

DE GEVOLGEN VAN ZORGVERLOF VOOR HET PENSIOEN: RESULTATEN VAN SIMULATIES VAN TYPEGEVALLEN¹

DOOR MIKKEL BARSLUND*, GIJS DEKKERS en KAREL VAN DEN BOSCH*****

*Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving (HIVA), KU Leuven

**Federaal Planbureau en Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CeSO), KU Leuven

***Federaal Planbureau en Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck (CSB), Universiteit Antwerpen

1. INLEIDING

In de EU zorgen zowat 44 miljoen volwassenen, d.w.z. 12% van de volwassen bevolking, veelvuldig (meer dan twee keer per week) voor een familielid, buur of vriend die gehandicapt of ziek is (Eurofound, 7, 2020). Vrouwen verstrekken vaker dan mannen informele zorg en ze besteden er ook meer uren aan. In België is 62% van de volwassen informele zorgverstrekkers een vrouw, wat hoger ligt dan het gemiddelde voor de EU (Ecorys, 56, 2021). Het verschil tussen mannen en vrouwen is vooral in de leeftijdsgroep 45-64 bijzonder groot: in België verstrekt 16% van de mannen en 30% van de vrouwen informele zorg (Social Protection Committee (SCP), 75, 2021a).

Omdat informele zorg niet betaald wordt, maar doorgaans wel over een lange periode loopt en fysiek en mentaal zeer veeleisend kan zijn, gaat ze vaak gepaard met een vermindering of stopzetting van de beroepsactiviteit door de zorgverstrekker (Heitmueller, 2007; Henz, 2006; Ciccarelli en Van Soest, 2018; Social Protection Committee (SCP), 83-84, 2021a; Evandrou en Glaser, 2003; Eurofound, Figuren 8 en 9, 40, 2020), een kleinere kans om de arbeidsmarkt opnieuw te betreden (Ehrlich, Möhring en Drobnič, 2020), lagere arbeidsinkomsten gedurende de rest van het leven en beroepsactiviteiten met een lagere status (Budig en England, 2001; Gash, 2009; Van Houtven et al., 2013; Busch, 2020; Social Protection Committee (SCP), 86, 2021a). In België wordt, net zoals in de meeste EU-landen, iemands pensioenuitkering bepaald op basis van het vroegere arbeidsinkomen en uitkeringen. Aangezien de gevolgen van de zorg voor het loon met de jaren cumuleren, kan zorgverstrekking gepaard gaan met een lager pensioeninkomen dan dat van mensen zonder zorgverplichtingen (Fasang, Aisenbrey en Schömann, 2013; Möhring, 2015, 2018). Daardoor werkt het verschil tussen man en vrouw op het vlak van verantwoordelijkheden inzake informele zorg en de gevolgen daarvan op de formele arbeidsmarkt, mee de genderpensioenkloof (GPK) in de hand (Bettio, Tinios en Betti, 2013; Burkevica et al., 2015; Ginn en MacIntire, 2013; Halvorsen en West Pedersen, 2019). De GPK geeft aan dat het gemiddelde pensioen van vrouwen in alle EU-landen lager ligt dan dat van mannen.

(1) Dit artikel is gebaseerd op het MIGAPE-project (DG JUST, Subsidieovereenkomst 820798), mede opgericht door het programma "Rechten, gelijkheid en burgerschap" van de Europese Unie (2014-2020).

Bovendien is de kans groot dat de vergrijzing deze kwesties nog scherper zullen stellen. In veel landen van de EU-27, ook in België, zal de zorgvraag de komende jaren toenemen (Eurofound, Tabel 3, 14, 2020). Aan deze grotere vraag moet tegemoet gekomen worden door het aanbod aan formele of informele zorgarbeid te vergroten. Als het aanbod aan formele zorgarbeid geen gelijke tred houdt met de vergrijzing, dan zou de druk op vrouwen om nog meer informele zorgtaken op zich te nemen kunnen toenemen (zie ook Eurofound, 16 en verder, 2020).

België en vele andere landen erkennen het belang van informele zorgtaken en creëerden daarom compenserende zorgkredietstelsels voor wie minder werkt om een tijdelijke zorgtaak op zich te kunnen nemen. Deze stelsels kunnen een inkomen en sociale zekerheid verstrekken, maar kunnen ook gedeeltelijk compenseren dat vanwege die zorg het pensioeninkomen lager ligt (Frericks, 2011; Pfau-Effinger, 2012). Er is echter maar weinig kwantitatieve informatie beschikbaar over de omvang van deze compensatie voor personen in verschillende situaties, voor wat betreft het loonniveau en de mate waarin minder wordt gewerkt.

Om dit hiaat in kennis op te vullen, gebruiken we simulaties met typegevallen (d.w.z. hypothetische vrouwelijke individuen met verschillende opleidingsniveaus) om na te gaan wat de impact is als iemand zorgtaken verstrekt aan een kind (op 30-jarige leeftijd) of aan een oudere verwante (op 54-jarige leeftijd). We maken een onderscheid tussen scenario's waarbij de zorgverstrekking leidt tot deeltijds werken, en scenario's waarbij de loopbaan volledig wordt onderbroken, in beide gevallen voor zes jaar. In het laatste geval maken we ook een onderscheid tussen scenario's waarbij de onderbreking van de loopbaan op de arbeidsmarkt geen gevolgen heeft voor het loon in de toekomst, en scenario's waarbij ten gevolge van die onderbreking de lonen in de toekomst lager liggen en er m.a.w. een loonnadeel is.

Om de resultaten voor België in perspectief te plaatsen, leggen we ze naast de resultaten van vergelijkbare simulaties voor vier Europese landen met een grote (Luxemburg), middelgrote (Liechtenstein en Portugal) en kleine (Slovenië) genderpensioenkloof. Bovendien bespreken we hoe deze resultaten beïnvloed worden door de pensioenstelsels in deze landen.

De rest van het artikel is als volgt opgebouwd: in het volgende deel wordt de interactie besproken tussen informele zorgactiviteiten, pensioenstelsels en pensioenopbouw. Het bevat ook een kort literatuuroverzicht. In deel 3 beschrijven we de stelsels voor tijdskrediet en thematisch verlof, waarbij we vooral de klemtoon leggen op regels voor pensioenopbouw tijdens zorgactiviteiten. Deel 4 gaat dieper in op de methodologie van standaardsimulaties met typegevallen en de gebruikte veronderstellingen, terwijl deel 5 gewijd is aan de uiteenzetting van de resultaten. Deel 6 bevat het besluit.

2. DE INTERACTIE TUSSEN INFORMELE ZORGACTIVITEITEN EN HET PENSIOENSTELSEL

Aangezien informele zorg vaak gepaard gaat met vermindering of stopzetting van werk in loondienst, wordt het effect voor de pensioenopbouw bepaald door de mate waarin pensioenen afhankelijk zijn van inkomsten op de arbeidsmarkt. Dat verband kan door herverdelende elementen binnen de wettelijke pensioenstelsels, waaronder

mogelijke zorgkredietsystemen, afgezwakt worden. De verhouding tussen openbare en particuliere pensioenvoorziening kan in dat verband van belang zijn (Whitehouse en Zaidi, 2008; Möhring, 2018).

In een Bismarckiaans pensioenstelsel, zoals het Belgische, hangen de pensioenbedragen af van de inkomsten en het arbeidsverleden. Dat houdt in dat loopbaanonderbrekingen tot een lager pensioen kunnen leiden. Vergoedingsregelingen kunnen echter de effecten van loopbaanonderbreking of een lagere bijdragebetaling compenseren. Dit kan bijvoorbeeld door het pensioenbedrag te baseren op een beperkt aantal jaren met hoge inkomsten (Leitner, 2001) of door fictieve “pseudo-inkomsten” in rekening te nemen, alsof de persoon in kwestie nog aan het werk is. Verder worden onderbrekingen of beperkingen van de tewerkstelling wegens zorgtaken vaak ook gecompenseerd door zorgkredieten toe te kennen (Esping-Andersen, 1990; Pfau-Effinger, 2012; Frericks, Jensen en Pfau-Effinger, 2014).

