

WAT BEPAALT DE PROJECTIES VAN DE PENSIOENKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN? SIMULATIES MET HET MICROSIMULATIEMODEL MIDAS¹

DOOR | **GIJS DEKKERS*** en **KAREL VAN DEN BOSCH****

*Federaal Planbureau en Centrum voor Sociologisch Onderzoek, KU Leuven

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

1. INLEIDING

De term Genderpensioenkloof (GPK) verwijst naar het feit dat vrouwen doorgaans een lager brutopensioen krijgen dan mannen. Dat is het gevolg van het feit dat de nu gepensioneerde vrouwen, in vergelijking met de mannen, tijdens hun actieve leven vaak minder, of minder uren, hebben gewerkt en vaak ook aan een lager loon. Deze verschillen cumuleren in de loop van hun loopbaan, wat – door de Bismarckiaanse aard van het Belgische pensioenstelsel – leidt tot een lager pensioen. Wat de tewerkstellingscijfers en de cijfers voor deeltijds werk en lonen betreft, zien we echter wel dat de kloof mettertijd kleiner wordt. Bijgevolg verwachten we dat ook de GPK geleidelijk aan kleiner zal worden. Maar hoeveel kleiner? Zal hij volledig verdwijnen? Op die vragen proberen we in dit artikel een antwoord te vinden.

Vaak wordt de GPK gemeten als één minus de ratio van de gemiddelde pensioenen voor vrouwen en mannen. Bij de meting van de GPK zoals die door Eurostat wordt gepubliceerd en die gebaseerd is op EU-SILC², bestaat het pensioen uit het bruto ouderdompensioen, het bruto overlevingspensioen en (voor België) de inkomensafhankelijke Inkomensgarantie voor ouderen. Eveneens inbegrepen zijn de aanvullende pensioenen van de tweede en derde pijler. In de standaarddefinitie van de GPK worden mensen zonder pensioen, evenals iedereen onder de 65 uitgesloten van de berekening.

Twee varianten van de GPK worden in dit artikel uiteengezet. Ten eerste kan met de term “pensioen” verwezen worden naar zowel het ouderdoms- als het overlevingspensioen, ofwel alleen naar het ouderdompensioen. Ten tweede houdt de standaard Genderpensioenkloof geen rekening met nulwaarden voor de pensioenuitkering, d.w.z. 65-plussers zonder pensioen. Het kan evenwel interessant zijn om voor de GPK ook aan deze mensen aandacht te besteden.

(1) Dit artikel vloeit voort uit het MIGAPE-project (DG JUST, Subsidieovereenkomst 820798), mede opgericht door het programma “Rechten, gelijkheid en burgerschap” van de Europese Unie (2014-2020).

(2) EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions). Deze EU-statistieken van inkomens en levensomstandigheden zijn de referentiebron voor vergelijkbare statistieken over inkomensverdeling en maatschappelijke integratie in de Europese Unie.

Dit artikel bevat projecties van de Genderpensioenkloof in de eerstepijlerpensioenen, waarbij ervan wordt uitgegaan dat het beleid – de pensioenregelingen die in 2020 van toepassing waren – onveranderd blijft.

Aan de hand van het dynamische microsimulatiemodel MIDAS³ projecteren we de GPK als een functie van:

- de genderkloven in het vroegere arbeidsmarktgedrag van momenteel actieve mensen;
- de genderkloven in het verwachte arbeidsmarktgedrag van momenteel actieve mensen, alsook dat van toekomstige toetreders tot de arbeidsmarkt;
- en het pensioenstelsel van 2020.

Voor het MIDAS-model worden gegevens uit een omvangrijke, administratieve steekproef gebruikt als basisdataset, een geheel van gegevens voor 2011 uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, de fiscale IPCAL-databank en de administratieve volkstelling 2011. De steekproef was gestratificeerd voor de drie regio's in België, met oververtegenwoordiging voor het Brusselse Gewest. Na uitsluiting van de huishoudens waarvan de informatie over het inkomen mogelijk onvolledig is (bv. grensarbeiders), eindigden we met een bestand van 553.722 individuen. De resultaten werden herwogen voor de Belgische bevolking. Met het MIDAS-model kunnen gedetailleerde modellen worden gemaakt voor het ouderdoms- en overlevingspensioen van de eerste pijler voor werknemers uit de private en overheidssector en voor ambtenaren; voor zelfstandigen wordt een minimumpensioen in aanmerking genomen.⁴ Verder simuleert het ook de inkomensafhankelijke “Inkomensgarantie voor ouderen” (hierna IGO genoemd). Aan de hand van aligneringstechnieken zorgen we ervoor dat de simulatie van demografische trends, arbeidsmarktgedrag en genderkloven in de toekomst stroken met demografische en macro-economische projecties van de *Working Group on Ageing Populations and Sustainability* (hierna AWG). Deze projecties worden gepubliceerd in het *Ageing Report* (Europese Commissie, 2021; Federaal Planbureau, 2020; Conti et al., 2021), dat nagaat of de overheidsfinanciën op lange termijn houdbaar zijn en wat de economische gevolgen zijn van de vergrijzing in de EU-lidstaten.

Voor zover wij weten, zijn er maar weinig (en voor België zelfs geen) studies die genderpensioenkloven projecteren. Halvorsen en West-Pedersen (2019) bestuderen, eveneens aan de hand van een microsimulatiemodel, de herverdelingseffecten van het hervormde Noorse pensioenstelsel en projecteren de GPK voor één cohort (individuen geboren in 1963). We projecteren de GPK voor alle cohorten in België. Bonnet et al. (2006) gebruiken een dynamisch microsimulatiemodel om de effecten van de Franse pensioenhervormingen van 1993 en 2003 te bestuderen en tonen aan dat deze hervormingen het dichten van de GPK zouden kunnen afremmen. Hun analyse beperkt zich tot de pensioenen in de privésector, terwijl wij ons toespitsen op de volledige openbare pensioenen van de eerste pijler. Verder beperken ze hun analyses tot enkele cohorten; in dit geval, individuen geboren tussen 1965 en 1974.

