

BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:
accountancy en financiering*

2010
2011

Masterproef

*Kritische analyse van de Belgische arbeidsmarkt en de
arbeidsmarktinstuties*

Promotor :
dr. Bas VAN AARLE

Tine Van Welde

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen, afstudeerrichting accountancy en financiering*

2 0 1 0
2 0 1 1

BEDRIJFSECONOMISCHE WETENSCHAPPEN

*master in de toegepaste economische wetenschappen:
accountancy en financiering*

Masterproef

*Kritische analyse van de Belgische arbeidsmarkt en de
arbeidsmarktinstuties*

Promotor :
dr. Bas VAN AARLE

Tine Van Welde

*Masterproef voorgedragen tot het bekomen van de graad van master in de toegepaste
economische wetenschappen , afstudeerrichting accountancy en financiering*

Woord vooraf

De geschreven masterproef kadert in het behalen van het diploma Master in de Toegepaste Economische Wetenschappen met afstudeerrichting Accountancy en Financiering aan de UHasselt. Dit onderzoek tracht een dieper inzicht te verschaffen in de Belgische arbeidsmarkt en haar arbeidsmarktinstuties. Tevens wordt gestreefd naar het formuleren van mogelijke oplossingen voor enkele problemen en uitdagingen.

In dit woord vooraf wil ik iedereen bedanken die mij heeft bijgestaan bij het behalen van dit diploma en het schrijven van deze masterproef. Mijn dankbetuiging richt zich in het bijzonder tot een aantal personen.

Eerst en vooral gaat mijn dank uit naar de UHasselt. De beslissing die ik vier jaar geleden nam om TEW te gaan studeren aan de universiteit te Hasselt, heb ik me nog geen enkele seconde beklagd. Integendeel, ik zou vandaag opnieuw hetzelfde pad inslaan. Tijdens mijn opleiding ben ik eveneens uitgegroeid tot een zelfstandig en zelfzeker persoon. Vandaar dat ik alle medewerkers aan de universiteit wil bedanken die mij hebben gesteund, begeleid en gevormd gedurende deze afgelopen vier jaar.

Daarnaast wil ik eveneens een speciaal woord van dank richten aan mijn promotor, dr. Bas Van Aarle, voor de hulp en het vertrouwen in mij. Dankzij de kritische en opbouwende feedback alsook de deskundige informatie en adviezen, kon dit sluitstuk van mijn opleiding tot een goed einde worden gebracht.

Naast deze professionele hulp, wil ik uiteraard mijn ouders en gezin bedanken voor de morele steun, hun geloof in mij en hun niet te onderschatten geduld. Ik bedank mijn ouders eveneens voor de kans die zij mij hebben gegeven om deze studierichting te starten waardoor ik momenteel op het punt sta mijn studieloopbaan tot een goed einde te brengen.

Mijn laatste woord van dank gaat uit naar mijn vrienden en familie die de moed en energie konden opbrengen om deze masterproef na te lezen.

Tine Van Welde

Rillaar, mei 2011.

Samenvatting

In deze masterproef wordt een kritische analyse uiteengezet van de Belgische arbeidsmarkt en haar arbeidsmarktinstituties. Zowel de Belgische arbeidsmarkt als (mogelijke) hervormingen van de arbeidsmarktinstituties staan sterk in de belangstelling van beleidsmakers en academici. Gezien de focus op een welbepaald land en de econometrische analyse die zich enkel toespitst op België, is dit onderzoek desondanks uniek. De masterproef wordt onderverdeeld in zes hoofdstukken.

In het eerste hoofdstuk wordt de relevantie van het onderzoek aangetoond aan de hand van een opsomming van enkele feiten en cijfers alsook via een actuele belichting van de arbeidsmarkt en de bijhorende problemen en uitdagingen. In dit eerste hoofdstuk worden onmiddellijk de instituties besproken die doorheen de andere hoofdstukken de aandacht krijgen: de arbeidsbescherming, het actief arbeidsmarktbeleid, de pensioenen, de werkloosheidsuitkeringen, de belastingen en de loonvorming. Tot slot bevat dit hoofdstuk de uitsplitsing van de centrale onderzoeksvraag in de verschillende deelvragen die in de daaropvolgende hoofdstukken worden beantwoord.

Het tweede hoofdstuk geeft inzicht in de verschillende theoretische modellen en concepten die gehanteerd worden in het domein van de arbeidsmarkt, de werkloosheid en hervormingen. Zo wordt tot de vaststelling gekomen dat er een onderscheid wordt gemaakt tussen twee soorten modellen, met name stock modellen en flow modellen. Modellen gebaseerd op de stock benadering, onderzoeken een variabele die wordt uitgedrukt als het totaal aantal (of proportie van) personen die zich in een bepaalde arbeidsmarktstatus bevinden. Het model van de conflicterende aanspraken is een goede illustratie van een dergelijk stock model en benadert goed de realiteit van de Europese arbeidsmarkten. Dit competing claims model besteedt tevens de nodige aandacht aan arbeidsmarktinstituties en kan zowel grafisch als formeel worden uitgedrukt. Aan de hand van de formele weergave wordt het verband met (loon)flexibiliteit en (loon)rigiditeit verduidelijkt. De flow benadering is daarentegen een hele andere manier van kijken naar de arbeidsmarkt. Flow modellen benadrukken de transitie van de ene arbeidsmarktstatus naar de andere in de vorm van arbeidsmarktstromen. De modellen zien de prestaties van de arbeidsmarkt als de uitkomst van een overeenstemming tussen vacatures en heterogene arbeidskrachten. Het job search model en de link die daaruit getrokken kan worden naar de Beveridge-curve, vormen goede voorbeelden van modellen gebaseerd op de flow benadering.

