



Pensioenhervormingen: stand van zaken in België ?

2013/11

23 | 03 | 2013



MENSEN



WELVAART



BESCHERMING

In de meeste geïndustrialiseerde landen is de financiële leefbaarheid van het pensioenstelsel onder druk komen te staan als gevolg van de demografische vergrijzing. Je zou verwachten dat het beleid op de toegenomen levensverwachting reageert door de pensioenleeftijd op te trekken. De Belgische overheid deed echter net het omgekeerde door sinds de jaren 70 genereuze brugpensioenstelsels te ontwikkelen vanuit de naïeve veronderstelling dat hierdoor de jongerenwerkloosheid zou dalen. Empirische studies wijzen integendeel uit dat meer brugpensioenen juist samengaan met meer jongerenwerkloosheid en vice versa¹. Wat die studies ook aantonen is dat de belangrijkste verklaring voor de daling van de effectieve pensioenleeftijd moet worden gezocht in de pensioneringsincentieven die vervat zitten in die brug- en andere pensioenstelsels. Door impliciet aan te zetten tot vroegtijdige pensionering hebben deze het probleem van de financiële houdbaarheid van de pensioenstelsels nog verergerd². Een beleid dat mensen aanzet om te stoppen met werken is des te bedenkelijker als ook nog eens blijkt dat precies de vroeggepensioneerden een verhoogd armoederisico lopen³. Niet zelden wordt een brugpensioen immers ervaren als een onvrijwillig⁴ 'offer one cannot refuse'. De huidige – weliswaar absoluut noodzakelijke – ontmanteling van de brugpensioenstelsels zal misschien niet voldoende zijn om de werkgelegenheid bij 50plussers te verhogen: werkgevers blijken – vooral in België – sterke redenen te hebben om zich van oudere werknemerste ontdoen. Enkele van de recente hervormingen in de ouderdomspensioenen lijken de begrotingsproblemen bovendien nog te verergeren.

Hierna volgt een overzicht van de problemen die naar onze mening prioritair zijn voor de Belgische beleidsmakers. Rekening houdend met de aanbevelingen van de Europese Commissie bespreken we achtereenvolgens 1) de begrotingsproblemen veroorzaakt door recent geïmplementeerde hervormingen van de ouderdomspensioenen, 2) de persistente armoede onder oudere werklozen die van het actieve arbeidsmarktbeleid worden uitgesloten, en 3) de cruciale rol van de vraagzijde op de arbeidsmarkt zodra de brugpensioenstelsels ontmanteld zijn.

1 (Jousten-Lefèbvre(2010)

2 Gruber-Wise (2004)

3 Zaidi et al.(2006)

4 Dorn-Sousa-Posa(2010)

MARJAN MAES
PH.D.UCLouvain, ASSISTANT PROFESSOR
HUBRUSSEL, AFFILIATED RESEARCHER KULEUVEN(CES).

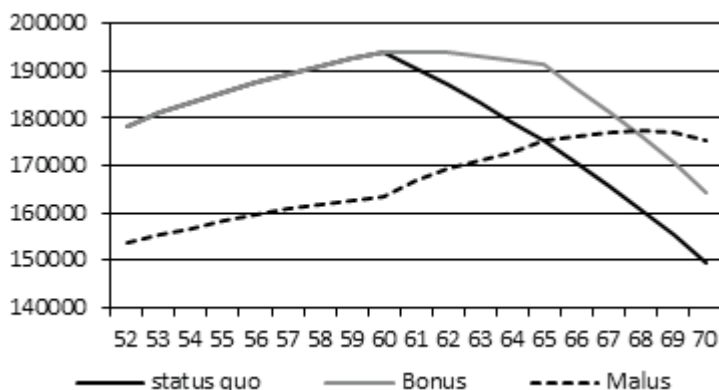
1. Begrotingstekorten als gevolg van de aan de gang zijnde hervormingen van de ouderdomspensioenstelsels

Het Belgische ouderdomspensioenstelsel voor loontrekkenden was aanvankelijk gebaseerd op het verzekeringsprincipe. Bij een volledige loopbaan van 45 jaar vervangt het ouderdomspensioen inderdaad 60% (of 75%⁵) van het gemiddelde inkomen over de hele levenscyclus. In het verleden werd de flexibele pensioenleeftijd (tussen 60 en 65 jaar) gecombineerd met een malus: de pensioenuitkeringen werden namelijk met 5% verminderd per jaar dat iemand vóór de wettelijke pensioenleeftijd van 65 met pensioen ging. Dit betekent dat de pensioenuitkering waarop een werknemer op zijn 60e aanspraak kon maken, 25% minder bedroeg dan deze waar hij op zijn 65e recht op had. Sinds de afschaffing van deze 5%-malus in 1991 stijgen de pensioenrechten echter met slechts 1/45 (d.w.z. 2,2%) per bijkomend jaar dat iemand werkt, zolang de loopbaan geen 45 jaar telt. Doordat bovendien ook nog eens loonplafonds en minima werden ingevoerd, is het Belgische pensioenstelsel mettertijd geëvolueerd in de richting van een systeem met forfaitaire uitkeringen dat amper incentieven biedt om te blijven werken.