(3) MIDAS staat voor Microsimulation for the Development of Adequacy and Sustainability (microsimulatie voor de ontwikkeling van de toereikendheid en houdbaarheid).

(4) Voor een uitvoerige bespreking van deze stelsels, zie de Federale Pensioendienst (2022; 2022b; 2022c) en het Social Protection Committee (SPC), pp. 9-21, 2021b.

Chłoń-Domińczak (2017) tot slot ontwikkelt een “Forward-looking Gender Pension Gap Index” (vooruitblikkende genderpensioenkloof-index). Deze multidimensionale meting is in hoofdzaak een gewogen som van de veranderingen van drie indicatoren voor kloven op de arbeidsmarkt (tewerkstellingskloof, loonkloof en werktentiteitskloof) en vier kwalitatieve indicatoren voor “compensatie pensioenstelsel” (compensatie loopbaanonderbreking; pensioenherverdeling; pensioenindexering, en pensionering). De auteur koos de gewichten die worden gebruikt om deze indicatoren met elkaar te combineren. Het voordeel van deze benadering is dat er geen complexe modellen vereist zijn; het nadeel is dan weer dat de resultaten uiteindelijk afhangen van de subjectieve keuzes aangaande de indicatoren en de gewichten.

Tot slot wijzen we er nog op dat dit artikel gebaseerd is op een door de EU gefinancierde studie die de GPK niet alleen voor België projecteert, maar ook voor een aantal andere landen.⁵ Die resultaten zullen we hier niet weergeven; de geïnteresseerde lezer wordt doorverwezen naar het basisverslag (Dekkers en Van den Bosch, 2020).

De rest van het artikel is als volgt opgebouwd: in het volgende deel wordt de sociaaleconomische context van de Genderpensioen­kloof beschreven. Hoe groot is de GPK en hoe evolueerde hij de voorbije jaren? Hoe zien de genderverschillen eruit in de participatiecijfers en bij de loonontwikkeling? Vervolgens bespreken we de projecties van de GPK in het referentiescenario en bekijken we hoe deze resultaten zouden veranderen als de mannen en vrouwen zonder enig pensioen toch meegerekend zouden worden, en welke impact het overlevingspensioen heeft op de GPK. Tot slot wordt in het artikel, door de bespreking van simulatievarianten – “gelijkheidsscenario's” – ingeschat hoe snel de GPK, in vergelijking met het referentiescenario, gedicht zou worden als de voornaamste arbeidsmarktverschillen tussen vrouwen en mannen van de ene op de andere dag zouden verdwijnen.

2. SOCIAALECONOMISCHE CONTEXT

Figuur 1 illustreert dat de Belgische GPK in de meeste jaren onder het EU-gemiddelde ligt en een vergelijkbare, bescheiden daling vertoont.⁶ Een individueel pensioen is een complexe functie van de loopbaan op de arbeidsmarkt, het inkomenstraject en de pensioenopbouw tijdens mogelijke periodes van werkloosheid of afwezigheid op de arbeidsmarkt. Derhalve zijn verschillen in gemiddelde pensioenresultaten voor mannen en vrouwen globaal gesproken het resultaat van drie hoofdfactoren: genderverschillen in de loopbanen en de inkomens, en de herverdelende elementen in het pensioenstelsel. In dit deel verstrekken we informatie over elk van deze factoren.

(5) Het consortium bestond uit onderzoekers van niet alleen België, maar ook Liechtenstein, Luxemburg, Slovenië en Portugal.

(6) De laatste twee jaren van de GPK in België kampen naar onze mening met een breuk in de reeksen, wegens veranderingen bij de gegevensinzameling (tussen 2018 en 2019; door Eurostat niet vermeld voor deze specifieke serie, maar wel aangegeven voor vele andere, waaronder het AROP). Een afnemende trend in de Belgische gegevens tussen 2003 en 2018 (EU-SILC, referentietabel ilc_pnp13, laatste update: 17 december 2021, geraadpleegd op 8 januari 2022) geeft een richtingscoëfficiënt van -0.3585294 (p -waarde 0.039), terwijl voor de gemiddelde Genderpensioen­kloof in de EU de richtingscoëfficiënt van een afnemende tendens tussen 2010 en 2019 gelijk is aan -0.5830304 ($p < 0.0001$).