Het derde hoofdstuk start met een literatuuronderzoek naar de determinanten van werkloosheid. Hieruit blijkt dat arbeidsmarktinstituties van een niet te onderschatten belang zijn en dat zij zowel een rechtstreekse als een onrechtstreekse (via interacties) invloed kunnen uitoefenen. Dit literatuuronderzoek is een inleiding op het econometrische onderzoek dat daarna wordt uitgevoerd en tot doel heeft te bepalen welke de belangrijkste factoren zijn die een invloed hebben op de Belgische arbeidsmarktprestaties. In deze econometrische analyse wordt bijgevolg de invloed nagegaan van de voormelde zes arbeidsmarktinstituties op vier verschillende afhankelijke

variabelen, met name de totale, lange termijn en cyclische werkloosheid alsook de arbeidsmarktparticipatie. Het onderzoek focust op de Belgische situatie en omvat een tijdsspanne van 23 jaar (1985 tot en met 2008). Eerst en vooral wordt per institutie en afhankelijke variabele een grafiek opgesteld die een grondige analyse van het verloop van de betreffende variabele mogelijk maakt. Deze grafieken omvatten tevens de drie buurlanden of de OESO landen en Europese lidstaten als benchmark ter beoordeling van de prestaties. Op basis van deze grafieken kunnen tevens algemene tendensen worden vastgesteld. Zo blijkt ondermeer dat jongeren grotere schommelingen kennen met betrekking tot de afhankelijke variabelen in vergelijking tot ouderen en de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Jongeren ervaren aldus de algemene trends in de economie veel sterker. De econometrische analyse leidt tot een aantal conclusies. Een eerste belangrijke vaststelling is het algemeen positieve verband tussen het actief arbeidsmarktbeleid en de werkloosheid (meer uitgaven leiden tot meer werkloosheid) en het positieve effect op de arbeidsmarktparticipatie (meer uitgaven leiden tot een verhoogde participatie). Verder wordt aangetoond dat de institutie 'pensioenen' de meest belangrijke categorie van instituties is. Daarnaast kan worden vastgesteld dat de invloed van arbeidsmarktinstituties op de cyclische werkloosheid beperkt is en dat interacties de resultaten vertekenen of het omgekeerde effect hebben dan werd verwacht op basis van eerder onderzoek.

Het vierde hoofdstuk geeft een overzicht van de geschiedenis inzake de arbeidsmarktinstituties. Eerst en vooral wordt de oorsprong van de aandacht voor arbeidsmarktinstituties nagegaan. Zo blijkt dat de rol van arbeidsmarktinstituties in het verklaren van de werkloosheid pas sinds de jaren '90 wordt onderzocht. Verder wordt eveneens een overzicht gegeven van de hervormingen of maatregelen die werden genomen in de afgelopen jaren. Steunend op de LABREF en LAF databases wordt tevens een overzicht gegeven van de ondernomen acties en kunnen de neergezette prestaties worden vergeleken met de EU-27 landen als referentiepunt. Op basis van deze vergelijking blijkt dat België een ondermaatse prestatie neerzet in alle categorieën van arbeidsmarktinstituties en hervormingen daarvan, met uitzondering voor de instituties 'arbeidsbescherming' en 'actief arbeidsmarktbeleid'. Veel van de Belgische acties kaderen in een meer globaal Europees uitgestippeld beleid, zoals de Lissabonstrategie en haar opvolger de Europa 2020-strategie. Zo ook behoort de Belgische flexicurity-aanpak tot een breder (Europees) streven naar de combinatie van flexibiliteit en zekerheid. Het vierde hoofdstuk wordt afgesloten met een blik op de toekomstige plannen, zoals het recent goedgekeurd Nationaal Hervormingsprogramma 2011 en het afgesloten Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 waarin werd besloten tot het hervormen van het bestaande verschil tussen het statuut van arbeiders en dat van bedienden.

Het voorlaatste hoofdstuk wordt gewijd aan de pensioenen als categorie van instituties. De reden hiervoor is het belang van deze institutie zoals werd aangetoond in het derde hoofdstuk, meer bepaald in de econometrische analyse. Het hoofdstuk start met een bespreking van een enorme uitdaging die rechtstreeks betrekking heeft op deze institutie, maar onrechtstreeks ook de overige

categorieën van instituties behelst. Hierbij wordt uiteraard gedoeld op de vergrijzingsproblematiek die vanaf nu in toenemende mate de Belgische arbeidsmarkt zal beïnvloeden. De demografische wijzigingen, die aan de basis liggen van het probleem, hebben een aantal algemene consequenties waaronder een toenemende druk op de pensioenen, een verhoogde belastingsdruk op de kleiner wordende, werkende bevolking en een vertraging van de groei gezien de invloed van de vergrijzing op het arbeidsaanbod. Na een meer gedetailleerde bespreking van het probleem en de gevolgen in de Belgische context, wordt het Belgische pensioenstelsel onder de loep genomen. Algemeen kan worden gesteld dat het Belgische pensioenstelsel een vrij complex geheel is, gebaseerd op drie pijlers: de wettelijke pensioenen (eerste pijler), de aanvullende pensioenen (tweede pijler) en het individueel pensioensparen (derde pijler). In de praktijk blijkt echter dat een aanzienlijk deel van de bevolking onvoldoende of niet gelinkt is aan de tweede en/of derde pijler (Lucas-effect en Mattheus-effect) en dat bovendien de wettelijke pensioenen afsteveneren op de Europese armoedegrens. Steeds meer rijzen dan ook vragen of dit pensioensysteem niet aan de nodige hervormingen toe is. Om die reden worden vervolgens de geïmplementeerde oplossingen, die ruim onvoldoende zijn, alsook andere mogelijke oplossingen en hervormingen besproken. Zo gaat de aandacht in eerste instantie uit naar het Zweedse model, dat geen goed alternatief blijkt te zijn. De oplossingen zullen bijgevolg eerder in parametrische hervormingen moeten worden gezocht, zoals het verhogen van de wettelijke en effectieve pensioenleeftijd, het combineren van werk en pensioen, het limiteren van vervroegde uitstapmogelijkheden en (het combineren van) veranderingen in de netto vervangingsratio alsook wijzigingen in de basis voor de pensioenberekening.

Tenslotte worden in het zesde en laatste hoofdstuk de conclusies van het onderzoek geformuleerd, samen met enkele aanbevelingen en bedenkingen voor verder onderzoek.