De mate waarin een pensioenstelsel werkincentieven biedt, wordt in de literatuur gemeten aan de hand van twee welbekende concepten. Het eerste – de Social Security Wealth (SSW) – verwijst naar de geactualiseerde waarde van alle pensioenuitkeringen die iemand vanaf zijn pensionering tot het einde van zijn leven ontvangt. Omdat dit bedrag met de verworven pensioenrechten overeenkomt, stijgt de SSW tot de pensioengerechtigde leeftijd (momenteel 60, maar 62 vanaf 1-1-2016) om vervolgens snel weer af te nemen. Het uitstellen van de pensioenopname na de pensioengerechtigde leeftijd impliceert namelijk dat er minder jaren overblijven waarin iemand zijn pensioen ontvangt (zie Figuur 1). Door een 5%-malus – zoals in het pensioenstelsel voor loontrekkenden tot 1991 – zou de SSW niet op 60 maar pas op 65 jaar pieken en zouden loontrekkenden een belangrijke afweging moeten maken tussen meer vrije tijd of een hogere pensioenuitkering. Echte keuzevrijheid dus. De pensioenbonus die de Belgische regering in 2007 invoerde en in 2013 herzag, betekent daarentegen dat de pensioenuitkeringen worden opgetrokken per jaar dat het pensioen na de pensioengerechtigde leeftijd ingaat. Dit leidt tot een hogere SSW na de pensioengerechtigde leeftijd. Het bedrag van de bonus is echter zo laag dat de SSW nog steeds op de pensioengerechtigde leeftijd piekt.

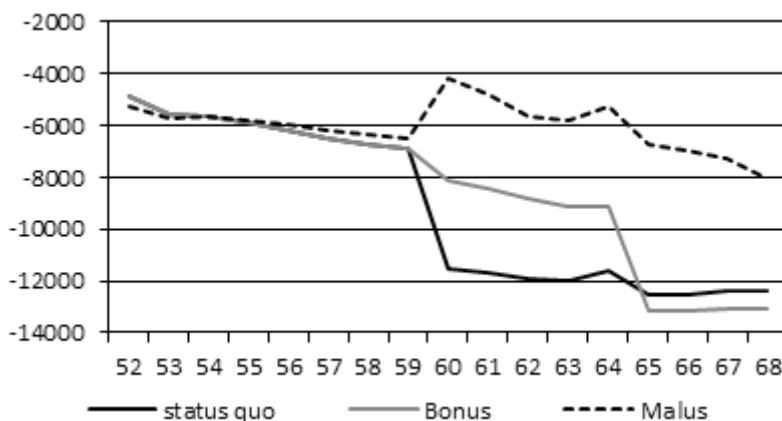
⁵ Indien de loontrekkende gehuwd is met een partner zonder inkomen uit werk of vervangingsinkomen.

Figuur 1: SSW volgens leeftijd bij pensioenopname (Maes(2010))



Een tweede concept, de *accrual*, meet de verandering in de SSW als gevolg van het uitstellen van de pensioenopname met één jaar. Indien een werknemer zijn pensioenopname uitstelt, verliest hij één jaar aan pensioenuitkeringen (na de pensioengerechtigde leeftijd) en dient hij een bijkomend jaar sociale bijdragen te betalen (=een percentage van zijn arbeidsinkomen). Dit is financieel enkel interessant als dit verlies wordt gecompenseerd door een voldoende grote, anders gezegd een “actuarieel faire”, toename van zijn toekomstige pensioenuitkeringen. In België is deze *accrual* over het algemeen sterk negatief, aangezien de pensioenrechten slechts met 1/45 toenemen.