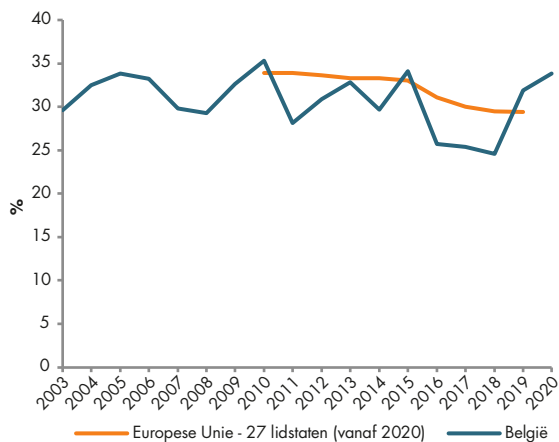
Figuur 2 stelt de Genderloonkloof voor op basis van gemiddelde uurlonen.⁷ Hier zien we dat de kloof in België ruimschoots onder het gemiddelde voor de EU-27 ligt en in feite zelfs een ietwat snellere daling vertoont. Vergeet niet dat de loonkloof in Figuur 2 uurloontarieven vergelijkt en bijgevolg niet illustreert welke impact deeltijds werk heeft voor de verschillen in loon tussen mannen en vrouwen. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (IGVM, Figuur 11, p. 21, 2021, niet weergegeven in dit artikel) toont daarentegen dat de loonkloof die in maandelijkse bedragen wordt uitgedrukt, tussen 1972 en 2018 meer dan de helft kleiner is geworden. Er zijn redenen om aan te nemen dat de Genderloonkloof de komende jaren nog kleiner zal worden aangezien 1) het onderwijsniveau van vrouwen aan een snelle inhaalbeweging bezig is en zelfs dat van de mannen overschrijdt (Van Hek et al., 2016) en 2) de kloof kleiner is voor de jongere leeftijdsgroep (Europese Commissie, 2021b; OESO, 169, 2012). Of de kloof helemaal zal dichtten, blijft echter de vraag, want bij vrouwen daalt het loon, in vergelijking met dat van de mannen, nog aanzienlijk doorheen hun loopbaan⁸ en de tewerkstellingscijfers kunnen grondig veranderen (zie verder in dit deel). In onze projecties met het MIDAS-microsimulatiemodel nemen we een conservatief standpunt in en gaan we ervan uit dat de uurlonen van vrouwen en mannen niet verder zullen convergeren.

Figuur 3 toont de tewerkstellingscijfers voor mannen en vrouwen tussen de 15 en de 64 jaar oud volgens gender, waargenomen (tussen 1983 en 2018) en geprojecteerd voor de AWG (Europese Commissie, 2021). België had in het midden van de jaren tachtig een gendertewerkstellingskloof van meer dan 33 pp. In 2018 was deze kloof smaller geworden en bedroeg hij nog slechts 7,5 pp. Zoals het geval is voor verschillende lidstaten, projecteert de AWG voor België een vertraging van de convergentie van de tewerkstellingscijfers voor mannen en vrouwen. In 2070 zou het verschil nog slechts 6,7 pp bedragen. Via zijn aligeringsroutines volgt het MIDAS-microsimulatiemodel deze projectie.

(7) De Genderloonkloof is het verschil tussen de gemiddelde bruto uurinkomsten van mannen en vrouwen, uitgedrukt als percentage van de gemiddelde bruto uurinkomsten van mannen. Het wordt berekend voor ondernemingen met tien of meer werknemers in de industrie, bouw en dienstensector (met uitzondering van de overheidsadministratie, defensie, verplichte sociale zekerheid).

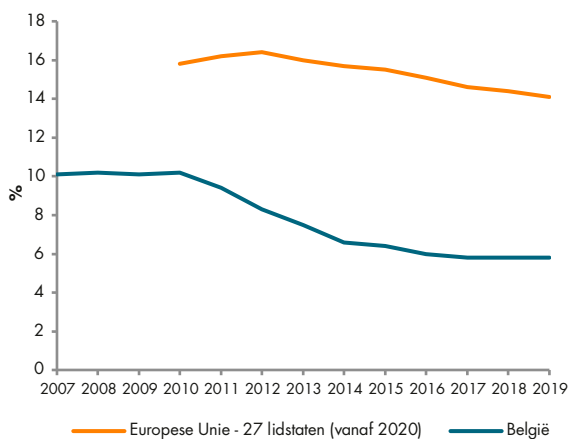
(8) De loonkloof tussen mannen en vrouwen wordt vooral voor individuen jonger dan 35 almaar breder (Europese Commissie, 2021d), wat doet veronderstellen dat de loonkloof in zekere zin gelinkt is aan het feit dat vrouwen de zorg voor hun jongere kinderen opnemen. Vrouwen verstrekken immers vaker dan mannen informele zorg (OESO, 3, 2020) en ze besteden er ook meer uren aan. Aangezien niet-officiële zorg vaak gepaard gaat met een vermindering of stopzetting van de beroepsactiviteit door de zorgverlener (bv. Staff en Mortimer, 2012; Ciccarelli en Van Soest, 2018; Comité voor Sociale Bescherming (CSB), 83-84, 2021c), maakt het genderverschil in de informele zorgverantwoordelijkheden de Genderpensioenloof ook groter (Bettio et al., 2013; Burkevica et al., 2015).

FIGUUR 1: GENDERPENSIOENKLOOF IN DE EU-27 EN BELGIË

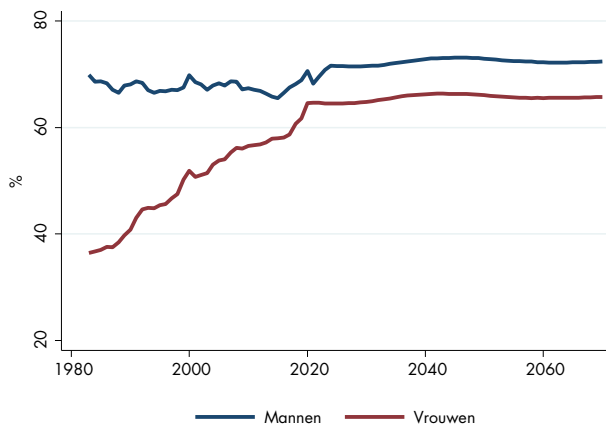


Bron: Eurostat (EU-SILC).

FIGUUR 2: GENDERLOONKLOOF IN DE EU-27 EN BELGIË



Bron: EU-Arbeidskrachtenenquête; projecties AWG.

FIGUUR 3: TEWERKSTELLINGSCIJFERS VOOR MANNEN EN VROUWEN (15-64 JAAR, 1983-2070)

Bron: EU-Arbeidskrachtenenquête; projecties AWG.