Inhoudsopgave

Woord vooraf

Samenvatting

Hoofdstuk 1. Probleemstelling	1
1.1 Actuele belichting van het onderzoeksonderwerp	1
1.1.1 Facts and figures.....	1
1.1.2 Arbeidsmarktinstuties	2
1.2 De kernvraag van het onderzoek	7
1.3 Formulering van de deelvragen	8
1.4 Kadering van het onderzoek.....	9
Hoofdstuk 2. Theoretische achtergrond.....	11
2.1 Stock benadering.....	11
2.1.1 Competing claims model	12
2.1.1.1 Grafische weergave	12
2.1.1.2 Formele weergave	14
2.2 Flow benadering	18
2.2.1 Job search model en de Beveridge-curve.....	18
Hoofdstuk 3. Determinanten van (natuurlijke) werkloosheid.....	23
3.1 Wetenschappelijke literatuur	23
3.2 Statistisch onderzoek van de Belgische context	25
3.2.1 Beschrijving dataset	26

3.2.1.1	Onafhankelijke variabelen.....	26
3.2.1.2	Interactievariabelen	31
3.2.1.3	Afhankelijke variabelen	32
3.2.2	Modus operandi.....	41
3.2.3	Bespreking resultaten	42
3.2.3.1	Totale werkloosheid: lange termijn en cyclische werkloosheid	43
3.2.3.2	Arbeidsmarktparticipatie.....	50
3.3	De invloed van de financiële crisis.....	54
Hoofdstuk 4. Oorsprong van arbeidsmarktinstituties en overzicht van hervormingen ...		57
4.1	Oorsprong van de aandacht voor arbeidsmarktinstituties	57
4.2	Overzicht van de hervormingen in de Belgische arbeidsmarktinstituties	58
4.2.1	De Lissabonstrategie en de Belgische flexicurity-aanpak.....	58
4.2.2	Ondernomen maatregelen met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt	61
4.3	Toekomstige hervormingen van de Belgische arbeidsmarkt(instituties).....	71
4.3.1	EU2020-strategie	71
4.3.2	Belgische toekomstplannen	73
4.3.2.1	Nationale Hervormingsprogramma 2011.....	73
4.3.2.2	Interprofessioneel akkoord 2011-2012	73
Hoofdstuk 5. Pensioenen en de vergrijzingsproblematiek		77
5.1	Vergrijzingsproblematiek	77
5.1.1	Vergrijzing is een internationaal probleem	77

5.1.2	Vergrijzing in België.....	78
5.2	Belgische pensioensysteem en knelpunten	79
5.2.1	Eerste pijler – wettelijk pensioenstelsel	80
5.2.2	Tweede pijler – aanvullende pensioenen.....	83
5.2.3	Derde pijler – individueel pensioensparen.....	84
5.3	Evaluatie van de (mogelijke) oplossingen	86
5.3.1	Geïmplementeerde maatregelen.....	86
5.3.2	Potentiële oplossingen	89
5.3.2.1	Structurele hervormingen	89
5.3.2.2	Parametrische hervormingen	93
5.3.2.3	Hervormingen in het overheidssysteem	97
	Hoofdstuk 6. Conclusies	99
	Appendix	111
	Appendix 1. Formele weergave van de Okun’s Law	112
	Appendix 2. Correlaties	113
	Appendix 2.1 Correlatie onafhankelijke variabelen	113
	Appendix 2.2 Correlatie onafhankelijke en afhankelijke variabelen	114
	Appendix 2.3 Correlatie fouttermen totale werkloosheid	115
	Appendix 2.4 Correlatie fouttermen lange termijn werkloosheid.....	115
	Appendix 2.5 Correlatie fouttermen cyclische werkloosheid	116
	Appendix 2.6 Correlatie fouttermen arbeidsmarktparticipatie.....	116

Lijst der grafieken

Grafiek 1. Competing claims model.....	13
Grafiek 2. Strengheid van arbeidsbescherming.....	27
Grafiek 3. Actief arbeidsmarktbeleid	28
Grafiek 4. Vervroegde uittreding, pensioenen	29
Grafiek 5. Werkloosheidsuitkeringen	29
Grafiek 6. Belastingen.....	30
Grafiek 7. Vakbondslidmaatschap	30
Grafiek 8. Totale werkloosheid	37
Grafiek 9. Lange termijn werkloosheid	38
Grafiek 10. Cyclische werkloosheid	39
Grafiek 11. Arbeidsmarktparticipatie	40

Lijst der tabellen

Tabel 1. Regressieresultaten totale werkloosheid.....	43
Tabel 2. Regressieresultaten lange termijn werkloosheid	44
Tabel 3. Regressieresultaten cyclische werkloosheid	48
Tabel 4. Regressieresultaten arbeidsmarktparticipatie	51

Hoofdstuk 1. Probleemstelling

In dit eerste hoofdstuk wordt een inleiding gegeven op het gekozen onderzoeksonderwerp, namelijk structurele hervormingen in het domein van de Belgische arbeidsmarkt en de arbeidsmarktinstituties. Deze inleiding verduidelijkt de relevantie van het onderzoek door het aankaarten van de verschillende problemen. Aangezien het concept 'structurele hervormingen' al vele jaren oud is, beperk ik mij tot een actuele belichting van het onderwerp.

1.1 Actuele belichting van het onderzoeksonderwerp

Sinds de economische crisis en de huidige politieke impasse, heeft de functionering van onze arbeidsmarkt des te meer aandacht gekregen. Hoewel de crisis, op gebied van werkloosheid, goed beheerd is, werden de echte pijnpunten en lange termijn uitdagingen met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt niet aangepakt (Renard, 2010; European Commission, 2010). Om dit te illustreren, maak ik eerst gebruik van concrete cijfers waarna ik enkele problemen bespreek in het deelgebied waar ik voor gekozen heb: de Belgische arbeidsmarktinstituties.

1.1.1 Facts and figures

De Belgische arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door een werkgelegenheidsgraad van ongeveer 62,4% welke zich situeert onder het Europese gemiddelde van 65,9% en ver onder de doelstelling van 70% die werd gestipuleerd in het Verdrag van Lissabon (European Commission, 2010). Wanneer we deze indicator uitsplitsen naar leeftijd, stellen we vast dat de werkgelegenheidsgraad voor ouderen (55 jarigen – 64 jarigen) in 2008 slechts 34,5% bedroeg. Aldus behoort België tot de slechtst presterende landen in het hele eurogebied inzake jobcreatie voor 55-plussers ("België scoort slecht in jobs voor 55-plussers", 2010). Door deze lage werkgelegenheidsgraad voor ouderen wordt eveneens de algemene werkgelegenheidsgraad sterk naar beneden gehaald.

Een relatief trage expansie van de werkgelegenheid zorgt ervoor dat de Belgische arbeidsmarkt een werkloosheidsgraad kent die zich op hetzelfde hoge niveau als in de jaren 1990 bevindt. Dit is in contrast met de dalende werkloosheidsgraad die in andere OESO-landen kan worden vastgesteld (OECD, 2009). Deze hoge werkloosheid, gecombineerd met een laag aantal werkuren, heeft ervoor gezorgd dat de Belgische 'bijdrage uit het gebruik van arbeid als bron' de op één na laagste is in vergelijking met andere OESO-landen. Verder kan uit een analyse van de werkloosheidsgraad worden vastgesteld dat deze bij jonge arbeidskrachten maar liefst drie maal zo hoog is als de werkloosheidsgraad van de populatie tussen 25 en 54 jaar (prime aged) (European Commission, 2009). Ook immigranten worden nog steeds geconfronteerd met een hoge werkloosheidsgraad.