In eerdere empirische literatuur op basis van retrospectieve gegevens over tewerkstelling a) werd geanalyseerd welke impact informele zorgactiviteiten tijdens de levenscyclus hebben voor het pensioeninkomen van huidige gepensioneerden (Möhring, 2015, 2018; Bonnet et al., 2012; Veremchuk, 2020; Evandrou en Glaser, 2003; Kuivalainen et al., 2020); b) werd de gezinshistoriek van een vrouw – huwelijk, scheiding, weduwschap en kinderen opvoeden – geanalyseerd (Evandrou, Falkingham en Sefton, 2009); c) werden perspectieven op het niveau van het individu en van het huishouden met elkaar vergeleken (Möhring, 2021); of d) werd geanalyseerd in welke mate het (groot)moederschap gevolgen heeft voor de pensioenleeftijd (Hank en Korbmacher, 2013; Backhaus en Barslund, 2021). Doordat reële gegevens gebruikt worden, illustreren de resultaten de complexiteit van het leven van mensen en van de evolutie van de pensioenstelsels waarin ze verzekerd zijn. Toch is het, gezien de dynamische aard van de pensioenwetgeving, en dan in het bijzonder de voorbije twee decennia, niet duidelijk hoe relevant deze studies zijn ten aanzien van de impact van de zorgactiviteiten van nu op de pensioenen in de toekomst. Aangezien latere generaties van gepensioneerden verschillende opleidings- en tewerkstellingspatronen vertonen en in verschillende institutionele omgevingen geleefd zullen hebben, is het mogelijk dat op retrospectieve data gebaseerde resultaten maar matig relevant zijn (Sefton et al., 2011). Peeters et al. (2008) onderzoeken of het Belgische pensioenstelsel aangepast is aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt, onder meer door middel van het tijdskrediet en het thematisch verlof. Zij brengen aan het licht dat deeltijds werk leidt tot een lager pensioen in de eerste pijler, terwijl andere vormen van tijdelijke flexibiliteit, zoals loopbaanonderbrekingen of tijdelijke werkloosheid, dat niet doen.²

Studies die vooruitblikken op de impact van zorgverantwoordelijkheden op het pensioen later, zijn: het *2021 pension adequacy report* van de Europese Commissie (Social Protection Committee (SCP), 2021b), Halvorsen en West Pedersen (2019) en Frericks et al. (2008). Het *2021 pension adequacy report* van de Europese Commissie beoordeelt de impact van drie jaar kinderopvang op de pensioenen in de toekomst

(2) Algemener studies over de mate waarin loopbaanonderbrekingsstelsels in de Belgische sociaaleconomische context mensen in staat stellen om werk en zorg te combineren, zijn die van De Lathouwer et al. (2006) en Vandeweyer (2010).

(voor iemand die zijn beroepsloopbaan aanvat in 2019), in de vorm van theoretische vervangingsratio's (TRR's) (zie ook OESO, 2019). Hun analyse – die zich beperkt tot kinderopvang – is verwant aan onze benadering, hoewel wij niet de klemtoon leggen op vervangingsratio's en ook nagaan welke impact een zorgtaak heeft later in het leven. Tot slot verwerken wij in de analyse gedetailleerdere inkomstrajecten. Halvorsen en West Pedersen (2019) onderzoeken via een stapsgewijze analyse hoe verschillende bestanddelen van het Noorse pensioenstelsel – zoals het kredietstelsel voor kinderopvang – de GPK en de ongelijkheid van de pensioenen in het algemeen beïnvloeden voor één cohort van gepensioneerden. In tegenstelling tot onze studie houden de auteurs geen rekening met zorgtaken voor oudere verwanten of gezinsleden. Ten slotte maken Frericks et al. (2008) een uitvoerige vergelijking van zorgkredieten in Frankrijk en Duitsland. Ze gebruiken echter geen simulatietechnieken en gaan evenmin na welke impact deeltijds werk of loopbaanonderbreking heeft zonder deze kredietstelsels.

Deze studie vormt een bijdrage tot de bestaande literatuur omdat wordt onderzocht hoe kinderopvang op jongere actieve leeftijd of zorg voor oudere volwassenen op oudere actieve leeftijd het latere pensioen beïnvloeden, terwijl rekening wordt gehouden met de mediërende rol van a) pensioenregels en b) arbeidsmarktbeslissingen die vrouwen met het oog op zorg nemen. Dit laatste punt wordt bestudeerd voor een volledige loopbaanonderbreking én voor een combinatie van zorg en deeltijds werk. We bestuderen ook de heterogeniteit van de impact, door simulaties uit te voeren voor verschillende inkomensniveaus.

3. ZORGCOMPENSATIES IN BELGIË EN HET PENSIOENSTELSEL

Onze simulaties beperken zich tot het eerstelijderspensioenstelsel voor werknemers: in België het meest gangbare stelsel. De diversiteit binnen het tweedelijderspensioen is immers zo groot dat het niet mogelijk was om het in een model te gieten. Een beschrijving van het werknemerspensioenstelsel zou binnen het kader van dit artikel te ver voeren; daarvoor verwijzen we naar Peeters et al. (2018), of naar de website van de Federale Pensioendienst (www.sfpd.fgov.be).

Twee stelsels bieden werknemers in de privésector de mogelijkheid om tijdelijk hun activiteit op de arbeidsmarkt te verminderen (d.w.z. deeltijds te werken of zich volledig uit de arbeidsmarkt terug te trekken) om een zorgtaak op zich te nemen als verzorger voor een kind of een zieke volwassene in hun huishouden of familie: tijdkrediet en thematisch verlof. Hierna beschrijven we de kenmerken van deze stelsels, voor zover ze relevant zijn om de simulatieresultaten te begrijpen. Bronnen hiervoor zijn de websites van de Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening (RVA) (www.rva.be) en de Federale Pensioendienst, die ook informatie verschaffen over andere aspecten die hier niet aan bod komen, zoals loopbaanvoorwaarden om in aanmerking te komen voor deze stelsels.

Dankzij het tijdkrediet kunnen werknemers hun loopbaan volledig onderbreken of halftijds (50%) of deeltijds (80%) werken, gedurende maximaal 51 maanden. Dit is toegestaan als – onder andere – de werknemer voor een kind jonger dan 8 wil zorgen, of voor een ernstig ziek of gehandicapt lid van het huishouden of een nauwe verwante.

De maximale duur van 51 maanden geldt voor de volledige loopbaan en staat los van het feit of het tijdskrediet voltijds of deeltijds wordt opgenomen.

Werknemers (en ambtenaren) kunnen ook zogenaamd thematisch verlof aanvragen. Hieronder vallen ouderschapsverlof en verlof voor medische bijstand. Bij ouderschapsverlof kan de begunstigde geheel of deeltijds stoppen met werken om voor een kind jonger dan 12 te zorgen. Voor ouderschapsverlof bedraagt de maximale duur voor voltijds verlof 16 weken (d.w.z. 4 maanden). In geval van 50% ouderschapsverlof bedraagt de maximale duur 8 maanden, bij 20% ouderschapsverlof is de maximale duur 20 maanden. Verlof voor medische bijstand kan opgenomen worden om te zorgen voor verwanten tot in de tweede graad, alsook voor ongehuwde partners. Het kan voltijds, halftijds en deeltijds (20%) opgenomen worden, onder dezelfde voorwaarden als bij tijdskrediet. De maximale duur bedraagt 12 maanden in geval van een voltijdse onderbreking, of 24 maanden als de vermindering 50% of 20% bedraagt (d.w.z. als het individu voor 50% of 80% blijft werken).

Tijdskrediet en thematisch verlof kunnen na elkaar worden opgenomen, indien bij de aanvang van de periode voor de tweede vergoeding aan de toekenningsvoorwaarden wordt voldaan.³

In beide stelsels wordt het inkomensverlies gecompenseerd door een vergoeding en de pensioenopbouw wordt grotendeels voortgezet, op basis van een (gedeeltelijk) fictief loon. Met andere woorden: de loopbaan blijft verder lopen alsof het individu nog (voltijds) aan het werk was. Het normaal fictief loon is in de meeste gevallen het totaal van de inkomsten in het loopbaanjaar dat onmiddellijk voorafgaat aan de periode van tijdskrediet en/of thematisch verlof. Net als het reële loon is het onderworpen aan een inkomensplafond (57.602,62 EUR in 2018). Het zogenaamd laag fictief loon wordt gebruikt in geval van voltijds tijdskrediet van individuen die minstens 57 jaar oud zijn. Dit is hetzelfde fictieve loon (d.w.z. het loon vóór de onderbreking), maar het is onderworpen aan een enigszins lager inkomensplafond (54.978,21 EUR in 2018). Tijdens de onderbreking wordt het fictieve loon geïndexeerd wegens inflatie, maar het wordt niet opgewaarderd op basis van reële loonstijgingen.

In België wordt uitgebreid gebruikgemaakt van de stelsels voor tijdskrediet en thematisch verlof. In 2021 namen 29.700 mensen tijdskrediet op om voor een kind jonger dan 8 te zorgen, 3.200 om medische bijstand te verstrekken. Thematische verlopen zijn populairder, wellicht omdat ze tijdens de onderbreking een hogere vergoeding opleveren. In 2021 namen 79.000 mensen ouderschapsverlof op, 38.400 verstrekten medische bijstand. Globaal genomen is 69% van de personen die van een van deze stelsels gebruikmaakten, een vrouw. Mannen opteren eerder voor deeltijds

(3) Het voor de simulaties gebruikte model is een jaarmodel. Bijgevolg moeten de hierboven vermelde periodes, die in maanden uitgedrukt zijn, omgezet worden in volledige jaren. Het totale aantal maanden voor tijdskrediet en thematisch verlof worden samengeteld en afgerond tot het dichtstbijzijnde jaar. In het geval van kinderopvang tot slot, gaan we ervan uit dat tijdskrediet en thematisch verlof opgenomen worden na de verplichte periode van 15 weken (3,5 maanden) voltijds moederschapsverlof. In het model worden dan ook de volgende totale periodes gehanteerd. Voor kinderopvang: voltijds (niet werken): 5 jaar; halftijds: 5 jaar; 20 procent (80 procent werken): 6 jaar. Zorg voor medische bijstand: voltijds (niet werken): 5 jaar; halftijds: 6 jaar; 20 procent (80 procent werken): 6 jaar.

werk aan 80% of 90% van voltijdse uren. Vrouwen maken meer dan 80% uit van de personen die hun werkuren verminderen tot een halftijdse baan, of hun werk volledig onderbreken.⁴ Voor een bespreking van de recente trends in het gebruik van deze stelsels, zie Horemans (2016).