Volgens Statbel (2017) steeg het aandeel van deeltijds werk de voorbije vier decennia zowel bij mannen als bij vrouwen. Het percentage van vrouwen en mannen die deeltijds werken, steeg tussen 1983 en 2020 van 1,9% tot 11,8% bij de mannen en van 20,5% tot 42,5% bij de vrouwen. Deeltijds werken is dus nog steeds een vrouwelijke aangelegenheid. Een andere relevante evolutie echter is het aantal werkuren van deze deeltijds werkenden in verhouding tot een voltijdse baan. Vroeger werkten de meeste deeltijdse werknemers 50% of minder. Sinds 2005 (mannen) en 2014 (vrouwen) is 80% werken (d.w.z. vier dagen per week) de meest voorkomende optie. De AWG maakt echter geen projecties over het aandeel deeltijds werk en dus blijven we – net zoals voor de genderloonkloof – behoudsgezind en gaan we ervan uit dat de cijfers voor deeltijds werk volgens leeftijdsgroep constant zullen blijven.

Aangezien België een in essentie Bismarckiaans pensioenstelsel heeft, resulteren al deze verschillen in tewerkstelling en loon tussen mannen en vrouwen in de Genderpensioenloof. De pensioenstelsels in de eerste pijler in België zijn echter herverdelend, in die zin dat – als alle andere elementen gelijk blijven – het pensioen op basis van vroegere inkomens verhoudingsgewijs lager ligt, wanneer die laatste hoger zijn. De herverdeling wordt gerealiseerd door middel van drempels en minimumpensioenen, die de laagste pensioenen naar boven trekken, en plafonds op de inkomsten waarmee rekening wordt gehouden voor de pensioenberekening, die de hoogste pensioenen naar beneden halen.⁹ De fictieve inkomsten die worden toegekend voor periodes van werkloosheid, zorg en invaliditeit, hebben eveneens

(9) Het *Pension Adequacy Report* (Social Protection Committee (SPC), Figuur 30, p. 77, 2021) gebruikt als indicator voor de herverdeling, de mate waarin de bruto geprojecteerde theoretische vervangingsratio's (TRR) van een typische man met een weinig verdienende loopbaan (inkomen 2/3 van het gemiddelde loon) meer bedragen dan die van een man met een goed verdienende loopbaan (beginnen bij het gemiddelde loon, lineair evolueren en eindigen op het dubbele van het gemiddelde loon). De TRR van de eerstgenoemde groep bedraagt in België 27 procentpunten meer dan de laatstgenoemde.

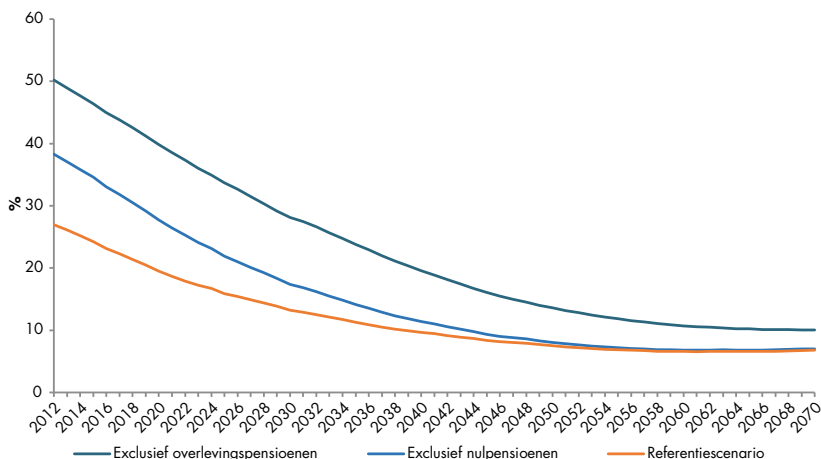
een herverdelend effect. Deze herverdelende elementen doen de GPK slinken, aangezien vrouwen doorgaans een kortere loonbaan en lagere inkomsten hebben. Tot slot wordt in onze analyse ook rekening gehouden met het overlevingspensioen en de inkomensafhankelijke Inkomensgarantie voor Ouderen. In beide stelsels zijn de vrouwen oververtegenwoordigd. Vooral overlevingspensioenen hebben een aanzienlijke temperende impact op de GPK. Omdat vrouwen langer leven dan mannen en omdat heel wat vrouwen doorgaans een lager ouderdomspensioen genieten dan hun man, is een grote meerderheid van de gerechtigden op een overlevingspensioen een vrouw.

3. HET REFERENTIESCENARIO

Zoals we reeds eerder aanhaalden, sluit het microsimulatiemodel voor zijn referentiescenario aan bij de demografische en economische projecties van de AWG en gebruikt het retrospectieve informatie uit de waargenomen gegevens voor de actieve en gepensioneerde bevolking van 2011. De resultaten worden weergegeven in Figuur 4. De verwachting dat de GPK zou verkleinen, wordt bevestigd door de resultaten van de simulatie. In het referentiescenario (oranje lijn) daalt de GPK met 20 pp (of nagenoeg 75%), van net geen 27% in 2012 tot 7% in 2070. Dat betekent dat de pensioenhandicap van vrouwen ten opzichte van mannen opmerkelijk afneemt, of, omgekeerd, dat de pensioenuitkering van vrouwen toeneemt ten opzichte van die van mannen. Zoals we in het volgende deel nader zullen toelichten, kan de vrij snelle geprojecteerde inkrimping van de GPK de komende decennia, gezien worden als het resultaat van de hogere activiteitscijfers bij vrouwen gedurende de voorbije vijftig jaar, zoals wordt aangetoond in Figuur 3. Wat op het einde van de projectperiode nog overblijft van de GPK, is te wijten aan aanhoudende verschillen in de tewerkstellingscijfers, het veel hogere percentage deeltijds werk bij vrouwen en de persistente genderloonkloof.