Wat de structurele werkloosheid betreft, suggereren veranderingen in de belangrijkste drijvers dat deze de afgelopen decennia stabiel is gebleven rond 8% (Gianella et al., 2008, in OECD, 2009).

Hierdoor behoort België ook op dit gebied tot de slechter presenterende landen van de Europese Unie (European Commission, 2009). Het risico bestaat echter dat deze structurele werkloosheid in de toekomst zal stijgen. De verwachte stijging in de werkloosheid kan er immers toe leiden dat het aantal lange termijn werklozen, waarmee bedoeld wordt op personen die minstens 12 maanden werkloos zijn, zal toenemen. Dit zal uiteindelijk resulteren in grotere en bijkomende structurele problemen die enkel onder controle kunnen gehouden worden door een voortzetting van structurele hervormingen (OECD, 2009).

Tot slot wil ik nog de grote uitdagingen aanhalen waarmee de Belgische arbeidsmarkt wordt geconfronteerd. In vele landen wordt niet langer gefocust op het verlagen van de structurele werkloosheid, zoals vermeld werd in de oorspronkelijke Jobs Strategy (OECD, 2006). Het bevorderen van de arbeidsmarktparticipatie is nu het kernelement geworden van het beleid. Het belang van deze indicator neemt zelfs toe met het oog op het terugdringen van de negatieve gevolgen die gepaard gaan met de vergrijzing van de bevolking. Met betrekking tot België formuleert de Europese Commissie het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie zelfs als expliciet advies (European Commission, 2009). Naast het verhogen van de arbeidsmarktparticipatie is het verbeteren van de werkgelegenheidsgroei door een flexibilisering van de arbeidsmarkt een tweede grote uitdaging (OECD, 2009). Het spreekt voor zich dat België ook wordt geconfronteerd met veel ruimere uitdagingen waaronder globalisering, duurzaamheid en technologie. Deze uitdagingen kunnen een invloed hebben op de Belgische arbeidsmarkt, maar maken niet de kern uit van deze masterproef.

1.1.2 Arbeidsmarktinstituties

Vooraleer de problemen van de Belgische arbeidsmarktinstituties te bespreken, is het van belang het begrip te definiëren alsook het belang ervan te staven.

Van Poeck (2007) stelt dat onder het begrip arbeidsmarktinstitutie "alle wettelijke, formele en informele regels en conventies die de werking van de arbeidsmarkt en de loonvorming regelen" (p. 250) kunnen worden begrepen. Wat het belang van het institutioneel kader betreft, vermelden Arpaia & Mourre (European Commission, 2005) dat stilaan consensus ontstaat over de sleutelrol die arbeidsmarktinstituties spelen in het beïnvloeden van de arbeidsmarktprestaties. Blanchard (2000 in European Commission, 2007) stelt zelfs dat arbeidsmarkten niet goed functioneren zonder het bestaan van gepaste instituties: "without an appropriate mix of established arrangements instituted and enforced by governments and relevant collective actors, labour markets will not function well" (p. 3). Naast deze groeiende consensus over het belang van instituties, stellen Arpaia & Mourre (European Commission, 2005) daarenboven dat beleidsmakers het in toenemende mate eens zijn over de behoefte aan aanpassingen in de 'regels van het spel'. Hierbij doelen zij op aanpassingen van de arbeidsmarktinstituties opdat deze zouden beantwoorden aan de gewijzigde

marktstructuren en de snelle technologische veranderingen. Op die manier wordt de arbeidsmarkt tevens minder rigide.

Grosso modo kunnen we een achttal arbeidsmarktinstituties onderscheiden (European Commission, 2005): actief arbeidsmarktbeleid, wettelijke bescherming van arbeid, loonsonderhandelingen en -vorming, fiscale en parafiscale druk op arbeid, werkloosheidsuitkeringen en andere welvaartgerelateerde voordelen, pensioenen, werktijd en immigratie/mobiliteit. Elk van deze instituties heeft zo zijn knelpunten of rigiditeiten. In het verdere verloop worden de problemen van enkele instituties toegelicht. De besproken instituties zijn tevens de instituties die telkenmale in eerder uitgevoerd wetenschappelijk onderzoek worden teruggevonden.

Het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid is één van deze acht arbeidsmarktinstituties. Een actief arbeidsmarktbeleid is cruciaal voor het bieden van ondersteuning aan personen in een overgangsfase alsook voor het voorkomen van een instroom in de lange termijn werkloosheid. Eén van de problemen, die zich op dit gebied stellen, heeft betrekking op de verantwoordelijkheid voor de financiering van de verleende ondersteuning (European Commission, z.d.). Aangezien de verantwoordelijkheid hiervoor gedeeld wordt door de federale en regionale overheden, rijzen er vragen over de efficiëntie en effectiviteit inzake het realiseren van de gestelde beleidsdoelen. Kan dit niet verbeterd worden door bijvoorbeeld een regionalisering van enkele bevoegdheden (Oeyen, 2010)? Verder is het ook van belang dat de activeringsmaatregelen die genomen worden, gericht zijn op specifieke doelgroepen. Zo is de participatiegraad van 55-plussers in België problematisch. De werkloosheid van oudere werknemers blijft bovendien toenemen. Dit kan ten dele een weerspiegeling zijn van de vrijstelling voor activeringsmaatregelen die op hen van toepassing is (OECD, 2009). Naast de oudere werknemers (Verelst, 2010) moeten ook jongeren en immigranten deel uitmaken van de doelgroep voor specifieke activeringsmaatregelen aangezien ook deze twee groepen een lage participatiegraad kennen (De Keyzer, 2010; European Commission, z.d.). Een ander probleem dat onder deze institutie valt, is de relatief trage expansie van de werkgelegenheid waarmee België geconfronteerd wordt (OECD, 2009): er moeten meer jobs gecreëerd worden.