Figuur 2: Accrual volgens leeftijd bij pensioenopname (Maes(2010))



Zoals blijkt uit Figuur 2, zou een 5%-malus een effectief instrument zijn om langer werken lonend te maken: de toekomstige pensioenuitkeringen stijgen met 5% per jaar dat het pensioen wordt uitgesteld, bovenop de toename met 1/45 in het geval van een onvolledige loopbaan. Ook de pensioenbonus verhoogt de toekomstige pensioenuitkeringen per jaar uitstel van pensioenopname, maar het bonusbedrag is zo gering dat het systeem slechts bij lage lonen en korte loopbanen een stimulans vormt om te blijven werken. Omdat de

bonus momenteel beperkt is tot de leeftijd van 60 tot 65 jaar, keldert de accrual bovendien op 65. Onderzoek (Maes(2010), Gruber-Wise(2004)) heeft aangetoond dat mensen door de invoering van een malus 1,1 jaar later met pensioen zouden gaan. De pensioenbonus verhoogt de pensioenleeftijd met amper 0,3 jaar omdat hij twee tegengestelde effecten met zich meebrengt (zie ook Lefèbvre-Orsini(2012)). Een bonus tussen de leeftijd waarop iemand pensioengerechtigd is en de wettelijke pensioenleeftijd verhoogt inderdaad de accrual, wat mensen ertoe aanzet om later met pensioen te gaan. Toch mag niet uit het oog worden verloren dat er ook pensioengerechtigden waren die langer bleven werken terwijl er geen bonus was. Dankzij deze bonus krijgen zij een onverwachte pensioenverhoging zodat ze het zich sneller kunnen veroorloven om met pensioen te gaan dan ze hadden verwacht.

Dit 'inkomenseffect' werd door de Belgische regering over het hoofd gezien bij de invoering van de pensioenbonus. Bovendien zorgt de bonus weliswaar voor hogere socialezekerheidsinkomsten(+3%) omdat de pensioenleeftijd lichtjes stijgt, maar deze stijging wordt duidelijk tenietgedaan door de hogere overheidsuitgaven voor pensioenuitkeringen (die moeten worden uitbetaald zolang de begunstigden leven)(+4,7%). De pensioenbonus werd gelanceerd als een maatregel die de problemen mee zou oplossen, maar brengt de financiële houdbaarheid van het pensioenstelsel nog meer in het gedrang. Dit staat in schril contrast tot de 5%-malus die de begroting een flink stuk vooruit zou helpen omdat hij de uitgaven aan toekomstige pensioenuitkeringen zou verlagen en de inkomsten uit sociale bijdragen zou verhogen. De Belgische regering probeerde haar pensioenbonus tot slot te rechtvaardigen door te beklemtonen dat een bonus in de vorm van een eenmalige uitkering (*lumpsum*) de lage pensioenen relatief meer ten goede komt dan de hoge pensioenen.

Daarbij verliest ze echter uit het oog dat dit de inkomenskloof tussen pensioentrekkers en bijstandtrekkers⁶ vergroot, terwijl een pensioenmalus deze inkomenskloof net verkleint. *Op het einde van de rit zou een 5%-malus dus tot minder inkomensongelijkheid onder ouderen leiden en makkelijk financiële middelen genereren die kunnen worden gebruikt om de armoede onder Belgische ouderen te verminderen.*

Het spreekt voor zich dat de *recente afschaffing van de pensioenmalus voor zelfstandigen* bij een flexibele pensioenleeftijd een kolossale vergissing is: de effectieve pensioenleeftijd zal hierdoor dalen, waardoor een nog niet bestaande bijkomende pensioenlast zal ontstaan die alle armoedebestrijdingsmaatregelen in de toekomst financieel onhaalbaar maakt. *De recente herziening van de bonus in 2013 – voornamelijk om de bijkomende kosten te dragen die de bonus zelf creëert – lost het probleem niet op: het blijft een bonus vóór de wettelijke pensioenleeftijd, wat een bizar en alleenstaand fenomeen is wanneer we het vergelijken met de internationaal courante praktijk van een malus vóór en bonus na de wettelijke pensioenleeftijd.*

⁶ Afgezien van het ouderdomspensioen zijn ervanaf de wettelijke pensioenleeftijd ook nog tegemoetkomingen met middelentoetsing (IGO)

Tabel 1: Aanpassing van de pensioenuitkeringen bij pensionering vóór/ na de wettelijke pensioenleeftijd (OESO (2011))

	Malus	Bonus
Austria	4.2%	4.2%
Denmark		5.8% ¹
France	5%	5%
Germany	3.6%	6%
Greece	6%	3%
Spain	6-7.5%	2-3%
UK		10.4%
US	6.67%	8%

7

⁷ Maar dat is niet het einde van verhaal. Dit gebrek aan actuariële neutraliteit in het Belgisch pensioenstelsel zal nog meer gevolgen hebben voor de begroting, omwille van *het afschaffen van de inkomensgrens toegelaten arbeid voor werkenden ouder dan 65* sinds 1 januari 2013. In België werden werkende pensioentrekkers voor 100% belast op hun pensioenuitkering indien hun inkomsten uit arbeid een bepaald plafond overschrijden. Heel wat Belgische burgers beschouwen dit als een zware belasting op arbeid.