4. METHODOLOGIE EN PENSIOENMODELLEN

We simuleren typegevallen (ook standaard simulaties genoemd) om te analyseren welke impact het institutionele kader van nu heeft op de pensioenuitkeringen in de toekomst (zie Whitehouse, 2003). Deze techniek werd met succes gebruikt in internationale studies. Een alom bekend voorbeeld van standaard simulatie in de pensioencontext zijn de verwachte theoretische vervangingsratio's (TRR's) die door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO) worden gepubliceerd in "Pensions at a Glance" (2019). Zie ook Burlacu et al. (2014) en het Comité voor Sociale Bescherming (2021b). Standaard simulaties of simulaties met typegevallen, ook hypothetische of modelpersonensimulaties genoemd, zijn berekeningen van inkomenspakketten (of andere resultaten) voor een fictief individu, uitsluitend gebaseerd op de toepasselijke belasting- en uitkeringsregels en de kenmerken van het individu. Gestileerde veronderstellingen maken het makkelijker om de resultaten te interpreteren, maar dit gaat ten koste van de representativiteit. Om dat probleem te verhelpen, simuleren we verschillende scenario's. Er worden drie inkomensniveaus onderscheiden, naargelang het bereikte opleidingsniveau. De zorg kan opgenomen worden voor een kind (op 30-jarige leeftijd) of voor een oudere verwante (op 54-jarige leeftijd) en dit kan leiden tot deeltijds werk aan 50% of 80% of een volledige loopbaanonderbreking. In het laatste geval onderscheiden we ook scenario's met en zonder loonnadeel (zie hierna).

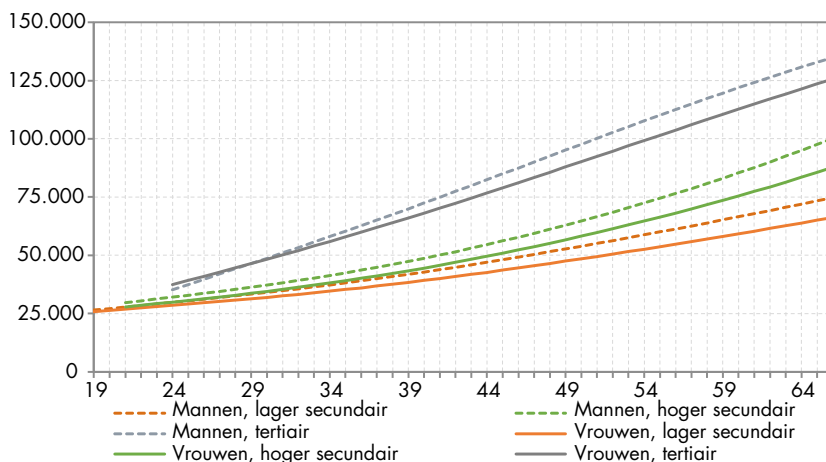
Ons basisscenario werd bepaald voor vrouwen met een typisch loonprofiel (hoewel de resultaten in gelijke mate toegepast kunnen worden op mannen met een vergelijkbaar loon). Deze loonprofielen zijn geassocieerd met drie opleidingsniveaus: lager secundair onderwijs (ISCED 0-2), middelhoog (hoger secundair en post-secundair, ISCED 3-4) en hoger onderwijs (tertiair, ISCED 5+). Alle scenario's starten met individuen geboren in 2000. Deze fictieve personen worden verondersteld voltijds continu te werken vanaf het ogenblik dat ze de school verlaten, tot wettelijke pensioenleeftijd (67 na 2030), met uitzondering van de zorgperiodes. De leeftijd waarop (en het jaar waarin) iemand de arbeidsmarkt betreedt en aan zijn pensioenopbouw begint, verschilt naargelang het bereikte opleidingsniveau en varieert tussen 19 en 24 jaar. Alternatieve scenario's worden onderscheiden volgens 1) de aard van de zorg (kinderzorg op 30-jarige leeftijd of zorg voor een oudere verwante op 54-jarige leeftijd), en 2) reactie qua arbeidsaanbod (deeltijds werk aan 80% of 50% of volledige loopbaanonderbreking, al dan niet met loonnadeel). Er wordt van uitgegaan dat alle onderbrekingen zes jaar duren, zowel

(4) De cijfers verwijzen naar de gemiddelde aantallen voor alle maanden van 2021 en verwijzen uitsluitend naar de genoemde specifieke stelsels en beweegredenen. Bronnen: <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdscrediet-en-thematische-verloven/thematische-verloven-inclusief-corona-ouderschapsverlof>; <https://www.rva.be/nl/documentatie/statistieken/cijfers/loopbaanonderbreking-tijdscrediet-en-thematische-verloven/tijdscrediet-inclusief-tijdscrediet-corona>.

op 30- als op 54-jarige leeftijd, waarna het individu weer voltijds werkt.⁵ Verder veronderstellen we dat de persoon voldoet aan de voorwaarden voor tijdskrediet en thematisch verlof, zowel wat betreft zijn arbeidsverleden als zijn verwantschap met, en kenmerken van, de persoon voor wie hij zorgt. Deze stelsels worden maximaal benut.

Het loonprofiel over de volledige levensduur van het modelindividu is geschat voor vrouwen en is gebaseerd op administratieve gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (KSZ, 2011), gecombineerd met gegevens van de volkstelling van 2011. Door regressievergelijkingen van brutolonen (in voltijdse equivalenten) toe te passen op de leeftijd en de leeftijd in het kwadraat van het individu werd gezorgd dat de gesimuleerde loonprofielen een vloeiend verloop hebben. Afzonderlijke vergelijkingen werden gespecificeerd voor de drie hierboven onderscheiden opleidingsniveaus. Dit levert drie verschillende inkomstrajecten op voor onafgebroken voltijdse tewerkstelling (één per opleidingsniveau). Deze gesimuleerde transversale inkomensprofielen naargelang leeftijd werden aangepast volgens de verwachte reële loonstijging in de periode 2020-2067, aan de hand van de projecties van gemiddelde lonen door de *Ageing Working Group* van het Comité voor de economische politiek van de Europese Raad (FPB, 2017). Figuur 1 illustreert de geraamde en opgewaardeerde loonprofielen, waarin bij wijze van vergelijking ook de profielen voor mannen werden toegevoegd.

FIGUUR 1: LEEFTIJD- EN LOONCURVES GEPROJECTEERD VOLGENS GESLACHT EN OPLEIDINGSNIVEAU VOOR PERSONEN GEBOREN IN 2000



Bron: administratieve gegevens voor het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, 2011, en berekeningen van de auteurs.

(5) De periode van zes jaar werd gekozen binnen het internationaal consortium voor onderzoeksprojecten MIGAPE en staat daardoor los van de maximale duur van het tijdskrediet en/of het thematische verlof.

Hooggeschoolde vrouwen starten aan ietwat hogere loonniveaus dan de laag- of middelhooggeschoolde; bovendien stijgt hun loon de eerste twintig jaar van hun loopbaan doorgaans veel sneller. Dit heeft gevolgen voor de relatieve impact van zorgactiviteiten in hun inkomenstraject. Om de impact van zorg voor het pensioen in modellen te gieten, gebruiken we de drie looncurven voor vrouwen die representatief zijn voor onze hypothetische individuen. Deze curven lopen van het laagste uiteinde van de loondistributie (laaggeschoolde vrouwen) tot haast de uiterste top (hooggeschoolde vrouwen).

De looncurven geven het inkomen per leeftijd weer in geval van onafgebroken voltijdse tewerkstelling. In zorgperiodes worden de inkomsten aangepast in verhouding tot de vermindering van de arbeidstijd. In de scenario's wordt ervan uitgegaan dat na de zorgperiode, de inkomsten zich weer op de oorspronkelijke looncurve situeren voor deeltijdse en voltijdse loopbaanonderbreking zonder loonnadeel. In de scenario's met voltijdse loopbaanonderbreking waarbij loonnadeel verondersteld wordt, blijven de inkomsten liggen onder het niveau dat bereikt zou zijn geweest zonder de onderbreking.

De bovenstaande profielen verschillen van die van eerdere, reeds besproken studies. Volgens de theoretische vervangingsratio's (TRR's; Europese Commissie, Box 3, p. 65, 2021), worden de loonprofielen niet per leeftijd gespecificeerd, maar staan ze voor de geprojecteerde gemiddelde inkomsten in het betreffende jaar. De OESO (2018) maakt wel gebruik van loonprofielen per leeftijd, maar past de lonen niet aan voor toekomstige jaren. Bijgevolg is hun benadering transversaal en niet prospectief, zoals de profielen die we voor deze studie hanteren.