Tenslotte moet worden vermeld dat op dit moment er meer dan ooit aandacht wordt besteed aan training en inzetbaarheid (employability) van arbeidskrachten (NHP,2009). Sterke en inzetbare competenties vormen immers het toegangsticket bij uitstek tot de arbeidsmarkt. Hierbij is niet enkel onderwijs op jonge leeftijd belangrijk, maar moeten de competenties van arbeiders in alle leeftijdscategorieën worden bijgeschaafd. In dit kader wordt gesproken van levenslang leren wat van belang is voor enerzijds het ontwikkelen van een concurrerende en hoogstaande kenniseconomie en anderzijds voor het opheffen van toegangsbarrières tot of het doorgroeien op de arbeidsmarkt. Wanneer we de Belgische prestaties op dit gebied vergelijken met die van de EU-27, kan worden gesteld dat in België een groter aantal 20- tot 24-jarigen (82,2%) het hoger secundair onderwijs succesvol afronden, waardoor we bijna de doelstelling van 85% behalen.

Ondanks deze goede prestatie, wordt er ondermaats gepresteerd inzake de deelneming van volwassenen (25-64) aan levenslang leren. Slechts 6,8% van deze groep participeerde in dergelijke programma's. Dit cijfer ligt 3% beneden de EU-27 prestatie en bedraagt slechts de helft van de vooropgestelde doelstelling (12,5%). Ten opzicht van 2004 kan zelfs een dalende trend van 8,6% naar 6,8% worden vastgesteld. Dit vraagt om ingrijpende maatregelen.

De bescherming van arbeidskrachten speelt ook een belangrijke rol in de flexibiliteit van onze arbeidsmarkt. In het algemeen is de bescherming die in België wordt verleend aan de arbeidskrachten vergelijkbaar met het Europees gemiddelde (European Commission, z.d.). Wanneer we dit cijfer grondiger bestuderen, kunnen we echter vaststellen dat bedienden en arbeiders in ons land een verschillend statuut hebben. Bedienden horen bij de best beschermde werknemers van de hele Europese Unie, terwijl werklieden slechts een zeer bescheiden bescherming genieten. Zo krijgen arbeiders die ontslagen worden een minimale opzeggingstermijn van 7 dagen voor zij die minder dan 6 maanden in dienst waren en 28 dagen voor arbeiders die langer dan 6 maanden in dienst waren. De opzeggingstermijn neemt toe naarmate de ontslagen werknemer langer in dienst was. Bedienden krijgen daarentegen een opzeggingsperiode van minstens 3 maanden welke ook toeneemt afhankelijk van het aantal dienstjaren (Blanpain, 2004). Aldus slagen we er in de algemene indicator voor arbeidsbescherming rond het Europees gemiddelde te houden dankzij de zwakke bescherming van arbeiders. Steeds meer worden er dan ook vragen gesteld bij het nut van dit ongelijke statuut en groeit de behoefte aan een eenvormig statuut voor arbeiders en bedienden. Hoewel dit dossier al jarenlang op tafel ligt bij de sociale partners, is pas recent schot in deze zaak gekomen. Een verdere bespreking van de geleidelijke vermindering van dit onderscheid is terug te vinden in hoofdstuk 4.

Naast het ontbreken van een eenvormig statuut, kent België ook een zeer strenge regulering voor collectieve ontslagen en tijdelijke arbeid (European Commission, z.d.). Door deze strenge bescherming van tijdelijke contracten wordt onder andere de arbeidsmarktparticipatie van jonge arbeidskrachten, welke een knelpuntgroep vormen, naar beneden gehaald (OECD, 2009). We kunnen stellen dat een (te) strenge arbeidsbescherming voorkomt dat mensen worden ontslagen, wegens de hiermee gepaard gaande kosten, maar tegelijkertijd voorkomt het ook dat mensen worden aangenomen (Nickell, 1997). Anders gezegd, een (te) strenge arbeidsmarktbescherming vermindert de instroom in werkloosheid, maar vermijdt ook de uitstroom uit werkloosheid waardoor de structurele of lange termijn werkloosheid toeneemt. Siebert (1997) stelt het zo: "Protecting those who have a job is reducing the incentives to create new jobs" (p. 49).

Toch zijn hervormingen in deze institutie niet makkelijk te realiseren aangezien werknemers (en vakbonden) al snel aanpassingen zullen weigeren wanneer zij nog maar vermoeden dat door deze veranderingen hun werkzekerheid zal verminderen (OECD, 2006). Desondanks zijn hervormingen in dit domein erg belangrijk met het oog op het verbeteren van de efficiëntie van de economie, het

ondersteunen van jobcreatie en het verbeteren van de arbeidsmobiliteit. Een betere arbeidsmarktmobiliteit en -circulatie is belangrijk voor de productiviteit en ontwikkeling van de Belgische werknemers ("De arbeidsmarkt is ziek", 2010). Daarenboven geeft een goede mobiliteit mogelijkheden aan nieuwkomers en buitenstaanders en voorkomt het een verlies aan professionele kwalificaties en motivatie van werklozen (hysteresis).

Een derde categorie van instituties die mede bepalend is voor onder andere de prestatie van onze arbeidsmarkt, is het onderhandelingsstelsel en de manier waarop onze lonen worden bepaald. In België vinden de loonsonderhandelingen plaats op drie niveaus: op nationaal niveau, op sectoraal niveau en op niveau van het individuele bedrijf (European Commission, z.d.). Loonsonderhandelingen in België zijn aldus zeer gelaagd en kunnen al snel complex worden. De sociale partners bepalen in een Interprofessioneel Akkoord de loonsevolutie voor de volgende twee jaren. Dit gaat al vlug gepaard met hevige discussies die gevolgd worden door eventuele werkonderbrekingen. Belgen staken dan ook maar liefst meer dan het dubbel van het Europese gemiddelde (De Wilde, 2010). Uitzonderlijk voor België is het bestaan van een uitgebreide automatische loonindexatie. Bovendien heeft het feit dat elk sectoraal akkoord zijn eigen toepassingsmethode van deze indexatie kent, geleid tot een zeer complex systeem dat in het algemeen voorkomt dat de reële lonen zich neerwaarts aanpassen (European Commission, z.d.). Hoewel in België de lonen niet sneller mogen stijgen dan de lonen in onze drie buurlanden (Nederland, Frankrijk en Duitsland) wordt deze regel al eens overschreden, zonder de nodige aanpassingen achteraf. De automatische loonindexatie is tevens gerelateerd aan de Belgische inflatie die momenteel één van de hoogste waarden aanneemt in het eurogebied (OECD, 2009). Al deze factoren dragen er toe bij dat België wordt gekenmerkt door een minder flexibel loonvormingsproces in vergelijking met andere OESO-landen. Dit betekent dat de loonaanpassingen slechts traag verlopen en er niet kan worden ingespeeld op negatieve arbeidsmarktontwikkelingen (reële loonrigiditeit). Bij deze categorie van instituties wil ik tot slot nog het probleem van onze hoge loonkostenhandicap aankaarten (Mouton, 2010). Deze is immers nadelig voor de concurrentiepositie van ondernemingen en kan tevens nadelige gevolgen hebben voor het aantrekken van nieuwe investeerders. Daarenboven hebben hoge brutoloonkosten tot gevolg dat personen met een lagere productiviteit, die deel uitmaken van het totale arbeidsmarktaanbod, geen of moeilijk aansluiting kunnen vinden met de arbeidsmarkt.