Waarschijnlijk zette dit Belgische beleidsmakers er enkele jaren geleden toe aan om de inkomensgrens voor werkende pensioentrekkers ouder dan 65 op te trekken. De internationale vakliteratuur – met zowel fascinerend theoretische modellen als empirische toepassingen – toont echter dat de inkomensgrens toegelaten arbeid en de afschaffing ervan een dubbelzinnige en zeer bescheiden impact hebben op het arbeidsaanbod. Uitgaande van longitudinale administratieve gegevens stelden we een structureel arbeidsaanbodmodel voor pensioengerechtigde loontrekkenden op, waarbij we een significante inkomens- en loonelasticiteit schatten. Hiermee simuleerden we een volledige afschaffing van de inkomensgrens toegelaten arbeid boven de 65 (Maes(2013)).

Om te begrijpen wat er precies gebeurt, maken we een onderscheid tussen twee groepen van loontrekkenden ouder dan 65. De meerderheid van die werkende 65plussers combineert een pensioenuitkering met een inkomen uit arbeid dat net onder de inkomensgrens ligt, terwijl een minderheid van die werkende 65plussers voltijds is blijven werken en zijn pensioenopname uitstelt. Bij een afschaffing van de grens toegelaten arbeid, krijgt de eerste groep een stimulans om meer arbeid te leveren, omdat zij hun nettoloon zien stijgen. De mensen uit de tweede groep zullen onmiddellijk hun pensioen opnemen, omdat ze dit vrij kunnen aanvullen met hun inkomen uit werk. Gezien dit onverwachte pensioenvoordeel, kunnen ze het zich bovendien veroorloven om minder te gaan werken, terwijl ze uiteindelijk netto evenveel overhouden als voordien. We stelden vast dat de afschaffing van de inkomensgrens bij 65plussers *het mediaan aantal werkuren per week*

⁷ Eigenlijk verdeeld volgens het verwachte aantal levensjaren op het ogenblik van de pensionering.

met 2,44 zou verhogen, maar met zekerheid overheidstekorten veroorzaakt. Enerzijds ziet de overheid haar inkomsten uit sociale zekerheid namelijk met 35% stijgen door het grotere arbeidsaanbod vanwege de loontrekkenden die juist onder de inkomensgrens geconcentreerd zaten.

Anderzijds dalen de inkomsten uit sociale bijdragen echter met 68% door het verminderde arbeidsaanbod vanwege de minderheid van loontrekkenden die vóór de hervorming voltijds werkten voor een hoog loon. Alles bij elkaar genomen is het netto-effect op de inkomsten uit sociale bijdragen een verlies van 22%. Dit kan een teleurstellend resultaat zijn voor beleidsmakers die de naïeve hoop koesterden dat een afschaffing van de inkomensgrens toegelaten arbeid de overheid hogere inkomsten zou opleveren⁸. Daar komt nog bij dat de begrotingsimpact niet alleen van de inkomsten uit sociale zekerheid afhangt, maar ook van de pensioenbetalingen die de overheid aan de vroegtijdig gepensioneerden verschuldigd is.

Al wie ouder is dan 65 en vóór de hervorming zijn pensioenopname nog even uitstelde, doet dit nu al op zijn 65e. Dit komt nog eens bovenop de begrotingdeficits uit sociale bijdragen. *Dergelijke deficits zouden kunnen worden beperkt door het Belgische pensioensysteem actuarieel fair te maken.*

De schrapping van de malus uit alle ouderdomspensioenstelsels toont helaas dat we net de omgekeerde richting uitgaan. Indien het pensioenstelsel actuarieel neutraal zou zijn – zoals in het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten –, zouden mensen geen stimulansen krijgen om op een specifieke leeftijd hun pensioen op te nemen (Disney-Smith(2002)). Een andere manier om de tekorten te 'milderen' bestaat erin om de *wettelijke pensioenleeftijd op te trekken tot 67 of 68*, in overeenstemming met de stijgende levensverwachting zoals in de meeste OESO-landen.

⁸ De minderheidsgroep weegt zo zwaar door in de inkomsten uit sociale zekerheid omdat de mensen in deze groep hoge lonen hebben en dus heel wat sociale bijdragen betalen, terwijl de meerderheidsgroep die onder de grens duikt, lage lonen heeft en dus weinig sociale bijdragen betaalt.