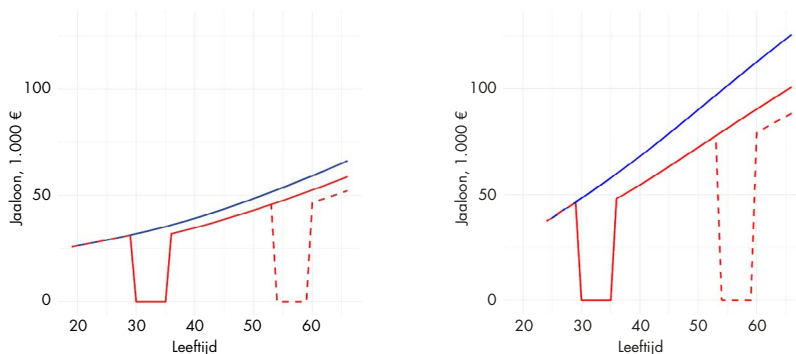
4.1. HET LOONNADEEL IN MODELLEN GEGOTEN

Het zogenaamde loonnadeel, ook wel “loonlitteken” genoemd, is een belangrijk bestanddeel van de impact van zorgverantwoordelijkheden op het pensioen later, nog los van het feit dat tijdens de zorgperiode ook al inkomstenverlies wordt geleden. Zorgverstrekkers verdienen mogelijk minder dan mannen en vrouwen zonder zorgverantwoordelijkheden als ze nadien (voltijds) naar de arbeidsmarkt terugkeren (bv. Blau en Kahn, 2017; Earle en Heymann, 2012; Van Houtven, Coe en Skira, 2013). Recent empirisch onderzoek toont aan dat na de geboorte van het eerste kind het loon van vrouwen aanzienlijk lager ligt dan dat van mannen en dat dat effect blijft aanhouden tot tien jaar na de geboorte (Angelov, Johansson en Lindahl, 2016; Kleven et al., 2019a, 2019b). De loonverschillen zijn het gevolg van een verlies aan werkgerelateerde vaardigheden tijdens de onderbrekingen (Budig en England, 2001), het feit dat door het lagere aantal werkuren of de loopbaanonderbreking minder ervaring wordt opgedaan (Aisenbrey, Evertsson en Grunow, 2009), of de perceptie van de werkgevers als zouden deze werknemers minder geëngageerd zijn (Staff en Mortimer, 2012). Bovendien kiezen vrouwen vaker dan mannen voor banen die ze beter met een zorgtaak kunnen combineren, hoewel deze activiteiten gepaard kunnen gaan met aanzienlijk lagere inkomsten. Busch (2020) neemt de inkomsten van Duitse vrouwen in de periode van 1992-2015 onder de loep en stelt vast dat tewerkstelling in typisch vrouwelijke banen slechts 63% oplevert van het inkomen van vrouwen met een traditioneel mannelijke baan.

Dat genderkloven wat arbeidsinkomens betreft groot blijven en maar blijven aanhouden (ook al zijn de lonen doorheen de tijd al fors geconvergeerd) kan het gevolg zijn van het feit dat vrouwen vaker dan mannen informele zorgtaken op zich nemen. Kleven, Landais en Sogaard (2019b) komen tot de bevinding dat het hebben van een kind leidt tot een langdurige genderkloof voor arbeidsinkomens van om en bij de 20%, wat te wijten is aan de combinatie van minder arbeidsmarktparticipatie en lagere barema's. England et al. (2016) stellen vast dat hooggeschoolde vrouwen, met een hoger rendement op ervaring en een steiler loontraject, met een groter loonnadeel te maken krijgen als ze aan werkervaring inboeten omdat ze hun kinderen grootbrengen (door niet of deeltijds te gaan werken). Frans et al. (2011) onderzochten deze kwestie, meer bepaald voor de Belgische stelsels voor loopbaanonderbreking. Zij komen tot de vaststelling dat deze onderbrekingen na terugkeer tot loonverlies leiden, in vergelijking met mensen zonder loopbaanonderbreking. De verliezen zijn voor mannen groter dan voor vrouwen. Vrouwen kennen een grotere loonstijging na de onderbreking en dus halen ze een deel van hun verlies weer in. Het verlies is groter voor tijdskrediet dan voor thematisch verlof. Een nuancering hierbij is dat Frans et al. zowel deeltijdse als voltijdse loopbaanonderbrekingen bestudeerden. Samenvattend, het loonnadeel – dat we modelleren als aanhoudend over de hele levensloop – leidt tot minder pensioenopbouw. De timing van zorgactiviteiten is belangrijk in onze scenario's. Aangezien – over de gehele levensloop gezien – het arbeidsinkomen het meest stijgt tijdens de jongere jaren, variëren de impliciete kosten voor zorg tijdens de levensloop.

Als we het loonnadeel in een model gieten, gaan we ervan uit dat tijdens de loopbaanonderbreking, de hypothetische persoon geen leeftijdsgebonden loonsverhogingen accumuleert; we stellen met andere woorden dat er geen ervaring of anciënniteit wordt verworven. Iemands potentiële loon neemt echter nog toe naarmate het gemiddelde loon voor de hele economie toeneemt (bv. wegens collectieve loonovereenkomsten). Er wordt van uitgegaan dat het loon na de onderbreking in dezelfde mate stijgt zoals een persoon van dezelfde leeftijd met een ononderbroken loopbaan zou krijgen (zie Dekkers en Van den Bosch, p. 10, 2020, voor een formelere uitleg). Figuur 2 illustreert de impact van het inkomensnadeel op het gesimuleerde inkomenstraject bij laag- (links) en hooggeschoolde (rechts) modelindividuen. De curven geven de grootte van het loonnadeel weer voor één loopbaanonderbreking van zes jaar op 30-jarige leeftijd (volle rode lijn) en met een bijkomende zes jaar loopbaanonderbreking op 54-jarige leeftijd (rode gestippelde lijn). Zoals we aan de lijnen kunnen zien, wordt verondersteld dat de impact van een onderbreking blijvend is en gedurende het volledige arbeidsleven impact heeft, en dus ook op het pensioeninkomen. De impact van loonnadeel is groter voor hooggeschoolde vrouwen, aangezien hun looncurve steiler is.

FIGUUR 2: ILLUSTRATIE VAN HET LOONNADEEL VOOR LAAG- EN HOOGGESCHOOLED E INDIVIDUEN IN BELGIE



Bron: eigen berekeningen gebaseerd op geraamde inkomenstrajecten voor België.

Opmerking: de figuur toont de geraamde voltijdse inkomenstrajecten (blauwe lijn) voor laag- (ISCED 0-2) (links) en hooggeschoolde (ISCED 5+) (rechts) vrouwen. De volle rode lijn toont wat de impact op het inkomenstraject is van voltijdse kinderopvang op de leeftijd van 30 tot 35 jaar in geval van inkomensnadeel (zie hoofdtekst). De rode gestippelde lijn toont wat de impact op het inkomenstraject is van voltijdse kinderopvang op de leeftijd van 30 tot 35 jaar en voltijdse zorg voor een oudere verwante op de leeftijd van 54 tot 59 jaar in geval van inkomensnadeel.

Onze modellering van het inkomensnadeel is noodzakelijkerwijze *ad hoc*. De voornaamste bedoeling is om eerder het relatieve effect van inkomensnadeel op pensioenen te analyseren, dan de exacte mechanismen achter het inkomensnadeel. Gezien de loonprofielen en onze veronderstellingen betreffende het loonnadeel, bedraagt het totale relatieve verlies aan jaarlijks inkomen over de zes jaren op de leeftijd van 30 jaar ongeveer 10% voor laaggeschoolden en 20% voor hooggeschoolden. Kleven et al. (2019a, 2019b) bestudeerden welk looneffect vrouwen die een kind krijgen, ondergaan; zij melden inkomensverliezen tussen 20% en 60% in zes landen (Denemarken, Duitsland, het VK, de VS, Oostenrijk en Zweden) die 10 jaar aanhouden, en er zijn maar weinig aanwijzingen dat het inkomensverlies in de loop der tijd gematigd wordt. De lagere percentages situeren zich in de Scandinavische landen, de hogere in Duitsland en Oostenrijk. Aangezien onze modellen een inkomensverlies inhouden in de lagere regionen van de reikwijdte, vermoeden we dat onze gemodelleerde loonnadelen redelijk zijn.

5. RESULTATEN

We bespreken de resultaten van drie verschillende scenario's voor zorgactiviteiten en zorgduur. De basisscenario's verwijzen naar vrouwen met drie verschillende opleidingsniveaus, die voltijds en onafgebroken werken vanaf het ogenblik dat ze de school verlaten tot ze de wettelijke pensioenleeftijd bereikt hebben. De scenario's bestaan uit periodes van zes jaar waarin deeltijds wordt gewerkt of de loopbaan volledig wordt onderbroken, ofwel op de leeftijd van 30 jaar (kinderopvang) of van 54 jaar (zorg voor een oudere verwante), of beide. In het geval van een volledige

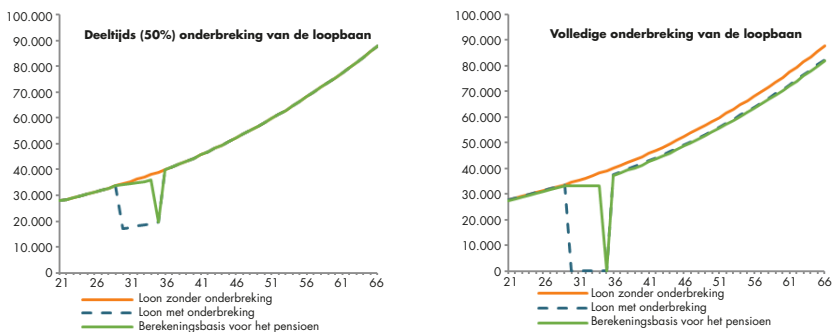
loopbaanonderbreking van zes jaar, simuleren we scenario's met en zonder loonnadeel na de terugkeer naar de arbeidsmarkt.

