdens de overgangsjaren is vooral bij het '2 years extra'-scenario aanzienlijk. Hier merken we een duidelijke knik in de curve bij het jaar 2016, het eerste jaar waarbij de overgangsregelingen voor zowel het vervroegd pensioen als het SWT afgerond zijn (zie tabel 1). Bij 'gewijzigd beleid' is het effect iets meer gespreid over de jaren. Dit komt doordat de uitrede hier zelfs vijf jaar kan uitgesteld worden. Het optrekken van de uitrededeleeftijd lijkt in elk geval in beide modellen weinig invloed te hebben op de totale vervangingsvraag op lange termijn. De totale gesimuleerde uitstroom van 55-plussers blijft immers min of meer gelijk (na de overgangsjaren), al zal de gemiddelde uitstroomleeftijd wel toegenomen zijn.

De doelstelling binnen handbereik?

In tabel 4 geven we ten slotte de resultaten weer in absolute aantallen. Deze aantallen zijn niet langer gebaseerd op administratieve data, maar wel op cijfers uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK), om de progressie ten opzichte van de (op basis

van EAK becijferde) EU2020-doelstelling te kunnen inschatten. Als basisscenario nemen we de simulatieresultaten van Theunissen et al. (2011) over, aangeduid als het WSE cohortsimulatiemodel.⁷ Dit WSE cohortsimulatiemodel geeft een schatting van de tewerkstelling in 2020, rekening houdend met demografische prognoses en evoluties op het vlak van arbeidsparticipatie (bijvoorbeeld toenemende arbeidsdeelname van vrouwen). Om het effect van de hervormingen uit te drukken, combineren we deze schatting met de informatie uit de voorgaande modellen op basis van de administratieve data.⁸ Het verschil in tewerkstelling van de twee alternatieve scenario's ten opzichte van het BAU-scenario, passen we toe op het basisscenario uit het WSE cohortsimulatiemodel.⁹

Het WSE cohortsimulatiemodel, dat uitgaat van ongewijzigd beleid, simuleert een werkzaamheidsgraad voor 55-plussers in het Vlaams Gewest van 46,1% in 2020. Dit is een aanzienlijke toename ten aanzien van de huidige situatie (38,9% in 2011), maar nog steeds ruim onder de 50%-doelstelling. Bij volle benutting van het groeipotentieel in het scenario van gewijzigd beleid zouden we al aan 28 000 extra werkende 55-plussers komen, wat een werkzaamheidsgraad van 49,1% oplevert. Bij het '2 years extra'-scenario komen er 48 100 werkenden bij en zou de target van 50% gehaald worden (51,3%). Deze cijfers geven aan dat de hervormingen van

Tabel 4.

Simulatie van de tewerkstelling en werkzaamheidsgraad van 55-64-jarigen in 2020, volgens de drie scenario's (Vlaams Gewest en België)

	VLAAMS GEWEST			BELGIË		
	Aantal	Extra	Werkzaamheidsgraad	Aantal	Extra	Werkzaamheidsgraad
Basisscenario (WSE cohortsimulatiemodel)	423 800		46,1	671 150		43,7
Gewijzigd beleid	451 800	+28 000	49,1	713 000	+41 850	46,5
2 years extra	471 950	+48 100	51,3	742 900	+71 750	48,4

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS, CIMIRE, Datawarehouse AM&SB, RSZ DMFA, RSZPPO, RSVZ (Bewerking Steunpunt WSE)

de uittredestelsels potentieel een substantiële invloed hebben op het tewerkstellingsniveau van de 55-plussers en dat de EU2020-doelstelling hiermee voor Vlaanderen binnen handbereik komt. Voor België is het plaatje iets minder rooskleurig, al heeft dit alles te maken met het lage startniveau. De 50%-target lijkt een brug te ver, maar de simulaties geven aan dat de hervorming wel degelijk een verschil kan maken.

Quid pro quo?

Uit de bovenstaande simulatiemodellen kunnen we besluiten dat het optrekken van de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden bij vervroegd rust- en brugpensioen een niet te verwaarlozen effect kan hebben op de tewerkstelling van 55-plussers. Maar we willen het enthousiasme toch wat temperen. Zo zijn we in deze bijdrage impliciet van de assumptie vertrokken dat er een één-op-één-relatie is tussen het toegenomen arbeidsaanbod en extra tewerkstelling. Daarbij hebben we abstractie gemaakt van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. In het licht van de huidige conjunctuurverzwakking moeten we er rekening mee houden dat de vraag naar arbeid wellicht niet evenredig met het aanbod zal stijgen. Mogelijk zal het positieve tewerkstellingseffect bij de 55-plussers deels geneutraliseerd worden door een krimp in andere leeftijdsgroepen. Als de 55-plussers massaal de uitrede uitstellen en hun huidige job continueren, zal het voor de werklozenpopulatie en de jongere generaties moeilijker worden om een job te vinden. In dat geval moeten we een substitutie-effect incalculeren wanneer we

de gesimuleerde tewerkstellingsgroei extrapoleren naar de totale tewerkstelling. De recente prognoses van het Federaal Planbureau (2012) geven aan dat dit voor de eerstkomende jaren inderdaad een reëel risico is en dat de globale werkloosheid hierdoor wellicht verder zal toenemen. Voor een volwaardig rendement van de hervormingen zal de jobmotor eerst weer moeten aanslaan.

*Boie Neefs
Wim Herremans
Luc Sels
Steunpunt WSE*

Noten

1. Zoals brugpensioen op 58 jaar met 35 jaar beroepsverleden voor werknemers met zware medische problemen, brugpensioen op 56 jaar met 33 jaar beroepsverleden waarvan minstens 20 jaar in nachtarbeid, brugpensioen op 56 jaar in de bouwsector en het stelsel van CAO92 op 56 jaar met 40 jaar beroepsverleden.
2. Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten.
3. Rijksinstituut voor de Sociale Verzekering der Zelfstandigen.
4. CIMIRE: Compte Individuel Multisectoriel – Multisectoriele Individuele Rekening.
5. Met uitsluiting van diegenen die dit werknemersrustpensioen combineerden met een pensioen als ambtenaar of zelfstandige.
6. De regelgeving voor brugpensioen op basis van een sector- of ondernemings-cao die afgesloten is na 1/1/2012.

7. Deze simulaties zijn te vinden op www.steunpuntwse.be via de interactieve webtool 'Simulatie werkzaamheid'.
8. In onze modellen konden we niet van meet af aan met EAK-data werken, aangezien de bevolking er wordt ingedeeld in vijfjarige leeftijdsklassen, terwijl onze modellen tewerkstelling per leeftijdsjaar vereisen.
9. Concreet berekenen we het procentuele verschil in doorstroomcoëfficiënten van de twee alternatieve scenario's ten opzichte van het BAU-scenario. Deze verschillen projecteren we vervolgens op de doorstroomcoëfficiënten die we bekomen in het basisscenario op basis van het WSE cohortsimulatiemodel.

Bibliografie

- Braes, S., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De eindmeet in zicht? Impact van de pensioenhervorming op de begunstigden voor een vervroegd pensioen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G. & Sels, L. 2012. Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Herremans, W. & Vanderbiesen, W. 2011. *De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector. Pilootstudie in het kader van VLAMT*. WSE Report Federaal Planbureau. 2012. *Economische Vooruitzichten 2012-2017*. Brussel: Federaal Planbureau
- Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2011. De blik op 2020: Vlaamse en Belgische werkzaamheidsdoelstellingen gewikt en gewogen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 61-72. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vanthuyne, J. 2012. Federale hervormingen eindeloopbaanbeleid. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.