Stijging van de wettelijke pensioenleeftijd				
	65	66	67	68
Australië			2023	
Oostenrijk	X			
België	X			
Denemarken			2024	
Finland				X
Frankrijk			2018	
Duitsland			2029	
Griekenland		2013	2014	
Ierland		2013		
Italië		2018	2026	2050
Nederland		2018	2021	
Noorwegen			X	
Portugal		2014		
Spanje			2027	
Zweden			X	
Verenigd Koninkrijk				2044
Verenigde Staten			2022	

2. Zorgt de ontmanteling van de brugpensioenstelsels voor werkloosheid en armoede?

Mensen kunnen er vrijwillig voor kiezen om de arbeidsmarkt te verlaten, maar heel wat vroegtijdige uittrekkers ervaren hun pensionering als een gedwongen vertrek (Dorn-Sousa-Poza(2010)). Een enquête onder oudere werklozen van Opel Antwerpen(Maes-Deneyer(2011)) wees uit dat 41% van de mensen die voor brugpensioen “kozen”, liever weer aan het werk zou gaan en bij voorkeur voltijds. Toch bieden regelingen voor oudere werklozen, brug- en andere pensioenstelsels sterke incentieven om al vroeg de arbeidsmarkt te verlaten: bruggepensioneerden kunnen rekenen op genereuze nettovervangingsratio's en blijven tot hun 65erechten voor de ouderdomspensioen opbouwen – alsof ze waren blijven werken – op basis van hun laatste loon. Hetzelfde geldt voor oudere werklozen, zij het dat zij een lagere vervangingsratio hebben.

Volgens ramingen van een *competing risk*-model bij Belgische oudere loontrekkenden (Maes(2011)) wordt de overstap naar het ouderdomspensioen inderdaad verklaard door deze pensioneringsincentieven, terwijl zij in de verklaring van oudere werkloosheid

minder meespelen. De schattingen op basis van het model werden gebruikt om na te gaan in hoeverre uittredingstrajecten mekaar substitueren⁹, en voornamelijk dan de simulatie van een verlaging van de brugpensioenuitkeringen tot het niveau van de werkloosheidsuitkeringen. Dit komt in grote lijnen neer op de brugpensioenhervorming die momenteel door de Belgische regering wordt geïmplementeerd. Je zou kunnen verwachten dat snoeien in de brugpensioenuitkeringen ervoor zorgt dat sommige mensen de arbeidsmarkt via de werkloosheid gaan verlaten wat hen een lagere levensstandaard oplevert of zelfs in de armoede brengt. Daar staat tegenover dat deze regeling anderen ertoe kan aanzetten om langer te blijven werken, totdat ze in aanmerking komen voor een ouderdomspensioen. We stelden vast dat het aantal loontrekkenden dat op zijn 65e een ouderdomspensioen zou ontvangen (werkloos zou zijn), met 13% (9%) zou stijgen. Het aantal loontrekkenden dat op zijn 65e nog aan het werk zou zijn, zou met 15,5% stijgen. Het meest opvallende resultaat was dat arbeiders met een laag opleidingsniveau een aanzienlijk grotere kans zouden lopen om werkloos te worden als gevolg van het terugschroeven van de brugpensioenregelingen. Dit is in het bijzonder het geval voor arbeiders in de traditionele sectoren zoals de energiesector, de chemie, de mechanische industrie en de bouw. In het geval van bedienden met een hoog opleidingsniveau die aan privéspaarplannen en pensioenspaarplannen meedoen, is de kans beduidend groter dat zij langer aan het werk blijven en de arbeidsmarkt via het ouderdomspensioen verlaten (Maes(2011)).

De vaststelling dat onvrijwillige vroegtijdige uittreding bestaat, deed de vraag rijzen of deze oudere werklozen een groot risico op armoede lopen wanneer zij in de werkloosheid terechtkomen. Op basis van een recente representatieve steekproef van Belgische gezinnen in de leeftijdscategorie van 55 tot 75 jaar uit 2001 konden we vaststellen dat amper 3% van de werkenden ouder dan 50 in armoede leeft: het fenomeen van de workingpoor van boven de 50 bestaat dus niet in België.