Het eerste scenario betreft kindercare gedurende zes jaar op 30-jarige leeftijd. In het tweede scenario (zorg voor ouderen) vangt de zorg aan op 54-jarige leeftijd en ook deze zorg duurt zes jaar. Het derde (gecombineerde) scenario voegt de eerste twee scenario's samen, zodat de totale zorgperiode twaalf jaar bedraagt. Voor elk van de scenario's simuleren we vier varianten: deeltijds werk aan 50% of 80%; één simulatie met een volledige loopbaanonderbreking zonder loonnadeel en een andere met een volledige loopbaanonderbreking met loonnadeel. De gesimuleerde pensioenen bij pensionering voor elke variant binnen elk scenario worden weergegeven voor drie verschillende inkomensprofielen (laag-, middelhoog- en hooggeschoole vrouwen).

5.1. SCENARIO VOOR KINDERCARE

We kijken eerst naar de varianten waarbij vrouwen beslissen om hun loopbaan gedeeltelijk of geheel te onderbreken om op 30-jarige leeftijd gedurende zes jaar kindercareactiviteiten op zich te nemen. In geval van deeltijds werk worden de lonen verhoudingsgewijs verlaagd gedurende de periode waarin de modelpersoon tussen 30 en 35 jaar oud is, waarna het inkomen terugkeert naar het niveau van het geraamde inkomenstraject voor de leeftijd in kwestie. Wanneer de modelpersoon volledig stopt met werken, is het loon tijdens de periode van onderbreking uiteraard nihil en na de terugkeer naar de arbeidsmarkt op 36-jarige leeftijd lijdt de persoon loonnadeel. Voor de rest van haar leven ligt haar loon lager dan dat van een vergelijkbare persoon zonder loopbaanonderbreking. Figuur 3 illustreert in welke mate dit gevolgen heeft voor de basis waarop de pensioenopbouw voor de simulatie met middelhoog opleidingsniveau wordt geraamd.

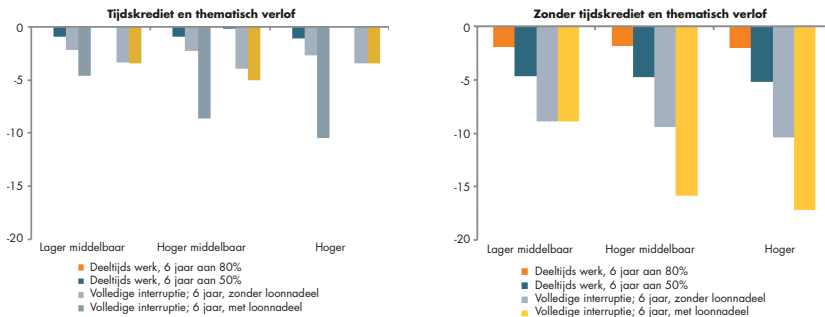
FIGUUR 3: INKOMENSTRAJECTEN EN BASES VOOR PENSIOENRAMINGEN, IN GEVAL VAN DEELTIJDSE (50%) EN VOLTIGDSE LOOPBAANONDERBREKING WEGENS KINDERCARE



Bron: eigen berekeningen gebaseerd op modelinkomensprofielen en de pensioenwetgeving van 2020. Opmerking: de figuur toont de loonprofielen voor middelhogeschoolde vrouwen die voltijds werken (oranje lijn), die van de leeftijd van 30 tot 35 jaar deeltijds werken (linker grafiek, blauwe streeplijn) of hun loopbaan volledig onderbreken (rechter grafiek, blauwe streeplijn), en de basis voor pensioenberekeningen (groene lijn) gecombineerd met deze scenario's.

Zonder tijdskrediet en thematisch verlof volgt de basis voor pensioenopbouw de inkomens en dus wordt deze gehalveerd in geval van deeltijds werk (streeplijn, linkergrafiek) en tot nul herleid in geval van een volledige onderbreking (streeplijn, rechtergrafiek). Als deze systemen worden gebruikt, dan worden de (geheel of gedeeltelijk fictieve) inkomens waarop de pensioenopbouw gebaseerd is, voorgesteld door de groene lijn. Bij halftijds werk worden de inkomens op de leeftijd van 30 jaar gedurende zes jaar gehalveerd, maar de pensioenopbouw wordt nog steeds gebaseerd op de huidige (gehalveerde) inkomens plus de fictieve inkomens, d.w.z. 50% van de vorige inkomens. In het scenario met volledige loopbaanonderbreking is de pensioenopbouw tijdens de onderbreking volledig gebaseerd op fictieve inkomsten. We merken hierbij op dat in beide gevallen de op fictieve inkomsten gebaseerde pensioenopbouw beperkt is tot de vijf jaar waarin iemand in aanmerking komt voor tijdskrediet en thematisch verlof. Om die reden daalt de basis voor de berekening van het pensioen zeer scherp in het laatste jaar van de onderbreking.

FIGUUR 4: EFFECT OP HET RUSTPENSIOEN VAN VERSCHILLENDE WERKONDERBREKINGEN WEGENS KINDERZORG VERGELEKEN MET HET PENSIOEN IN GEVAL VAN ONAFGEBROKEN VOLTIJD WERK, VOLGENS OPLEIDINGSNIVEAU (% VERMINDERING)



Bron: simulaties van typegevallen, zie tekst.

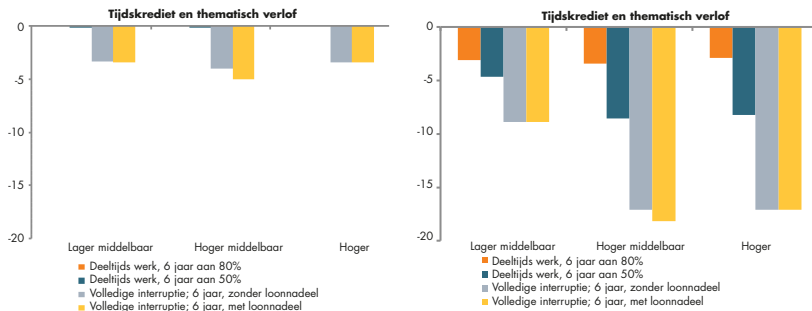
Wanneer tijdskrediet en thematisch verlof worden opgenomen, is de impact van deeltijds werken gedurende zes jaar om voor de kinderen te zorgen klein, hoogstens 1% (Figuur 4, linkergrafiek). Hij is verwaarloosbaar (en in de linkergrafiek van Figuur 4 niet zichtbaar) als slechts 20% minder wordt gewerkt. Zonder loonnadeel is hij ook eerder beperkt (minder dan 3%) bij volledige loopbaanonderbreking. Dit verlies is in hoofdzaak te wijten aan het laatste jaar van de onderbreking, wanneer geen pensioencredieten worden verworven. Alleen in de veronderstelling dat een volledige loopbaanonderbreking een loonnadeel met zich meebrengt, blijkt het verlies groter te zijn: van bijna 5% voor laaggeschoolden tot meer dan 10% voor hooggeschoolde vrouwen. Zoals in Figuur 3 wordt gesuggereerd, heeft het loonnadeel een veel grotere impact op het inkomen van hooggeschoolde dan dat van laaggeschoolde vrouwen. Als we vergelijken met de rechtergrafiek van Figuur 4, dan zien we dat de pensioencredieten van begunstigen van tijdskrediet en thematisch verlof het effect

van loopbaanonderbreking voor het latere pensioen aanzienlijk matigen. Zonder deze pensioenkredieten zou het pensioenverlies zowat 5% bedragen in geval van een halftijdse onderbreking en 9 à 10% in geval van een volledige loopbaanonderbreking, en dan wordt loonnadeel niet eens meegerekend. Als wel rekening wordt gehouden met loonnadeel, zou de pensioenvermindering 9% (laaggeschoolden) tot 17% (hooggeschoolden) bedragen.

5.2. SCENARIO “ZORG VOOR OUDERE VERWANTE”

We bespreken nu de scenario's inzake zorg voor een oudere verwante, op 54-jarige leeftijd. Als de loopbaan deeltijds (50% of 20%) onderbroken wordt en de persoon in aanmerking komt voor tijdskrediet en thematisch verlof, is de impact op het pensioen verwaarloosbaar (Figuur 5, linkergrafiek). Dit komt doordat de periode waarin iemand hiervoor in aanmerking komt, de volledige zes jaren van onderbreking dekt, maar ook doordat het fictieve loon dat meetelt voor de pensioenberekening, vrij dicht ligt bij het loon van iemand die voltijds zou zijn blijven werken. Het pensioenverlies is groter in geval van een volledige onderbreking, omdat het laatste jaar van de periode van onderbreking in dat scenario niet door tijdskrediet of thematisch verlof wordt gedekt. In vergelijking met de scenario's voor kindercare heeft het loonnadeel slechts een beperkt effect, omdat de rest van de loopbaan vrij kort is en omdat er op 54-jarige leeftijd minder leeftijdsgebonden loonsverhogingen zijn. We zien dat, als de persoon *niet* in aanmerking komt voor tijdskrediet of thematisch verlof, de verliezen groter zijn dan in de scenario's voor kindercare. Dat wordt verklaard door het feit dat de lonen op de leeftijd van 54 tot 60 jaar aanzienlijk hoger liggen dan op 30-35 jaar en dus is het pensioenverlies door loopbaanonderbreking in de eerst genoemde leeftijdscategorie, zonder compensatie, ook groter. Tot slot stellen we vast dat het verlies (zowel met als zonder tijdskrediet en thematisch verlof) uitgedrukt in *percentages* lichtjes groter is voor middelhooggeschoolde dan voor hooggeschoolde vrouwen. Het loon voor de typevrouw met hoger onderwijs overschrijdt het loonplafond voor pensioenaangroei. Dat beperkt haar pensioen, maar ook het procentsgewijze verlies door de onderbrekingen.