We willen beklemtonen dat deze projecties louter gebaseerd zijn op de wettelijke pensioenen en geen rekening houden met de aanvullende (bedrijfs- en/of privé-) pensioenen. Voor België is aangetoond dat deze aanvullende pensioenen in belang zijn toegenomen en dat de genderkloof i.v.m. deze inkomsten daardoor des te groter is dan in de eerstelijerpensioenen (Hoge Raad van Financiën, 2021). Dit wordt gestaafd door een vergelijking van de resultaten van de MIDAS-simulaties met de waargenomen EU-SILC-data (in Dekkers en Van den Bosch, pp. 6-7, 2021), waaruit blijkt dat de fictieve dekkingsgraad vrij goed aansluit bij de waargenomen data, terwijl het verschil tussen de geprojecteerde en waargenomen GPK gedeeltelijk verklaard kan worden door enkele zeer hoge pensioenbedragen in de EU-SILC-observaties voor mannen.

Verder toont Figuur 4 ook de impact wanneer overlevingspensioenen worden uitgesloten en wanneer 65-plussers zonder pensioen worden meegerekend.

FIGUUR 4: GENDERPENSIOENKLOOF IN HET REFERENTIESCENARIO

Eerst beschouwen we de GPK met uitsluiting van de gerechtigden op een overlevingspensioenen. Individuen wier (ex-)partner overleden is, die alleenstaand zijn en een minimumleeftijd overschreden hebben, komen in aanmerking voor een overlevingspensioenuitkering (Federale Pensioendienst, 2020). Doordat vrouwen langer leven dan mannen en vrouwen doorgaans jonger zijn dan hun echtgenoot, zijn er veel meer weduwen dan weduwnaars. Het overlevingspensioenen is gelijk aan het individuele ouderdompensioenen van de overleden partner. Het is echter wel onderworpen aan een plafond, dat de combinatie van ouderdoms- en overlevingspensioenen beperkt. Aangezien mannen een hoger ouderdompensioenen hebben dan vrouwen, is deze beperking ingrijpender voor de eerstgenoemde dan voor de laatstgenoemde groep. Om die redenen ontvangen vooral vrouwen een overlevingspensioenen, wat verklaart waarom in het startjaar de GPK-variant waarbij gerechtigden op een overlevingspensioenen worden uitgesloten, twee keer groter is dan de standaard-GPK mét gerechtigden op een overlevingspensioenen. Als gevolg van de verwachte daling van het aantal huwelijken en de hogere ouderdompensioenuitkeringen voor gehuwde vrouwen in de toekomst, zou de impact van het overlevingspensioenen op de GPK mettertijd afzwakken; de GPK met en de GPK zonder overlevingspensioenen zouden dan ook convergeren.

Vervolgens beschouwen we de ouderen zonder pensioenen. Het lijkt evident dat de standaard-GPK nul-pensioenen negeert, omdat men zou kunnen stellen dat mensen zonder pensioenen geen gepensioneerd zijn. Voor de 65-plussers kunnen er echter redenen zijn om toch ten minste een aantal mensen zonder pensioenen in aanmerking te nemen. Het Belgische pensioenstelsel kent een “gezinspensioenen” toe in plaats van een alleenstaandenpensioenen wanneer dat meer bedraagt dan de alleenstaandenpensioenen van beide partners samen. Het gezinspensioenen wordt toegekend aan de partner met het hoogste pensioenen en is gelijk aan 75% van zijn of haar inkomensbasis, in plaats van 60% van een alleenstaandenpensioenen. Deze regeling houdt in dat de minstverdienende partner afstand doet van zijn/haar eigen pensioenuitkering. Aangezien de meeste van

deze ouderen zonder pensioen vrouwen zijn, daalt het gemiddelde pensioen van vrouwen ten opzichte van dat van mannen, wanneer rekening wordt gehouden met personen zonder pensioen; bijgevolg neemt de GPK in Figuur 4 in het startjaar met ongeveer 11 pp toe. Door de stijgende arbeidsparticipatie van vrouwen (Figuur 3) echter zal in de toekomst een stijgend aantal gehuwde gepensioneerd vrouwen een eigen pensioen ontvangen. Daardoor daalt het aandeel van de nul-pensioenen en stijgt mettertijd het gemiddelde pensioen van vrouwen van 65 of ouder. Bovendien zal dit ook een matigend effect hebben op de pensioenen van gehuwde mannen, aangezien zij terugvallen van het gezinspensioen naar het alleenstaandenpensioen. Verwacht wordt dan ook dat de GPK mét de nulwaarden sneller zal verminderen dan de GPK volgens de standaarddefinitie; tegen 2050 zullen beide convergeren.

Conclusie: het GPK-niveau in het referentiescenario varieert sterk naargelang het overlevingspensioen boven op het ouderdompensioen in aanmerking wordt genomen en ouderen zonder pensioen uit de berekeningen worden uitgesloten. Deze impact zou echter na verloop van tijd afnemen, wat betekent dat de verschillende GPK-cijfers in Figuur 4 zouden convergeren. Dat de GPK na verloop van tijd inkrimpt, zou voornamelijk het gevolg zijn van de convergentie van de waargenomen tewerkstellingscijfers en de loonkloof, zoals wordt aangetoond in Figuur 2 en Figuur 3.