Onder oudere werklozen bedraagt de armoedegrad daarentegen meer dan 30%. We stelden ook vast dat de transitie van werk naar werkloosheid (van werkloosheid naar werk) de kans om in (uit) de armoede te raken, vergroot. *Zorgwekkend is echter dat meer dan 60% van de ouderen die ooit arm geweest zijn, ook arm blijven aangezien oudere werklozen het zeer moeilijk hebben om weer op de arbeidsmarkt heringeschakeld te worden.*

Verscheidene onderzoekers hebben geprobeerd om empirisch bewijs te vinden voor het idee dat financiële pensioneringsincentieven in de socialezekerheidssystemen ouderen in een armoedeval duwen. Dit betekent dat oudere werklozen ertoe worden aangezet om niet te werken en ze hierdoor tegelijk afglijden in armoede. Volgens Biewen (2009) worden lage inkomens vaak geconfronteerd met pensioneringsincentieven, waardoor het voor hen niet de moeite loont om een baan aan te nemen wanneer hij/zij werkloos is of zelfs maar om een slecht betaalde baan te behouden. Zaidiet al.(2006) besloot dat het

⁹ Het idee dat uittredingstrajecten elkaar substitueren, is niet nieuw. De RVA (2011) meldt in een rapport dat het optrekken van de pensioenleeftijd voor vrouwen van 60 naar 65 gepaard ging met een verhoogde instroom in de werkloosheid (+631%) en het brugpensioen (+432%) in de periode 2000-2010.

meest effectieve beleid om ouderen uit te armoede te houden, erin bestaat om werken lonend te maken (pag.46). Armoede is echter niet alleen toe te schrijven aan financiële pensioneringsincentieven, maar ook aan de depreciatie van menselijk kapitaal (door het ontbreken van begeleiding en opleiding) die het zoeken naar een baan compliceert en demoraliserend werkt. Meer in het algemeen voeren we in Maes (2013) aan dat persistente armoede kan worden verklaard door *het passieve arbeidsmarktbeleid* eigen aan bepaalde welvaarstaten. Fouarge-Layte(2005) toonde aan dat de persistentearmoede 50% lager ligt in sociaaldemocratische (Zweden, Denemarken) dan in continentalewelvaartstaten (België, Duitsland) en schrijft dit toe aan het feit dat de eerste groep landen een hoge vervangingsratio gecombineerd wordt met een actief arbeidsmarktbeleid, terwijl de tweede groep lagere vervangingsratio's heeft in combinatie met makkelijk toegankelijke en passieve uitkeringen. Dit klinkt plausibel aangezien alle Belgische trajecten om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten, met elkaar gemeen hebben dat ze mensen financieel sterk ontmoedigen om te werken en hen tegelijk vrijstellen van het zoeken naar werk, terwijl bovendien elke vorm van begeleiding of opleiding om opnieuw op de arbeidsmarkt te worden ingeschakeld, ontbreekt.

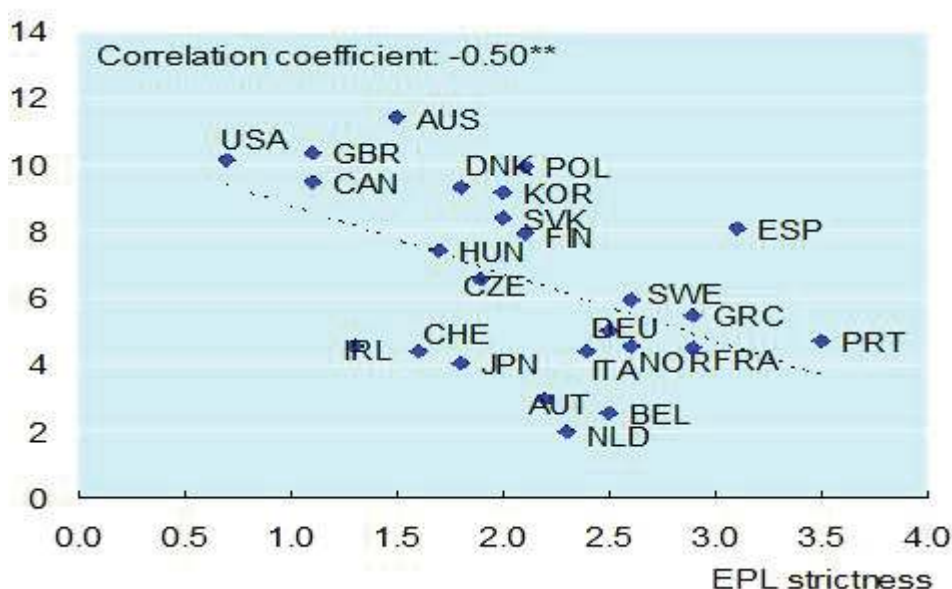
Empirisch onderzoek toont aan dat het voornamelijk *die intensieve begeleiding bij het zoeken naar een baan in combinatie met sancties en/of regressieve uitkeringen* (Kluve(2010)) het aantal herintreders op de arbeidsmarkt aanzienlijk doet stijgen. In België wordt slechts zeer recent een dergelijk activeringsbeleid gevoerd ten aanzien van werklozen ouder dan 50. Dit blijft bovendien beperkt tot werklozen jonger dan 55(58 vanaf 2016). Wie zijn baan verliest in het kader van een collectieve ontslagregeling als gevolg van een bedrijfsherstructurering, heeft toegang tot verplichte intensieve outplacementopleidingen gedurende 6 maanden. Paradoxaal genoeg moeten deze mensen gedurende 6 maanden leren hoe ze moeten solliciteren en een cv schrijven, terwijl ze na afloop van deze zes maanden hun brugpensioen krijgen:de voorwaarde om op brugpensioen te mogen gaan is namelijk dat zij de outplacementopleiding hebben gevolgd, terwijl de echte oudere werklozen als gevolg van de geleidelijke ontmanteling van de brugpensioenstelsels lage uitkeringen krijgen en geen toegang hebben tot deze outplacementprogramma's of intensieve begeleiding bij het zoeken naar een baan!

