

SESSIE 2: PENSIOENHERVORMING EN UITTREDE

Om de toenemende vergrijzingskosten op te vangen worden overal in Europa maatregelen genomen om de actieve loopbanen te verlengen. In heel wat landen mikt men hiervoor op een verhoging van de pensioenleeftijd. Ook in Nederland werd beslist om de pensioenleeftijd geleidelijk op te trekken tot 67 jaar. In België houdt de officiële pensioenleeftijd stand op 65, maar wie de komende jaren vervroegd wil uittreden zal wel aan strengere voorwaarden moeten voldoen. In de sessie 'pensioenhervorming en uitrede' gaan we na of hervormingen in de uitredesels het uitrededrag beïnvloeden en wat de effecten zijn op de arbeidsdeelname.

Voorzitter: volgt later

Abstracts:

1. Hoe gevoelig is de uitrededeleeftijd voor veranderingen in het pensioenstelsel?

Didier Fouarge (ROA, Universiteit Maastricht)

Deze presentatie gaat in op de mate waarin de pensioenleeftijd van werkenden gevoelig is voor veranderingen in de pensioenrechten. Uit onze review van de literatuur blijkt dat prikkels om langer door te werken inderdaad leiden tot uitstel van de pensioneringsleeftijd. Studies naar het feitelijke uitrededrag, simulatiestudies en stated preferences experimenten laten echter een wisselend beeld zien van de omvang van deze effecten.

Volgens eerdere bevindingen in de literatuur laten wij zien dat het effect van prikkels met een prijseffect sterker is dan dat van prikkels met een inkomenseffect. Met name mannen zijn ongevoelig voor prikkels met een inkomenseffect. Vrouwen zijn daar echter wel gevoelig

voor. Daardoor zal de verhoging van de AOW-leeftijd mogelijk voor vrouwen wel, maar voor mannen niet leiden tot pensioenuitstel.

Wij laten verder zien dat meer flexibiliteit in het pensioenstelsel, zoals bijvoorbeeld de mogelijkheid om met deeltijdpensioen te gaan, er toe kan bijdragen dat mensen later uittreden. Deeltijdpensioen brengt overigens geen netto verhoging van het arbeidsaanbod van ouderen met zich mee, omdat werknemers in de jaren voorafgaand aan hun pensionering minder uren werken.

2. Minder uren werken, later pensioneren? de relatie tussen arbeidsduurvermindering en pensioneringstiming

Dorien Van Looy (CELLO, Universiteit Antwerpen)

Meer mensen moeten aan het werk. De Europese Werkgelegenheidsstrategie stelt voorop om tegen 2020 75% van de bevolking op beroepsactieve leeftijd (20-64 jaar) aan het werk te hebben. Een strategie die ontwikkeld werd met het oog op het verhogen van de arbeidsmarktdeelname van 50-plussers bestaat uit de mogelijkheid om minder uren te gaan werken op het einde van de loopbaan (European Commission, 2011). Deze maatregel is de laatste jaren enorm in populariteit toegenomen (RVA, 2012). Vanuit theoretisch- en beleidsperspectief groeide het idee dat een betere combinatie van werk en leven op het einde van de loopbaan, vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt zou afremmen (Schmid, 1998). Sinds de ingang van de maatregel is er echter een omstreden maatschappelijk debat ontstaan betreffende de effectiviteit van het stelsel van tijdskrediet/loopbaanonderbreking bij 50-plussers in het verminderen van vervroegde uittrede.

Bestaand onderzoek betreffende dit thema komt tot tegenstrijdige conclusies. Enerzijds blijkt uit studies die peilen naar de intentie bij 50-plussers om de loopbaan te verlengen wanneer zij gebruik maken van arbeidsduurvermindering op het einde van de loopbaan, dat een behoorlijk aandeel een lagere vervroegde uittredekans aangeeft (Elchardus & Cohen, 2003; Masquillier, Van Looy & Mortelmans, 2011). Anderzijds blijkt uit ander onderzoek dat de korte termijn uittredekans (na vijf jaar) en de intentie om vervroegd te pensioneren hoog is

Sessie 2: Pensioenhervorming en uittrede

bij 50-plussers die de arbeidsduur verminderd hebben (Devisscher & Van Pelt, 2006; Van Looy, De Preter & Mortelmans, 2012).

Dit onderzoek vult bestaande literatuur aan door de relatie tussen arbeidsduurvermindering en effectieve pensioneringstiming longitudinaal te bekijken. Meer specifiek doen we een beschrijvende analyse op basis van administratieve data van de Datawarehouse Arbeidsmarkt van de Belgische Kruispuntbank Sociale Zekerheid. De steekproef is representatief voor de Belgische beroepsbevolking in 2008 en bevat 50 000 mannen en 50 000 vrouwen die op 1 januari 2008 tussen 49 en 65 jaar oud zijn (ongeacht hun statuut op de arbeidsmarkt).

Concreet volgen we de steekproefpersonen in hun huishouden op van het tweede kwartaal van 1998 tot en met het laatste kwartaal van 2009. We focussen op werknemers in loondienst. Arbeidsduurvermindering wordt gedefinieerd als een transitie van een voltijdse naar een deeltijdse tewerkstelling op het einde van de loopbaan (dat wil zeggen ten vroegste op 50 jaar). Wat betreft deeltijdse tewerkstelling maken we een onderscheid tussen stelsels van loopbaanonderbreking (publieke sector), tijdskrediet (private sector) en het gewone deeltijds werk.