4. ALTERNATIEVE SCENARIO'S

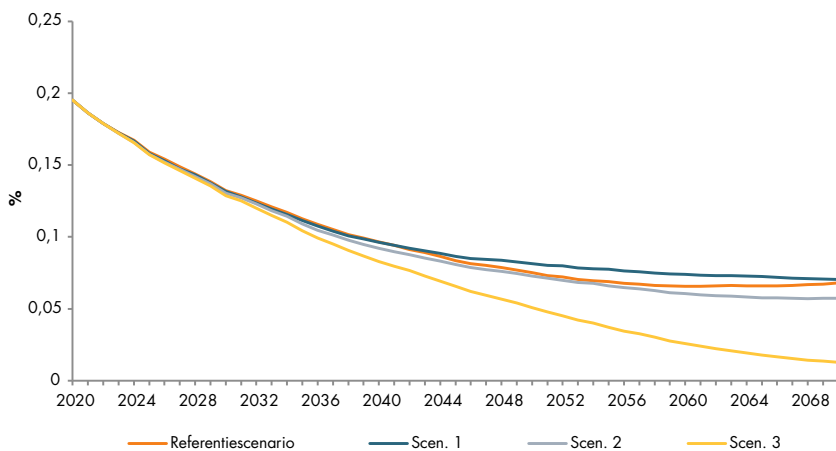
In het vorige deel werd de GPK in het referentiescenario voorgesteld en besproken. We redeneerden dat de inkrimping van de GPK in hoofdzaak het resultaat was van convergenties in het verleden tussen mannen en vrouwen, zoals het tewerkstellingspercentage en het loonniveau. In dit deel gaan we hier dieper op in door de in het model ingevoerde informatie ten aanzien van toekomstige ontwikkelingen te veranderen in simulatievarianten. De bedoeling is om na te gaan hoe deze veranderingen de ontwikkeling van de GPK beïnvloeden. De richting van de veranderingen geeft een idee van de factoren die het GPK-niveau op lange termijn bepalen. De omvang van de veranderingen laat zien in hoeverre de ontwikkeling van de GPK afhangt van voorbije of geprojecteerde ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

We bespreken meer bepaald drie opeenvolgende “gelijkheidsscenario's”. Gelijkeidsscenario 1 (ook “Scenario met gelijke tewerkstelling” genoemd) behelst vanaf 2021 een volledige gendergelijkheid op het vlak van arbeidsparticipatie en werkloosheid en tewerkstellingscijfers volgens leeftijdscategorie. Ook de cijfers voor niet-actieve personen in sociaaleconomische statuten waarin pensioenrechten worden opgebouwd (bv. invaliditeit), worden eveneens gelijkgesteld. Gelijkeidsscenario 2 (“Scenario met gelijke uren”) neemt het eerste scenario over en voegt daar de gelijkstelling aan toe van de cijfers voor deeltijds werk van vrouwelijke en mannelijke loontrekkenden en, indien van toepassing, van zelfstandigen, en dat volgens leeftijdscategorie. Verder wordt ook het gemiddelde aantal uren dat deeltijds werkende mannen en vrouwen werken, gelijkgesteld. Gelijkeidsscenario 3 tot slot (“Scenario met gelijk jaarloon”) voegt aan het vorige scenario toe dat de genderloonkloof in uurloonen vanaf 2021 onmiddellijk wordt gedicht. Aangezien de gemiddelde werkuren in scenario 2 al gelijkgesteld worden, komt dit laatste scenario neer op een volledige gelijkheid tussen vrouwen en mannen inzake gemiddeld arbeidsinkomen. De bedoeling van de analyse

is niet om beleidsinitiatieven of mechanismen voor te stellen die meer gelijkheid kunnen teweegbrengen, maar wel om aan te tonen hoe snel de GPK ten opzichte van de ontwikkeling in het referentiescenario zou slinken als veel arbeidsmarktverschillen tussen vrouwen en mannen van de ene dag op de andere zouden verdwijnen.¹⁰

Figuur 5 geeft de resultaten van deze scenario's weer, samen met het basisscenario (AWG).

FIGUUR 5: IMPACT VAN DE GELIJKHEIDSSCENARIO'S 1-3 OP DE GPK (VERGELIJKING MET HET REFERENTIESCENARIO)



De eerste conclusie is dat de impact van de verschillende scenario's progressief en, op één uitzondering na, beperkt is. Dat suggereert dat de inkrimping van de GPK in de toekomst in ruime mate het resultaat is van ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die zich reeds tijdens de voorbije decennia hebben voorgedaan. De reden daarvoor is dat de veranderingen op de arbeidsmarkt en inzake de arbeidsinkomens vanaf 2021 worden opgelegd en dus geen invloed hebben op de loopbanen vóór dat jaar. Dat betekent dat deze maatregelen de GPK maar geleidelijk aan beïnvloeden naargelang individuen met een loopbaan die na 2021 verder loopt, met pensioen gaan. De impact is met andere woorden maar geleidelijk voelbaar, wat betekent dat de ontwikkeling van de GPK tijdens de eerste twee decennia van de simulatieperiode een functie is van de genderongelijkheid die al in de oorspronkelijke dataset van het model aanwezig was.

We nemen nu de specifieke gelijkheidsscenario's 1 tot 3 onder de loep.

(10) Het verslag (Dekkers en Van den Bosch, 2020) stelt ook een "Constant scenario" voor, dat dient als contrast voor het op de projecties van de AWG gebaseerde referentiescenario: hoe zou de GPK evolueren als het arbeidsmarktgedrag van vrouwen en mannen vanaf 2021 onveranderd zou blijven en dus in bepaalde opzichten niet zou convergeren? De voornaamste conclusie van dit scenario is dat de GPK de komende drie decennia zal inkrimpen tot ongeveer een derde van het huidige niveau, zelfs als vanaf nu het arbeidsmarktgedrag niet zou veranderen, en de huidige genderkloven op de arbeidsmarkt zouden op hetzelfde peil blijven.