Een volgende belangrijke arbeidsmarktinstelling is de fiscale en parafiscale druk. Eén van de frequent gebruikte maatstaven om de fiscale en parafiscale druk op de productiefactor arbeid te berekenen, is de loonwedge (tax wedge). Deze wordt gedefinieerd als het verschil tussen de totale arbeidskost voor de werkgever en het nettoloon van de werknemer, uitgedrukt als percentage van de totale arbeidskost (Van Poeck, 2007; OECD, 2010). Op basis van grafieken gepubliceerd door de OESO (2010) kan worden vastgesteld dat België de hoogste loonwedge (55,2%) heeft voor een alleenstaande met een gemiddeld inkomen en de op drie na hoogste loonwedge (38,8%) voor een

gezin met een gemiddeld inkomen (getrouwd, één kostwinnaar en twee kinderen). Deze vaststelling kan problematische gevolgen hebben voor de werkgelegenheid en/of de werkloosheid in België (European Commission, 2009) en houdt tevens mensen van de arbeidsmarkt weg (European Commission, z.d.).

Werkloosheidsuitkeringen en andere welvaartgerelateerde voordelen vormen een andere categorie van instituties die van invloed kunnen zijn op het reservatieloon van de werknemers (Van Poeck, 2007). Het reservatieloon kan geïnterpreteerd worden als de minimumvergoeding die iemand eist om een betrekking in de marktsector te aanvaarden. Belangrijk hierbij is de vervangingsratio, welke omschreven wordt als de procentuele verhouding tussen het vervangingsinkomen bij werkloosheid en het voorafgaande loon. De Belgische netto vervangingsratio, welke rekening houdt met belastingen en transfers, blijkt bij de hoogste in de Europese Unie te zijn (European Commission, z.d.). Naast de kwantiteit van de werkloosheidsvoordelen, blijkt ook de termijn gedurende dewelke deze werkloosheidsvoordelen kunnen verkregen worden, belangrijk te zijn (European Commission, 2005). België is het enige land in de Europese Unie waar de werkloosheidsuitkeringen onbeperkt zijn in de tijd. Een gevolg van deze vaststellingen kan zijn dat de prikkel om werk te zoeken sterk verminderd (European Commission, z.d.). Genereuze werkloosheidsvoordelen kunnen aldus een negatief effect hebben op de participatiegraad en leiden tot de ontwikkeling van een werkloosheidsval. Er is sprake van een werkloosheidsval wanneer de beweging van werkloosheid naar tewerkstelling slechts een kleine stijging in het loon of in sommige gevallen, zelfs een daling van de levensstandaard tot gevolg heeft. Op die manier verdwijnt de financiële stimulans om nog naar werk te zoeken: het loont meer om niet te werken, dan om wel te werken.

Naast de tot nu toe opgesomde arbeidsmarktinstuties, vormen ook de pensioenen een belangrijke institutie. Onder deze categorie van instituties vallen thema's zoals het brugpensioen, de hoogte van pensioenuitkeringen, de pensioenleeftijd en nog vele andere hiermee gerelateerde zaken. In België worden we geconfronteerd met een toenemende vergrijzing van de bevolking. We leven steeds langer en onze feitelijke pensioenleeftijd ligt onder 60 jaar (Pironet, 2010). Wat is dan het probleem? In België is het pensioenstelsel gebaseerd op het principe van de herverdeling (repartitiesysteem). Dit wil zeggen dat de bijdragen van vandaag worden gebruikt voor de uitkeringen van vandaag. Anders gesteld, wordt er geen individuele spaarpot aangelegd bestaande uit de bijdragen die het individu doorheen zijn leven op de arbeidsmarkt heeft bijgedragen. Het probleem dat zich heden stelt, is dat een kleiner wordend aandeel actieven in de bevolking de uitkeringen moet trachten te financieren voor een steeds groter wordend aandeel van inactieven (Van Poeck, 2007). Met andere woorden, de vergrijzing tast het draagvlak van de pensioenverworvenheden aan. Aangezien het probleem van de vergrijzing wordt veroorzaakt door demografische veranderingen, konden we deze problematiek van te voren al zien aankomen. Eén van de weinige voordelen van dit probleem is dan ook dat we het min of meer kunnen voorspellen:

we weten wanneer mensen werken en wanneer ze gepensioneerd zijn. Toch zijn de getroffen maatregelen zoals het Generatiepact onvoldoende om de kosten die gepaard gaan met de vergrijzing te compenseren (Martens, 2010; Van Poeck, 2007). Deze kosten bestaan echter niet alleen uit het verhoogd aantal pensioensuitkeringen. Er zal tevens een toenemende druk gelegd worden op de overheidsuitgaven voor gezondheidszorgen. Gezien het feit dat sociale zekerheidstransfers nu al een aanzienlijk deel van de overheidsuitgaven uitmaken, zal de vergrijzing de omvang van het probleem alleen maar vergroten (Van Poeck, 2007). Momenteel rijzen vragen over hoe dit probleem zal moeten worden aangepakt. Sommigen pleiten voor het verhogen van de pensioenleeftijd of het vervangen van de pensioenleeftijd door een pensioenloopbaan. Anderen zien een mogelijke oplossing in het verhogen van de participatiegraad (niet alleen de participatiegraad van 55-plussers) en het verhogen van de werkgelegenheidsgraad (Van Poeck, 2007; Verelst, 2010). Meer mensen moeten zich dus actief op de arbeidsmarkt begeven. Overige ideeën die al werden aangekaart zijn het kritisch evalueren van het brugpensioen en andere middelen die het vervroegd uittreden stimuleren (OECD, 2009) alsook het herbekijken van de periodes die in aanmerking komen voor de pensioenberekening (Stragier, 2010). Met de stakingen in Frankrijk in het achterhoofd moeten we beseffen dat hervormingen in het pensioensysteem niet makkelijk zullen zijn, maar dat deze wel noodzakelijk zijn om de betaalbaarheid en het bestaan van ons sociaal systeem te kunnen blijven garanderen.