FIGUUR 5: EFFECT OP HET RUSTPENSIOEN VAN LOOPBAANONDERBREKINGEN WEGENS ZORG VOOR EEN OUDERE VERWANTE, VOLGENS OPLEIDINGSNIVEAU. DE BASISLIJN IS HET PENSIOEN IN GEVAL VAN EEN ONAFGEBROKEN VOLTijdSE LOOPBAAN



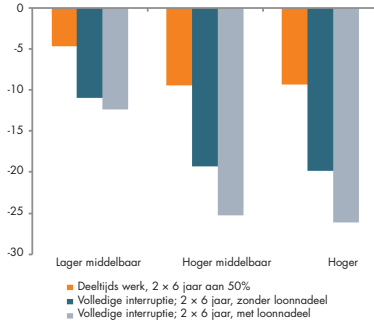
Bron: simulaties van typegevallen, zie tekst.

5.3. SCENARIO TWEE PERIODES VAN ZORG

Wat gebeurt er als vrouwen in hun actieve leven twee zorgperiodes kennen: kindzorg op 30-jarige leeftijd *en* zorg voor een oudere verwante op 54-jarige leeftijd? Het effect op het pensioen is veel groter dan de som van de effecten van één enkele periode, die hierboven zijn geïllustreerd. De belangrijkste reden hiervoor is de limiet voor tijdskrediet van 51 maanden over de gehele levensloop. Als we ervan uitgaan dat dit in de eerste periode van kindzorg wordt opgenomen, blijft in de tweede zorgperiode alleen nog thematisch verlof over, dat veel beperkter is in duur.

In deze scenario's voor twee zorgperiodes leidt halftijds werk tot een pensioenverlies van 5% voor laaggeschoolde en meer dan 9% voor middelhoog- en hogeschoolde vrouwen (Figuur 6). Een volledige loopbaanonderbreking zonder loonnadeel houdt een vermindering in van het pensioen van 11% voor laaggeschoolden, 19% voor middelhooggeschoolden en 20% voor hogeschoolden. Wanneer ervan wordt uitgegaan dat er loonnadeel is, dan neemt dit verlies nog toe, tot 26% voor hogeschoolde vrouwen.

FIGUUR 6: EFFECT OP HET RUSTPENSIOEN IN SCENARIO'S MET TWEE ZORGPERIODES, VOLGENS OPLEIDINGSNIVEAU. DE BASISLIJN IS HET PENSIOEN IN GEVAL VAN EEN ONAFGEBROKEN VOLTijdSE LOOPBAAN



Bron: simulaties van typische gevallen, zie tekst.

Opmerking: scenario twee zorgperiodes: zes jaar onderbreking op 30-jarige leeftijd voor kindercare en op 54-jarige leeftijd voor care voor een oudere verwante. Er wordt van uitgegaan dat maximaal gebruik wordt gemaakt van tijdskrediet en thematisch verlof.

5.4. INTERNATIONALE VERGELIJKING

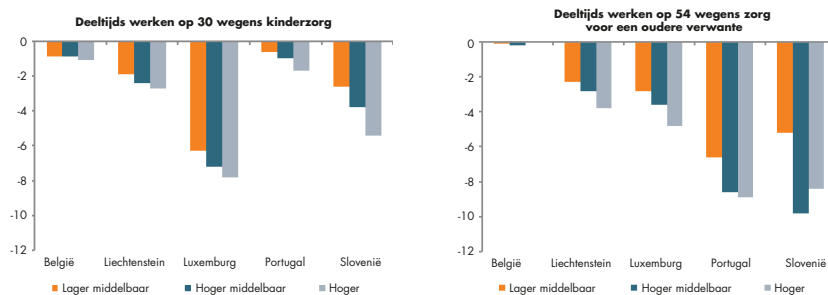
In het kader van het MIGAPE-project werden gelijkaardige simulaties gerealiseerd voor Liechtenstein, Luxemburg, Portugal en Slovenië. We tonen hier de resultaten voor de scenario's in verband met halftijds werk gedurende zes jaar wegens kindercare op de leeftijd van 30 jaar en wegens care voor een oudere verwante op de leeftijd van 54 jaar. Meer resultaten en meer details over de gebruikte methodes en over de pensioenstelsels in deze landen, zijn te vinden bij Dekkers et al. (2020). Figuur 7 toont hoe onder de genoemde landen halftijds werken gedurende zes jaar wegens kindercare in België het minst effect heeft op het pensioen. De impact is groter in Liechtenstein en Portugal, vrij groot in Slovenië en het grootst in Luxemburg, waar het pensioenverlies voor hooggeschoolden tot 8% kan oplopen. Deze verschillen worden verklaard door tal van oorzaken en niet alleen door het bestaan of de generositeit van pensioenkredieten voor kindercare, die in zekere mate in alle landen bestaan.

Liechtenstein heeft van de vijf landen in feite het meest genereuze systeem in termen van duur, want voor de eerstelijderspensioenen is kinderkrediet mogelijk tot het kind 16 is. Zelfs zonder deze kredieten zou de periode van deeltijds werk echter hoe dan ook niet leiden tot een vermindering van het eerstelijderspensioen. Dat komt doordat de eerste pijler in Liechtenstein een maximumpensioen heeft, dat op de meeste van onze scenario's van toepassing is, vanwege de combinatie van de lange loopbaan van de typevrouwen in dit model met de manier waarop bijdragen tijdens de loopbaan worden omgerekend tot het pensioen, wat met de zogenaamde herwaarderingsfactor te maken heeft.⁶ Het pensioenverlies dat in Figuur 7 af te lezen is, komt in feite alleen voor in het kapitaalgedekte tweedelijderspensioen, waarin de bijdragen in verhouding staan tot

(6) Zie Kirn et al. (2020) voor meer details hierover.

de misgelopen inkomens voorafgaand aan het pensioen.⁷ In Portugal kan gedurende maximaal zes maanden ouderschapsverlof worden opgenomen. De pensioenverliezen zijn echter vrij beperkt, want het Portugese ouderdomspensioen wordt berekend op de veertig loopbaanjaren met het hoogste loon. Daarbij wordt loon voor halftijds werk vervangen door loon voor voltijds werk in andere jaren. Aangezien verwacht wordt dat de wettelijke pensioenleeftijd in Portugal tegen 2070 gestegen zal zijn tot 69,5 jaar, gelden alle scenario's voor loopbanen die aanzienlijk langer zijn dan veertig jaar. In Slovenië duren moederschaps- en ouderschapsverlof maximaal twaalf maanden. Bovendien hebben moeders recht op een verlaging van de wettelijke pensioenleeftijd zonder pensioenverlies, of op een bijkomend pensioenopbouwpercentage als ze in het eerste levensjaar van een kind voor dat kind gezorgd hebben. Het eerste voordeel is niet relevant voor onze scenario's, waarin verondersteld wordt dat iemand werkt tot aan zijn wettelijke pensioenleeftijd; het tweede voordeel is ook van toepassing voor het basisscenario met onafgebroken voltijdse tewerkstelling. In Luxemburg zijn het ouderschapsverlof en de zogenaamde “années bébé” (babyjaren) beperkt tot een maximumperiode van in totaal twee jaar (in geval van deeltijds werk). Dat in Luxemburg het scenario voor halftijds werk zo'n grote impact heeft op het pensioen later – niet naar verhouding tot de vermindering van de arbeidstijd – is voornamelijk te wijten aan het verlies aan pensioenbonus op het einde van lange loopbanen. Het Luxemburgse pensioenstelsel voorziet een dergelijke bonus om mensen ertoe aan te zetten om hun arbeidsleven te verlengen. Dat kan betekenen dat wanneer iemand in het begin van zijn loopbaan minder werkt of zijn loopbaan onderbreekt, dit gevolgen heeft voor zijn pensioen, dat onevenredig groot is ten opzichte van het verlies aan totaal inkomen, zelfs als de vrouw tot de wettelijke pensioenleeftijd blijft werken.

FIGUUR 7: VERGELIJKING VAN DE RESULTATEN VOOR DE SCENARIO'S VOOR HALFTIJDSE WERK. DE BASISLIJN IS HET PENSIOEN IN GEVAL VAN EEN ONAFGEBROKEN VOLTIJDSE LOOPBAAN



Bron: simulaties van typegevallen, zie tekst.