4.1. GELIJKHEIDSSCENARIO 1

Het resultaat van Gelijkheidsscenario 1 (“Scenario met gelijke tewerkstelling”) lijkt op het eerste gezicht tegen de intuïtie in te druisen: wanneer de arbeidsmarkt cijfers voor vrouwen en mannen gelijkgesteld worden, vertoont de GPK maar weinig veranderingen ten opzichte van het referentiescenario, en in feite is de GPK dan zelfs iets groter tijdens de tweede helft van de projectieperiode. Aangezien dit scenario voor vrouwen hogere en voor mannen lagere cijfers voor arbeidsparticipatie en tewerkstelling inhoudt, zou men het omgekeerde kunnen verwachten. Dat de GPK in dit scenario ietwat breder is, is te wijten aan een aantal neutraliserende elementen. Dit scenario houdt vooral in dat vrouwen meer als zelfstandige werken dan in het referentiescenario, terwijl de mannen dat minder doen. Het omgekeerde geldt voor het aandeel dat als ambtenaar werkt. Deze gevolgen doen het werkgelegenheidseffect teniet, zodat het effect in de balans nagenoeg nihil is.

4.2. GELIJKHEIDSSCENARIO 2

Gelijkheidsscenario 2 (“Scenario met gelijke uren”) stelt niet alleen alle arbeidsmarktsituaties gelijk, maar ook de cijfers voor deeltijds werk van vrouwelijke en mannelijke loontrekkenden, volgens leeftijdscategorie. Verder wordt ook het gemiddelde aantal uren dat deeltijds werkende mannen en vrouwen werken, door kalibrering gelijkgesteld. Als ervan wordt uitgegaan dat de cijfers voor deeltijds werk per leeftijdsgroep voor de hele projectieperiode constant zijn (daar er voor deze parameters geen projectie is), is het totale aandeel van deeltijds werk bij loontrekkenden nagenoeg constant rond 35%, wat voor vrouwen een daling en voor mannen een stijging betekent. Uiteraard heeft de gelijkstelling van de cijfers voor deeltijds werk en aantal werkuren in dit “Gelijkheidsscenario gelijke uren” gevolgen voor het arbeidsinkomen per jaar: het stijgt voor vrouwen en daalt voor mannen. Dit zal de pensioenuitkering veranderen nadat het individu met pensioen is gegaan. Bijgevolg toont Figuur 5 dat de GPK in dit scenario maar geleidelijk tot onder het referentiescenario zakt, wanneer pas gepensioneerde vrouwen gedurende meer jaren van hun loopbaan voltijds zullen hebben gewerkt en pas gepensioneerde mannen vaker deeltijds zullen hebben gewerkt; aan de simulatiehorizon eindigt de GPK 1 pp lager. Andere redenen die maken dat het effect van de gelijkstelling van cijfers voor deeltijds werk beperkt blijft, zijn: 1) de gesimuleerde werkuren van deeltijds werkenden stijgen verder tot 4/5 van een voltijdse baan; 2) heel wat werknemers werken deeltijds door gebruik te maken van de stelsels voor tijdskrediet en/of thematisch verlof, wat betekent dat de impact voor hun pensioenaangroei beperkt zal blijven of zelfs nihil kan zijn (Van den Bosch, Dekkers en Barslund, 2022).

4.3. GELIJKHEIDSSCENARIO 3

Gelijkheidsscenario 3 (“Scenario met gelijk jaarloon”) tot slot vereist dat boven op het vorige “Scenario gelijke uren” ook nog eens de genderloonkloof wordt gedicht. Uiteraard heeft de gelijkstelling van het inkomen per gewerkt uur in dit scenario almaar meer gevolgen voor de pensioenuitkeringen, wanneer personen die een groter deel van hun loopbaan onder het gelijkheidsstelsel hebben gerealiseerd, met pensioen gaan. Vandaar ook dat de GPK maar geleidelijk aan afwijkt van het niveau in het referentieniveau en in vergelijking met het “Scenario gelijke uren” (2) verder zal

inkrimpen met 5,5 pp. In vergelijking met het referentiebasisscenario van de AWG, waarin de GPK reeds daalde van 19,5% tot 6,8%, doet het “Scenario gelijk jaarloon” de GPK aan de simulatiehorizon dalen tot slechts 1,3%.

5. CONCLUSIE

De term Genderpensioenkloof (GPK) verwijst naar het feit dat vrouwen doorgaans een lager brutopensioen krijgen dan mannen. De Belgische GPK is ongeveer even groot als het gemiddelde voor de EU. In dit artikel worden projecties van de Genderpensioenkloof in de brutopensioenen in de eerste pijler voorgesteld, waarbij rekening wordt gehouden met het pensioenbeleid van 2020. Aan de hand van het dynamische microsimulatiemodel MIDAS projecteren we de GPK als een functie van: 1) de genderverschillen in het vroegere arbeidsmarktgedrag van momenteel actieve mensen; 2) de genderverschillen in het verwachte arbeidsmarktgedrag van momenteel actieve mensen en van mensen die later de arbeidsmarkt zullen betreden en 3) het pensioenstelsel. Als we vrij conservatieve veronderstellingen hanteren, zien we dat de pensioenuitkeringen van vrouwen in verhouding tot die van mannen zouden stijgen en dat de GPK met 20 pp (of bijna 75%) zou dalen tot 6,8% in 2070. Op basis van simulatievarianten stellen we ook vast dat de vrij snelle geprojecteerde daling van de GPK de komende decennia voornamelijk het resultaat is van de gestegen activiteitscijfers van vrouwen en de kleiner wordende loonkloof gedurende de voorbije vijftig jaar. Tot slot is de nog resterende GPK op het einde van de projectieperiode een gevolg van de aanhoudende verschillen in tewerkstellingscijfers, het veel hogere percentage deeltijds werkende vrouwen en de hardnekkige genderloonkloof.