1.2 De kernvraag van het onderzoek

Problemen in de Belgische arbeidsmarktinstituties zijn er genoeg, plannen en ideeën ook (De Vos, 2010). Het ontbreekt enkel nog aan politieke moed en keuzes. Deze kunnen enkel gemaakt worden als we kritisch staan ten opzichte van het hele systeem en tevens dit systeem in vraag durven stellen. Uit ervaringen van andere OESO-landen kunnen we leren dat de belangrijkste hervormingen best gebeuren in een periode van recessie (OECD, 2009). Het is dus nu en niet morgen dat we keuzes moeten maken. Mijn tweeledige onderzoeksvraag luidt daarom: **Hoe is het gesteld met de Belgische arbeidsmarkt en haar arbeidsmarktinstituties? Waar is in dit domein behoefte aan hervormingen?**

Hierbij moet rekening gehouden worden met de vaststelling dat geen enkele categorie van arbeidsmarktinstituties op zichzelf staat. Er bestaan verschillende interacties tussen de verschillende categorieën van instituties die elkaar ondermeer kunnen versterken (European Commission, 2005). Het is dan ook belangrijk dat er beslissingen worden genomen die een coherent geheel vormen en dat er tussen de verschillende beleidsniveaus een goede coördinatie wordt mogelijk gemaakt. Op die manier moet worden voorkomen dat een maatregel op het ene gebied een genomen maatregel in een ander gebied teniet doet, waardoor uiteindelijk beide maatregelen hun doel missen. Bovendien speelt de politieke context een grote rol bij structurele hervormingen met betrekking tot de arbeidsmarkt, met name wanneer de kosten en baten van

structurele hervormingen ongelijk verdeeld zijn zoals meestal het geval is. De kans is groot dat de uiteindelijke hervormingen sterk vertraagd en in zeer afgeslankte vorm doorgevoerd worden. Naast economische overwegingen worden de beleidsmakers met andere woorden ook sterk gedreven door electorale afwegingen.

1.3 Formulering van de deelvragen

Uit de bovenvermelde tweeledige centrale onderzoeksvraag, heb ik de volgende deelvragen geformuleerd. Bij elke deelvraag beschrijf ik kort de relevantie in het kader van deze masterproef alsook de opbouw van de gehele proef.

- (1) Welke theoretische modellen en concepten worden gehanteerd met betrekking tot de arbeidsmarkt, structurele hervormingen en werkloosheid?

Met deze deelvraag wordt een goede basis gelegd voor het verdere verloop van de masterproef waarop doorheen de proef telkens kan worden teruggevallen. Gebruik makende van de theoretische modellen en concepten kan immers de invloed van arbeidsmarktinstuties verduidelijkt worden. Door met deze onderzoeksvraag van start te gaan, heb ik eveneens kunnen nagaan wat er in eerdere wetenschappelijke onderzoeken reeds werd onderzocht, vastgesteld en geconcludeerd.

- (2) Welke zijn de determinanten van (natuurlijke) werkloosheid?

In deze deelvraag ga ik op zoek naar het bewijs dat arbeidsmarktinstuties een invloed hebben op de (structurele) werkloosheid. Ook andere determinanten zijn vermeldenswaardig, hoewel er niet dieper wordt op ingegaan. De klemtoon in deze masterproef wordt immers gelegd op de (Belgische) arbeidsmarktinstuties. Het antwoord op deze deelvraag is van groot belang en legt de fundamentele voor het onderzoek vereist om de volgende deelvraag te kunnen beantwoorden.

De eerste twee deelvragen, die zonet werden toegelicht, worden beiden beantwoord in het tweede hoofdstuk.

- (3) In welke categorie van arbeidsmarktinstuties heeft België het meest behoefte aan hervormingen?

Gegeven het feit dat deze masterproef toegespitst is op de Belgische situatie, wordt in een derde deelvraag concreet bewijs gezocht omtrent het belang en de impact van onze arbeidsmarktinstuties op verschillende afhankelijke variabelen waaronder de lange termijn werkloosheid en de arbeidsmarktparticipatie. Dit eigen onderzoek is van essentieel belang voor het verdere verloop van de masterproef. Aangezien het onmogelijk is om alle

arbeidsmarktinstituties te bespreken in het kader van deze proef, wordt op basis van de uitkomsten van het gevoerde onderzoek, een institutie gekozen die verder wordt besproken en onderzocht. Deze deelvraag maakt het onderwerp uit van het derde hoofdstuk.

(4) Welke hervormingen werden reeds geïmplementeerd of getracht te implementeren?

Voorafgaand aan de bespreking van een welbepaalde institutie, zal worden nagegaan welke hervormingen of maatregelen reeds werden geïmplementeerd. Op die manier wordt het verrichten van dubbel werk vermeden. Antwoordend op deze deelvraag wordt ook een evaluatie van de reeds doorgevoerde maatregelen opgemaakt. Voor het antwoord op deze deelvraag, verwijst ik naar het vierde hoofdstuk.

(5) Welke hervormingen dienen te worden geïmplementeerd met betrekking tot een specifieke categorie van instituties om een antwoord te bieden op de huidige uitdagingen en problemen?

In het vierde en laatste hoofdstuk wordt tenslotte een bepaalde institutie, gekozen op basis van de resultaten van de derde deelvraag, grondig geanalyseerd. Naast deze analyse wordt ook getracht mogelijke oplossingen aan te brengen voor de problemen die zich stellen.

Aan de hand van deze deelvragen tracht ik uiteindelijk een antwoord te bieden op de centrale onderzoeksvraag. Vooraleer over te gaan tot de literatuurstudie en het statistische onderzoek, worden de beperkingen en het bredere kader van het onderzoek duidelijk toegelicht in het laatste onderdeel van dit eerste hoofdstuk.

1.4 Kadering van het onderzoek

Uit het bovenstaande kan worden afgeleid dat ik mij in deze masterproef heb toegespitst op de structurele hervormingen van de arbeidsmarkt. Ondanks deze beperking tot de arbeidsmarkt is het belangrijk te bemenken dat structurele hervormingen zich ook situeren in andere gebieden. Praktisch gezien, is het echter onmogelijk om structurele hervormingen in alle mogelijke domeinen te bespreken.

Verder heb ik besloten me te verdiepen in de problematiek van België. Elk land heeft een unieke arbeidsmarkt met specifieke kenmerken en karakteristieken. Door me enkel te richten op de Belgische arbeidsmarkt kan ik voldoende rekening houden met en aandacht besteden aan de contextuele factoren bij het bestuderen van de arbeidsmarktinstituties. Zoals mijn actuele belichting van het onderwerp aantoont, kent de Belgische arbeidsmarkt voldoende problemen waar een oplossing voor gezocht moet worden.