Behalve in België en Luxemburg zijn de pensioenverliezen doorgaans groter voor een individu dat op 54-jarige leeftijd deeltijds werkt om voor een oudere verwante te zorgen. Hiervoor kunnen twee hoofdredenen aangehaald worden. Ten eerste

(7) In Liechtenstein werden (in tegenstelling tot in de andere landen) de tweedepijlerpensioenen opgenomen in de simulaties, omdat de eerste pijler in dat land vrij beperkt is.

verstrekken slechts drie van de vijf landen pensioenkredieten in geval van zorg voor een oudere verwante: België, Liechtenstein en Luxemburg; Portugal en Slovenië doen dat niet. Ten tweede kan voor alle landen uit de looncurves afgeleid worden dat de lonen op 54 jaar aanzienlijk hoger liggen dan op 30 jaar, en dus hebben de misgelopen lonen op 54 jaar een grotere impact voor het pensioen later. Hierbij moeten ook enkele factoren worden genoemd die eigen zijn aan elk land.

In België is de impact in dit scenario vrijwel nihil, zoals hierboven werd uitgelegd. In Luxemburg kan de langlopende zorgverzekering, na evaluatie, de pensioenbijdragen dekken van een niet-gepensioneerde die zijn beroepsactiviteit heeft afgebouwd om een zorgbehoevende persoon bij te staan, waarbij slechts een fictief inkomen ten belope van het equivalent van het wettelijk minimumloon in aanmerking wordt genomen. In Liechtenstein heeft deeltijds werk gedurende zes jaar geen impact op het eerste pijlerpensioen, om dezelfde redenen als die hierboven werden aangehaald in de context van het scenario voor kindzorg. De impact op het tweede pijlerpensioen is iets groter dan in het scenario voor kindzorg, aangezien de lonen op 54 jaar hoger liggen dan op 30 jaar. In Slovenië en Portugal zijn er noch in het pensioenstelsel, noch in andere takken van het sociale beleid, maatregelen ter ondersteuning van langdurige zorg voor ouderen. Bijgevolg heeft in die landen het verlies van de helft van een relatief hoog loon op 54-jarige leeftijd, een aanzienlijke impact op het pensioen.

6. CONCLUSIE

Dit artikel gaat over de impact van kindzorg en zorg voor een oudere verwante op het brutopensioen later, op basis van de pensioenwetgeving die in 2019 van kracht was. In België kunnen werkonderbrekingen wegens zorgverantwoordelijkheden gecompenseerd worden door stelsels voor tijdskrediet en thematisch verlof. Begunstigden van deze stelsels ontvangen pensioenkredieten op basis van een fictief loon, dat afgeleid wordt van het effectieve loon vóór de vermindering van werk. Het effect van deze pensioenkredieten werd gesimuleerd voor hypothetische vrouwen die in 2000 geboren zijn, met loonprofielen over heel de loopbaan van hoog-, middelhoog- en laaggeschoolde vrouwen. De loopbaanonderbrekingen duren zes jaar en ze kunnen deeltijds (werk aan 80% of 50%) of volledig zijn.

Een eerste zeer belangrijke conclusie van de analyse is dat het feit gedurende zes jaar deeltijds werken, voor iemand die in aanmerking komt voor tijdskrediet en thematisch verlof, slechts tot een verwaarloosbare vermindering van het pensioen leidt. Het verschil met voltijds werk is het kleinst voor wie gedurende zes jaar 80% werkt en het grootst bij halftijdse loopbaanonderbreking. Pensioenverliezen zijn groter wanneer het individu op 30-jarige leeftijd volledig stopt met werken om voor een kind te zorgen, maar toch blijven ze relatief beperkt. Uit de simulatieresultaten blijkt dat de pensioenkredieten van begunstigden van tijdskrediet en thematisch verlof het effect van loopbaanonderbreking voor het latere pensioen aanzienlijk matigen. Dit is in het bijzonder het geval voor onderbrekingen later in de loopbaan, wegens zorg voor een oudere verwante. Anderzijds houdt de limiet voor tijdskrediet (51 maanden over heel de loopbaan) in dat de impact op het pensioen van twee periodes van zes jaar werkonderbreking wegens zorgverantwoordelijkheden, veel groter is dan de som van de effecten van slechts één periode.

Een tweede bevinding is dat het zogenaamde loonnadeel een belangrijke rol speelt bij de impact van loopbaanonderbreking op het pensioen. Wanneer een loopbaanonderbreking inhoudt dat het loon na de terugkeer naar de arbeidsmarkt lager ligt dan dat van iemand die aan het werk is gebleven, dan is de impact van een dergelijke onderbreking op het pensioen veel groter dan wanneer verondersteld wordt dat er geen loonnadeel is. Gegeven de veronderstellingen over het loonnadeel die in deze studie worden gehanteerd, treft dit hooggeschoolde vrouwen meer dan laaggeschoolde, aangezien de eerste een sneller stijgend loonprofiel hebben. Daardoor zijn in dit scenario de pensioenverliezen relatief groot – verhoudingsgewijs – voor hooggeschoolde vrouwen. Deze bevinding is gebaseerd op een eerder gestileerde manier om het loonnadeel te modelleren, en dus is meer empirisch onderzoek noodzakelijk om dit te bevestigen.

Ten derde leert de vergelijking met andere landen uit het MIGAPE-project (Liechtenstein, Luxemburg, Portugal en Slovenië) dat de Belgische stelsels het effect op het pensioen van loopbaanonderbreking wegens zorgverantwoordelijkheden relatief goed opvangen. Dat komt voor een deel doordat in België pensioenkredieten in verband met zorg voor een langere periode en op een ruimere basis worden toegekend dan in de andere landen. Andere aspecten van pensioenstelsels, aspecten die niet rechtstreeks verband houden met zorg, spelen echter eveneens een rol. Zo kennen sommige pensioenstelsels bonussen toe voor mensen met een lange loopbaan, om hen ertoe aan te zetten om hun arbeidsleven te verlengen. Wanneer loopbanen in het begin worden ingekort door werktijdverkorting of loopbaanonderbreking, zodat deze bonus niet toegankelijk is, dan kan het effect op het pensioen later onevenredig groot zijn ten opzichte van het verlies aan totaal inkomen. Dat kan zelfs het geval zijn wanneer vrouwen verder zouden werken tot aan de wettelijke pensioenleeftijd.

Onze resultaten vertonen een aantal beperkingen, los van de gebruikelijke kwalificaties voor iedere studie die met standaard simulatie en hypothetische gevallen werkt. Eén beperking is dat we de belangrijke kwestie van de ondersteuning van de zorgactiviteiten op het ogenblik zelf terzijde hebben gelaten, bv. de mate waarin de staat kindzorg en zorg voor ouderen ondersteunt op het ogenblik dat die nood aan zorg zich voordoet. Om de algemene ondersteuning van zorgactiviteiten mee in rekening te nemen, zouden we de voorgelegde resultaten moeten combineren met een vergelijkende analyse van de generositeit van uitkeringen voor kindzorg (bv. Cascio, Haider en Nielsen, 2015) en uitkeringen voor ouderenzorg (bv. Riedel en Kraus, 2016). Een andere belangrijke beperking is dat we de simulaties maken voor eerstelijnerpensioenen. Als we het pensioensparen in de tweede en derde pijler zouden toevoegen, zou de impact van de zorgperiodes op de totale pensioenen veel groter zijn, aangezien in deze pensioenstelsels met kapitaaldekking doorgaans geen kredieten worden gegeven voor zorgperiodes.

(Vertaling)

REFERENTIES

Aisenbrey, S., Evertsson, M. en Grunow, D., Is there a career penalty for mothers' time out? A comparison of Germany, Sweden and the United States, *Social Forces*, 88(2), 573-605, 2009.

Angelov, N., Johansson, P. en Lindahl, E., Parenthood and the Gender Gap in Pay, *Journal of Labor Economics*, 34, 545-579, 2016.

Backhaus, A. en Barslund, M., The effect of grandchildren on grandparental labor supply: evidence from Europe, *European Economic Review*, 137, 103817, 2021.

Bettio, F., Tinios, P. en Betti, G., *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Brussel, Europese Commissie, 2013.

Blau, F. D. en Kahn, L. M., The gender wage gap: Extent, trends, and explanations, *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865, 2017.

Bonnet, C., Hourriez, J.-M. en Reeve, P., Gender Equality in Pensions: What Role for Rights Accrued as a Spouse or a Parent?, *Population*, vol. 67, nr. 1 (2012 januari-maart), pp. 123-146, 2012.

Bravo, J. M. en Herce, J. A., Career breaks, Broken pensions? Long-run effects of early and late-career unemployment spells on pension entitlements, *Journal of Pension Economics & Finance*, 1-27, 2020.

Budig, M. J. en England, P., The wage penalty for motherhood, *American sociological review*, 204-225, 2001.

Burlacu, I., O'Donoghue, C. en Sologon, D., *Hypothetical models, Handbook of Microsimulation Modelling*, Bingley (VK), Emerald Publishing, 23-46, 2014.

Busch, F., Gender segregation, occupational sorting, and growth of wage disparities between women, *Demography*, 57(3), 1063-1088, 2020.

Cascio, E. U., Haider, S. J. en Nielsen, H. S., The effectiveness of policies that promote labor force participation of women with children: A collection of national studies, *Labour Economics*, vol. 36, 64-71, <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2015.08.002>, 2015.

Ciccarelli, N. en Van Soest, A., Informal Caregiving, Employment Status and Work Hours of the 50+ Population in Europe, *De Economist*, 166, 363-396, 2018.