(Vertaling)

REFERENTIES

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

Bonnet, C., Buffeteau, S. en Godefroy, P., Effects of Pension Reforms on Gender Inequality in France, *Population*, vol. 61, nr. 1/2, pp. 51-80, 2006.

Burkevica, I., Humbert, A.-L., Oetke, N. en Paats, M., *Gender Gap in Pensions in the EU*, onderzoeksnota aan het Letse Voorzitterschap, Europees Instituut voor Gendergelijkheid (EIGE), 2015.

Chłoń-Domińczak, A., *Gender Gap in Pensions: looking ahead*, Europese Unie, Directoraat-generaal Intern Beleid, Beleidsondersteunende afdeling C – Rechten van de burger en constitutionele zaken, 2017.

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.

Conti, R., Boscolo, S., Desmet, R., Németh-Szűcs, R., Rézmovits, A. en Van den Bosch, K., *Poverty risk and income inequality for older people in a long-term perspective*, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021.

Dekkers, G. en Van den Bosch, K., *Projections of the Gender Pension Gap in Belgium using MIDAS. project MIGAPE*, werkpakket 3, Belgisch Federaal Planbureau, Brussel, 2021. Geraadpleegd op de MIGAPE-website http://www.migape.eu/pubs/MIGAPE_WP3_GPG_projections_BE.pdf (28/03/2022).

Europese Commissie, Het Vergrijzingsverslag 2021, Economic and Budgetary Projections for the EU Member States (2019-2070), *European Economy Institutional Papers*, 148, mei 2021, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021a.

Europese Commissie, *Gender Pay Gap Statistics. Eurostat: Statistics Explained*, 2021b. Geraadpleegd op de website van de Europese Commissie/Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics#Gender_pay_gap_much_lower_for_young_employees (14/09/2021).

Federaal Planbureau, *Werkgroep Vergrijzing van het Comité voor Economische Politiek – België: Country Fiche 2020*, Brussel, Federaal Planbureau, 2020. https://www.plan.be/publications/publication-2118-nl-economic_policy_committee_s_ageing_working_group_belgium_country_fiche_2020 (28/03/2022).

Federale Pensioendienst, gegevens van de website van de Federale Pensioendienst, 2022a. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen#rechtRustOuderdompensioen> (29/03/2022).

Federale Pensioendienst, *Overlevingspensioen, weduwepensioen of weduwnaarspensioen*, gegevens van de website van de Federale Pensioendienst, 2022b. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/overlevingspensioen> (29/03/2022).

Federale Pensioendienst, *De Inkomensgarantie voor ouderen (IGO)*, gegevens van de website van de Federale Pensioendienst, 2022c. <https://www.sfpd.fgov.be/nl/recht-op-pensioen/igo> (29/03/2022).

Halvorsen, E. en Pedersen, A., 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.

Herd, P., Women, Public Pensions and Poverty: What Can the United States Learn from Other Countries?, *Journal of Women, Politics & Policy*, 30 (2-3), 301-334, 2009.

Hoge Raad van Financiën, Studiecommissie voor de Vergrijzing, *Jaarlijks verslag 2021*, Brussel, Federaal Planbureau, 2021.

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, *De loonkloof tussen vrouwen en mannen in België. Rapport 2021*, 2021. Geraadpleegd op de website van het IGVM https://igvm-iefh.belgium.be/nl/publicaties/de_loonkloof_tussen_vrouwen_en_mannen_in_belgie_rapport_2021.

OESO, *Closing the Gender Gap: Act Now*, Parijs, OECD Publishing, 2012.

OESO, *Who Cares? Attracting and Retaining Care Workers for the Elderly*, OECD Health Policy Studies, Parijs, OECD Publishing, 2020. Geraadpleegd op <https://doi.org/10.1787/92c0ef68-en>.

OESO, *Pensions at a Glance 2021. OECD and G20 Indicators*, Parijs, OECD Publishing, 2021.

Social Protection Committee (SCP), Verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2021, Vol. I. Current and future income adequacy in old age in the EU, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021a.

Social Protection Committee (SCP), Verslag over de toereikendheid van de pensioenen 2021, Current and future income adequacy in old age in the EU Vol. II. Country profiles, Luxemburg, Bureau voor publicaties van de Europese Unie, 2021b.

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

StatBel, *Deeltijds werk nog steeds een vrouwenzaak, ondanks sterkere stijging bij mannen*, 2017. Geraadpleegd op de website van StatBel <https://statbel.fgov.be/nl/nieuws/deeltijds-werk-nog-steeds-een-vrouwenzaak-ondanks-sterkere-stijging-bij-mannen> (14/09/2021).

van Hek, M., Kraaykamp, G. en Wolbers, M., Comparing the gender gap in educational attainment: the impact of emancipatory contexts in 33 cohorts across 33 countries, *Educational Research and Evaluation*, 22 (5-6), 260-282, 2016.

INHOUDSTAFEL

**WAT BEPAALT DE PROJECTIES VAN DE PENSIOENKLOOF TUSSEN MANNEN EN VROUWEN?
SIMULATIES MET HET MICROSIMULATIEMODEL MIDAS**

1.	INLEIDING	479
2.	SOCIAALECONOMISCHE CONTEXT	481
3.	HET REFERENTIESCENARIO	485
4.	ALTERNATIEVE SCENARIO'S	487
4.1.	GELIJKHEIDSSCENARIO 1	489
4.2.	GELIJKHEIDSSCENARIO 2	489
4.3.	GELIJKHEIDSSCENARIO 3	489
5.	CONCLUSIE	490
	REFERENTIES	491