We doen beschrijvende analyses met behulp van 'discrete time hazard' functies. We vergelijken discrete time hazard functies tussen verschillende categorieën. Concreet gaan we in een eerste stap bekijken wie er vanaf 50 de arbeidsduur vermindert en welke verschillen er zijn in wanneer men de arbeidsduur vermindert. Vervolgens vergelijken we in een tweede stap de duurtijden tot pensionering tussen voltijdse en deeltijdse uitreders. In een derde en laatste stap exploreren we hoe duurtijden tot pensionering voor voltijdse en deeltijdse uitreders mogelijk verschillen naargelang individuele (bijvoorbeeld geslacht, gewest, gezondheid), job (bijvoorbeeld arbeider versus bediende, sector, inkomen) en huishoudelijke achtergrondkenmerken (bijvoorbeeld aantal afhankelijke personen in het huishouden, aanwezigheid en arbeidsmarktstatus van de partner).

3. Impact pensioenhervormingen op de Belgische arbeidsmarkt

Koen Hendrickx (Federaal Planbureau)

Het federale regeerakkoord van december 2011 zette een aantal arbeidsmarkthervormingen in de steigers, onder meer op het vlak van eindeloopbaanstatuten. Het Federaal Planbureau heeft de gevolgen van die maatregelen verrekend in zijn jongste macro-economische vooruitzichten op middellange termijn en in zijn projecties op langere termijn, die de basis vormen voor het jaarlijkse verslag van de Studiecommissie voor de vergrijzing.

In deze lezing wordt in de eerste plaats ingegaan op de methodologische aspecten van die doorrekening. We bespreken op welke manier de hervormingen verwerkt worden in onze modelleringen van de arbeidsmarkt op respectievelijk middellange en lange termijn. We behandelen de databronnen en hypothesen die gebruikt werden bij de berekening van de impact van de hervormingen op het arbeidsaanbod. We gaan ook in op de andere transmissiekanalen waarlangs de hervormingen onze arbeidsmarktvooruitzichten beïnvloeden. In de tweede plaats behandelen we het resultaat van de doorrekening. We verwachten dat het gehele pakket van hervormingen een gevoelige impuls zal geven aan de ontwikkeling van het arbeidsaanbod, via een forse verhoging van de macro-economische activiteitsgraad. De maatregelen schuiven de uitstroom van oudere werknemers op in de tijd en slagen er zo in de opwaartse demografische druk op de vervangingsvraag tijdelijk af te zwakken. Op lange termijn zou ook de globale werkzaamheidsgraad een gelijkaardige positieve impact ondergaan. Het vergt echter tijd vooraleer het extra arbeidsaanbod zich vertaalt in extra werkgelegenheid. Omdat bovendien de groeiperspectieven voor de eerstvolgende jaren mager uitvallen, verwachten we dat de werkloosheidsgraad eerst nog verder oploopt, om slechts op middellange termijn geleidelijk terug te zakken naar zijn huidige niveau.

De uiteenzetting zal nauw aansluiten bij de inhoud van het in Over.Werk (22^{ste} jaargang, nummer 3) gepubliceerde artikel 'Na de recente arbeidsmarkthervormingen: vooruitzichten op middellange termijn', maar zal in de mate van het mogelijke ook gebruik maken van meer recente berekeningen.

4. Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst?

Boie Neefs (Steunpunt WSE, KU Leuven)

Onze bevolking vergrijst. Op de arbeidsmarkt uit zich dat in de vorm van een ouder wordende werknemerspopulatie waar we de komende jaren een sterke uitstroom van kunnen verwachten. Dit betekent dat een grote groep mensen op korte tijd zal moeten vervangen worden. In deze uiteenzetting trachten we dit in kaart te brengen. We analyseren daartoe databestanden met betrekking tot RSZ-loontrekkenden. De focus ligt daarbij op de sectoren, daar we na willen gaan waar de door de vergrijzing gegenereerde vervangingsbehoefte het sterkst speelt. De blik op de toekomst gebeurt aan de hand van een projectiemodel, waarbij we twee scenario's uittekenen. In een eerste scenario projecteren we de uitstroom per sector bij gelijkblijvende uittredepatronen. In een tweede scenario houden we rekening met een vertraagde uittrede als gevolg van langer werken.

Op basis van onze analyses trachten we een antwoord te bieden op volgende vragen. In welke sectoren is het aandeel 55-plussers het hoogst? Waar kan de sterkste uitstroom verwacht worden? Wat zegt dit over de vervangingsvraag in deze sectoren? Is er in een krimpsector nog een aanwervingsbehoefte? Hoe evolueert de gemiddelde uittredeleeftijd? Hoe verhoudt dit zich tot het recente verleden? Wat is het effect op al deze indicatoren als mensen langer aan het werk zouden blijven?

De projecties geven alvast aan dat de vergrijzing en hieraan gerelateerde uitstroom een fenomeen is waar alle sectoren mee te kampen hebben. De uitstroom van 55-plussers zal echter niet noodzakelijk een aanwervingsbehoefte creëren. In een krimpsector hoeft immers niet de volledige uitstroom vervangen te worden, maar kan deze aangewend worden om door middel van niet-vervanging een deel van de tewerkstellingskrimp te realiseren. Toch geven de projecties aan dat er in alle sectoren – ook in de krimpsectoren – nog aanwervingen te verwachten zijn als gevolg van een uitstroom van werknemers. De grootste totale aanwervingsbehoefte situeert zich echter bij de sectoren die bovenop een behoorlijke vervangingsvraag ook een sterke tewerkstellingsgroei verwachten. Het is vooral in deze groeisectoren dat de door de vergrijzing gegenereerde vervangingsbehoefte een grote uitdaging wordt.

Sessie 2: Pensioenhervorming en uittrede

De presentatie zal nauw aansluiten bij de inhoud van het in Over.Werk (nummer 4 van 2012) gepubliceerde artikel 'Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst?', maar zal eveneens een aantal uitbreidingen bevatten.