Debels, A., Peeters, H., Verschraegen, G. en Berghman, J., Flexicurity in het Belgische pensioenstelsel, *De gids op maatschappelijk gebied*, 97, 6, 2006.

Dekkers, G. en Van den Bosch, K., *Project MIGAPE: Work Package 2: Results of the Standard Simulations for Belgium*, Brussel, Federaal Planbureau, 2020.

Dekkers, G., Van den Bosch, K., Barslund, M., Kirn, T., Kump, N., Liégeois, P., Moreira, A., Stropnik, N., Thierbach, K. en Vergnate, V., *Impact on pension outcomes of life events: standard simulations from five European countries*, Brussel, Federaal Planbureau, 2020.

De Lathouwer, L., Debacker, M. en Bogaerts, K., *Zorg in moderne verzorgingsstaten en sociaal beleid: het Belgische tijdscrediet*, *Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid*, 48, 3, 367-399, 2006.

Earle, A. en Heymann, J., The cost of caregiving: Wage loss among caregivers of elderly and disabled adults and children with special needs, *Community, Work & Family*, 15(3), 357-375, 2012.

Ecorys, *Study on exploring the incidence and costs of informal long-term care in the EU*, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

Ehrlich, U., Möhring, K. en Drobníč, S., What comes after caring? The impact of family care on women's employment, *Journal of Family Issues*, 41(9), 1387-1419, 2020.

Engeland, P., Bearak, J., Budig, M. J. en Hodges, M. J., Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty?, *American Sociological Review*, 81(6), 1161-1189, 2016.

Eurofound, *Long-term Care Workforce: Employment and working conditions*, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2020.

Europese Unie, *Eurostat: Gender pension gap by age group – EU-SILC survey [ilc_pnp13]*, recentste update: 02-06-2021, <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do>, 2021.

Evandrou, M., Falkingham, J. en Sefton, T., *Women's family histories and incomes in later life in the UK, US and West Germany*, CASEpaper 138, Londen, Centre for Analysis of Social Exclusion (CASE), London School of Economics en Centre for Research on Ageing, Discussion Paper 0707, University of Southampton, 2009.

Evandrou, M. en Glaser, K., Combining work and family life: the pension penalty of caring, *Ageing and Society*, 23(5), 583-601, 2003.

Fasang, A. E., Aisenbrey, S. en Schömann, K., Women's retirement income in Germany and Britain, *European sociological review*, 29(5), 968-980, 2013.

Frans, D., Mortelmans, D. en Masquillier, C., Genderverschillen in de gevolgen van loopbaanonderbreking, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(3), 80-88, 2011.

Frericks, P., Marketising social protection in Europe: two distinct paths and their impact on social inequalities, *International Journal of Sociology and Social Policy*, 31 nr. 5/6, 319-334, 2011.

Frericks, P., Jensen, P. H. en Pfau-Effinger, B., Social rights and employment rights related to family care: Family care regimes in Europe, *Journal of Aging Studies*, 29, 66-77, 2014.

Frericks, P., Maier, R. en de Graaf, W., Male norms and female adjustments: the influence of care credits on gender pension gaps in France and Germany, *European Societies*, 10(1), 97-119, 2008.

Gash, V., Sacrificing their careers for their families? An analysis of the penalty to motherhood in Europe, *Social Indicators Research*, 93(3), 569-586, 2009.

Ginn, J. en MacIntyre, K., UK Pension Reforms: Is Gender Still an Issue?, *Social Policy and Society*, 12(1), 91-103, 2013.

Halvorsen, E. en Pedersen, A. W., Closing the gender gap in pensions: A microsimulation analysis of the Norwegian NDC pension system, *Journal of European Social Policy*, 29(1), 130-143, 2019.

Heitmueller, A., The chicken or the egg?: Endogeneity in labour market participation of informal carers in England, *Journal of health economics*, 26(3), 536-559, 2007.

Henz, U., The effects of informal care on paid-work participation in Great Britain: a lifecourse perspective, *Ageing & Society*, 24(6), 851-880, 2004.

Horemans, J., *Tijdscrediet als motor van deeltijdwerk in België*, De ivoren toren (e-only), <http://www.ivorentoren.be/2016/04/21/tijdscrediet-als-motor-van-deeltijdwerk-in-belgie>, 2016.

Kirn, T. en Thierbach, K., *Results of the Standard Simulations for Liechtenstein*, Mimeo, University of Liechtenstein, Deliverable D2.1/D2.2 van het MIGAPE-project, 2020.

Kleven, H. J., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A. en Zweimüller, J., Child Penalties Across Countries: Evidence and Explanations, *American Economic Association: Papers and Proceedings*, 2019a.

Kleven, H. J., Landais, C. en Sogaard, J. E., Children and gender inequality: Evidence from Denmark, *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209, 2019b.

Kruispuntbank van de Sociale Zekerheid, Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, <https://www.ksz-bcss.fgov.be/nl/dwh/homepage/index.html>, 2011.

Kuivalainen, S., Nivalainen, S., Järnefelt, N. en Kuitto, K., Length of working life and pension income: empirical evidence on gender and socioeconomic differences from Finland, *Journal of Pension Economics & Finance*, 19(1), 126-146, 2020.

Leitner, S., Sex and gender discrimination within EU pension systems, *Journal of European Social Policy*, 11(2), 99-115, 2001.

Möhring, K., Employment histories and pension incomes in Europe: A multilevel analysis of the role of institutional factors, *European Societies*, 17(1), 3-26, 2015.

Möhring, K., Is there a motherhood penalty in retirement income in Europe? The role of lifecourse and institutional characteristics, *Ageing & Society*, 38(12), 2560-2589, 2018.

Möhring, K., The consequences of non-standard working and marital biographies for old age income in Europe: Contrasting the individual and the household perspective, *Social Policy & Administration*, 55(3), 456-484, 2021.

OESO, *Trends in gender equality in pension and possibilities to reduce the gender pension gap including through redistributive elements in public pension schemes*, Study No 2 for monitoring the adequacy of pensions, Parijs, OECD, Afdeling Sociaal Beleid, 2018.

OESO, *Pensions at a Glance 2019. OECD and G20 Indicators*, Parijs, OECD Publishing, 2019.

OESO, *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, Parijs, OECD Publishing, 2020.

Peeters, H., Debels, A., Verschraegen, G. en Berghman, J., Flexicurity in Bismarckian countries? Old age protection for non-standard workers in Belgium, *Journal of social policy*, 37 (1), 125-143, 2008.

Peeters, H., Neels, K. en Havermans, N., *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten*, Leuven, Lannoo, 2018.

Pfau-Effinger, B., Analyses of welfare-state reform policies towards long-term senior care in a cross-European perspective, *European Journal of Ageing*, 9(2), 151-154, 2012.

Riedel, M. en Kraus, M., Differences and similarities in monetary benefits for informal care in old and new EU member states, *International Journal of Social Welfare*, 25(1), 7-17, 2016.

Sefton, T., Evandrou, M., Falkingham, J. en Vlachantoni, A., The relationship between women's work histories and incomes in later life in the UK, US and West Germany, *Journal of European Social Policy*, 21(1), 20-36, 2011.

Social Protection Committee (SCP), *Long-term Care Report*, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021a.

Social Protection Committee (SCP), *Pension Adequacy Report 2021*, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021b.

Staff, J. en Mortimer, J. T., Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career, *Demography*, 49(1), 1-21, 2012.

Vandeweyer, J., *Werkt loopbaanonderbreking? Arbeidsoriëntaties, tijdsbesteding en drukte bij loopbaanonderbrekers in Vlaanderen*, Brussel, ASP, 2010.

Van Houtven, C. H., Coe, N. B. en Skira, M. M., The Effect of Informal Care on Work and Wages, *Journal of Health Economics*, 32, no. 1, 240-252, 2013.

Veremchuck, A., *Gender gap in pension income: cross-country analysis and role of gender attitudes*, ZBW – Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft/Leibniz Information Centre for Economics, 2020.

Whitehouse, E., *The value of pension entitlements: A model of nine OECD countries*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers nr. 9, Parijs, OESO, 2003.

Whitehouse, E. en Zaidi, A., *Socio-Economic Differences in Mortality: Implications for Pensions Policy*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, Parijs, 71, OESO, 2008.

INHOUDSTAFEL

DE GEVOLGEN VAN ZORGVERLOF VOOR HET PENSIOEN: RESULTATEN VAN SIMULATIES VAN TYPEGEVALLEN

1.	INLEIDING	495
2.	DE INTERACTIE TUSSEN INFORMELE ZORGACTIVITEITEN EN HET PENSIOENSTELSEL	496
3.	ZORGCOMPENSATIES IN BELGIE EN HET PENSIOENSTELSEL	498
4.	METHODOLOGIE EN PENSIOENMODELLEN	500
4.1.	HET LOONNADEEL IN MODELLEN GEGOTEN	502
5.	RESULTATEN	504
5.1.	SCENARIO VOOR KINDERZORG.	505
5.2.	SCENARIO "ZORG VOOR OUDERE VERWANTE".	507
5.3.	SCENARIO TWEE PERIODES VAN ZORG	508
5.4.	INTERNATIONALE VERGELIJKING.	509
6.	CONCLUSIE	511
	REFERENTIES	513