3. Rol van de werkgevers

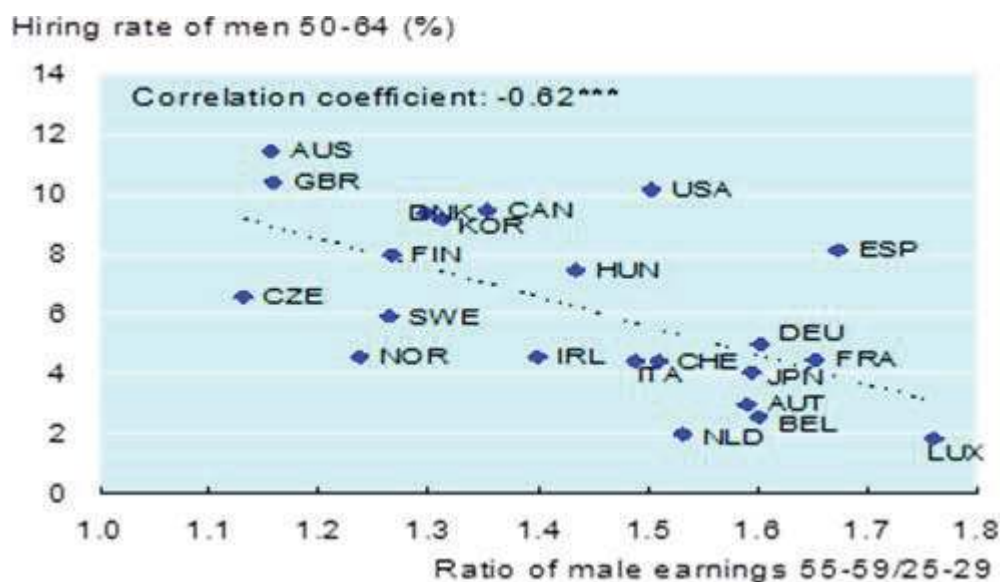
Het feit dat vele werknemers hun pensioen ervaren als 'an offer one cannot refuse', laat op zijn minst vermoeden dat werkgevers hen misschien wel met zachte dwang naar de uitgang van de arbeidsmarkt begeleiden. Waarom zijn bedrijven hun oudere werknemers liever kwijt dan rijk? Een eerste reden is dat bedrijven regelmatig een beroep doen op brugpensioenregelingen (= werkloosheidsuitkering aangevuld met een bedrijfstoelage) wanneer *de ontslagbescherming zeer streng is*: wanneer het veeleer moeilijk is om

werknemers aan te werven en te ontslaan, en wanneer de lonen rigide zijn, kan het voor de werkgever goedkoper zijn om de werknemer een brugpensioen 'aan te bieden' dan om hem te ontslaan. Bovendien is deze oplossing voor de werknemer aanvaardbaarder dan een werkloosheidsuitkering (Hutchens(1999)). De derde partij die eigenlijk de rekening betaalt, is de Belgische belastingbetaler die bij die onderhandelingen niet aan tafel zit. Tot op vandaag wijst niets erop dat de ontslagbescherming in België flexibeler zou worden in navolging van het Deense *flexicurity*-voorbeeld. We nemen aan dat positieve ervaringen met intensieve actieve arbeidsmarktbeleidsinstrumenten metertijd de weerstand tegen flexibele aanwervings- en ontslagmodaliteiten zal verminderen.

Hiringrate of men 50-64(%) (OECD(2011))



Een tweede reden houdt verband met de kloof tussen de lonen en de productiviteit van oudere werknemers. In landen waar de lonen van oudere werknemers sneller stijgen dan hun productiviteit, kunnen bedrijven dit als een sterke stimulans ervaren om zich van hun oudere werknemers te ontdoen.



Hoewel het meten van iemands productiviteit een delicate zaak blijft, wijzen verscheidene studies uit dat de productiviteit van oudere werknemers in België (Vandenbergh-Waltenberg-Rigo(2013), Cataldi-Campelman-Rycx (2011)) aanzienlijk lager is dan die van jongere werknemers. Zolang de lonen van de oudere werknemers consequent hoger blijven dan hun productiviteit, zal de ontmanteling van de brugpensioenstelsels bedrijven in de zeer nabije toekomst met stijgende loonkostenconfronteren.

Dit brengt ons bij een derde factor. Het zal niemand verbazen dat de productiviteit van oudere werknemers afneemt, aangezien *investeringen in opleidingen en loopbaanbeheer van oudere werknemers* in hoofdzaak onbestaande zijn. Dit is te verklaren door de verwachte kortere terugverdienperiode voor investeringen in menselijk kapitaal wanneer het om oudere werknemers gaat. Het bestaan van brugpensioenstelsels verkort de verwachte terugverdienperiode van investeringen in menselijk kapitaal uiteraard nog meer. We mogen hopen dat de vicieuze cirkel wordt doorbroken door de huidige ontmanteling van de brugpensioenstelsels en dat het voor werkgevers rendabeler wordt om in de inzetbaarheid van hun oudere werknemer te investeren. Door de recente cao Nr. 104 bindend te maken, zou de regering werkgevers kunnen stimuleren om dit te doen.

Referenties

Biewen M.(2009), "Measuring state dependence in individual poverty histories when there is feedback to employment status and household composition", JAE 24(7), 1095-1116. Cataldi A.-Campelman S.-Rycx F.(2011), "Does it pay to be productive?", International Journal of Manpower 33(3), 264-283. Devicienti F.(2011), "Estimating poverty persistence in Britain", Empirical economics 40(3), 657-686.

Disney, R.-Smith, S.(2002), "The labor supply effect of the abolition of the earnings rule for older workers in the United Kingdom", Economic Journal 112(478), C136-52.

Dorn D.-Sousa-Poza A.(2010), "'Voluntary' and 'involuntary' early retirement: an international analysis", Applied Economics 42(4), 427-438.

Fouarge D.-Schils T.(2009), "The effect of early retirement incentives on the training participation of older workers", LABOUR 23(1), 85-109.

Fouarge D.-Layte R.(2005), "Welfare regimes and poverty dynamics: the duration and recurrence of poverty spells in Europe", Journal of Social Policy 34 (3), 407-426.

Gruber J.-Wise D.(eds.)(2004), Social security programs and retirement around the world: micro-estimation, Chicago: University of Chicago Press.

Hutchens R.(1999), "Evaluating social security early retirement benefits as a form of unemployment insurance", International economic review 40(3), 659-678.

Jousten A.-Lefèbvre, M.-Perelman, S.-Pestieau, P.(2008), "The effects of early retirement on youth unemployment: the case of Belgium", IMP WP.

Kluve, J.(2010), »The effectiveness of European active labor market policy«, Labour Economics 17(6), 904-918.

Lefèbvre, M.-Orsini, K. (2012), "A structural model for early exit of older men in Belgium", Empirical Economics 43(1), 379-398.

Maes, M.(2010), "Le bonus de Pension", Regards Economiques, UCLouvain.

Maes, M.(2013), "Poverty persistence among the elderly in the transition from work to retirement", JOEI 11(1), 35-56.

Maes, M.(2011), "Will the dismantlement of early retirement schemes increase older unemployment?", LABOUR 25(2), 252-267.

Maes, M. (2013), "Estimation of a structural labor supply model: application to the earnings test in Belgium, WP, HUBrussel.

OECD(2011), Pensions at a glance, Paris.

RVA/ONEM(2011), Evolutie van de uitkeringstrekkers van 50 jaar of ouder, Brussels.

Vandenbergh V.-Waltenberg F.-Rigo M.(2013), Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data", Journal of Productivity analysis, 111-136.

Zaidi A.-Makovec M.-Fuchs M.-Lipszyc B.-Lelkes O.-Rummel M.-Marin B.-DeVos K.(2006) Poverty of elderly people in EU-25, European Commission, Brussels.

Voor duurzame economische
groei en sociale bescherming.



ONAFHANKELIJKE DENKTANK

KLARE IDEEËN, KLAAR VOOR ACTIE

Itinera Institute VZW

Leopold II Laan 184d B-1080 Brussel
T +32 2 412 02 62 - F +32 2 412 02 69

info@itinerainstitute.org
www.itinerainstitute.org

Verantwoordelijke uitgever: Marc De Vos, Directeur