Binnen het kader van de arbeidsmarkthervormingen voor België, is het onmogelijk om alle probleemgebieden te onderzoeken. Ik heb besloten om één arbeidsmarktinstuties grondig te bestuderen en analyseren.

Aan de hand van deze beperkingen was het voor mij tevens eenvoudiger om wetenschappelijke literatuur te zoeken. Zoals ik reeds heb vermeld, is het onderwerp structurele hervormingen zeer omvangrijk. Met een meer gerichte focus op bepaalde topics, heb ik dan ook op efficiëntere manier de meest relevante literatuur kunnen vinden. Ik heb mij voornamelijk toegespitst op Nederlandstalige en Engelstalige bronnen die werden geschreven of uitgegeven tussen 1995 en 2011. Bronnen die dateren van voor deze periode werden eventueel gebruikt voor een verduidelijking van de theoretische concepten en modellen die aan de basis liggen van dit onderzoeksonderwerp. Verder heb ik gebruik gemaakt van literatuur die werd geschreven door verschillende partijen. Hierbij doel ik enerzijds op literatuur van beleidsmakers zoals de Europese Commissie, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (verder afgekort als OESO of OECD) alsook Belgische instanties zoals de Federale en de Vlaamse Overheid. Anderzijds ben ik ook teruggevallen op wetenschappelijke artikels geschreven door personen uit de academische wereld die terug te vinden zijn in databanken zoals Google Scholar, Ebscohost en Antilope. Artikels die niet verkrijgbaar zijn over internet, heb ik opgezocht in de bibliotheek. Naast artikels heb ik ook handboeken geraadpleegd. Tot slot gebruikte ik verschillende databanken van de OESO alsook van de Europese Commissie (LABREF en LAF). De OESO beschikt namelijk over interessante databanken met cijfermatige gegevens die handig waren bij het samenstellen van de eigen database voor België. De statistische databanken van de OESO zijn tevens diegenen die ver genoeg teruggaan in de tijd om tot betrouwbare resultaten te kunnen komen. De databanken van de Europese Commissie werden ondermeer gebruikt om een overzicht te krijgen van de al ondernomen hervormingen (LABREF) en voor het beoordelen van de Belgische prestaties ten opzichte van de EU-27 (LAF), wat het evalueren van de ondernomen hervormingen of de geïmplementeerde maatregelen mogelijk maakte.

Hoofdstuk 2. Theoretische achtergrond

In dit tweede hoofdstuk van de masterproef, licht ik de theoretische modellen en concepten toe. Dit gebeurt aan de hand van wetenschappelijke literatuur waarop kan worden teruggevallen in de volgende hoofdstukken. Via deze weg wordt getracht een antwoord te geven op de eerste deelvraag: 'Welke theoretische modellen en concepten worden gehanteerd met betrekking tot de arbeidsmarkt, structurele hervormingen en werkloosheid?'

Er zijn vele gedetailleerde theorieën over de werkloosheid op lange termijn. Deze theorieën kunnen grofweg in twee categorieën worden verdeeld (Nickell, 2003). Enerzijds zijn er theorieën die gebaseerd zijn op flow-modellen, anderzijds hebben we theorieën die gebaseerd zijn op stock-modellen. Toch hebben de theorieën die gebaseerd zijn op één van beide modellen, een drietal dezelfde implicaties (Nickell, Nunziata, & Ochel, 2005).

Een eerste implicatie is dat de evenwichtswerkloosheid in eerste instantie beïnvloed wordt door een variabele die van invloed is op de mate waarin een werkloos individu gekoppeld kan worden aan een beschikbare vacature. In tweede instantie wordt deze evenwichtswerkloosheid beïnvloed door een variabele die, ondanks een overaanbod aan arbeid op de arbeidsmarkt, op directe wijze een stijging kan veroorzaken van de lonen. Er kunnen variabelen bestaan die van invloed zijn in beide gevallen. De meeste van deze variabelen zijn arbeidsmarktinstituties. Belangrijk te bemerken is dat de eerste groep van variabelen een impact zal hebben op de positie van de Beveridge-curve (UV locus) (Nickell, Nunziata, Ochel, & Quintini, 2001). De tweede verzameling van variabelen, diegenen die een directe impact hebben op de lonen, oefenen daarentegen geen directe invloed uit op de Beveridge-curve. Een tweede implicatie wordt gevormd door het feit dat de werkloosheid zowel op korte als op lange termijn bepaald wordt door de werkelijke vraag (Nickell et al., 2005). Tot slot bewegen op lange termijn de werkelijke vraag en de werkloosheid meestal naar een niveau met stabiele inflatie. Dit niveau wordt ook de evenwichtswerkloosheid (NAIRU) genoemd. Hier kunnen verschillende mechanismen aan het werk zijn.

Er zijn aldus tal van theoretische benaderingen die een beeld geven over de arbeidsmarkt en haar werking. In hetgeen volgt zal ik de rol van arbeidsmarktinstituties in enkele van de meest relevante theoretische modellen bespreken. Hierbij vermeld ik één theorie waar een stock-model aan de basis ligt en twee theoretische concepten die gebaseerd zijn op een flow-model. Op de besproken theoretische modellen kan doorheen deze masterproef nog worden teruggevallen.

2.1 Stock benadering

Modellen die gebaseerd zijn op de stock benadering, onderzoeken een variabele die wordt uitgedrukt als het totaal aantal (of proportie van) personen die zich in een bepaalde arbeidsmarktstatus bevinden, namelijk werkloosheid, werkgelegenheid of arbeidsmarktparticipatie

(European Commission, 2005). Volgens het neoklassieke model van de arbeidsmarkt, dat wordt gekenmerkt door perfecte concurrentie, perfecte informatie en identieke economische agenten, is de evenwichtswerkloosheid deze waar de vraag naar arbeid gelijk is aan het aanbod. Een andere benadering die gebruik maakt van het stock-model is die van het Layard-Nickell type (neokeynesiaans) en is tevens een meer realistische beschrijving van moderne markten. Zo wordt dit type gekenmerkt door imperfect competitieve markten en is de evenwichtswerkloosheid het punt waar de prijszettingcurve van de werkgevers en de loonzettingcurve van de werknemers elkaar snijden. Het competing claims model is hier een goed voorbeeld van.

2.1.1 Competing claims model

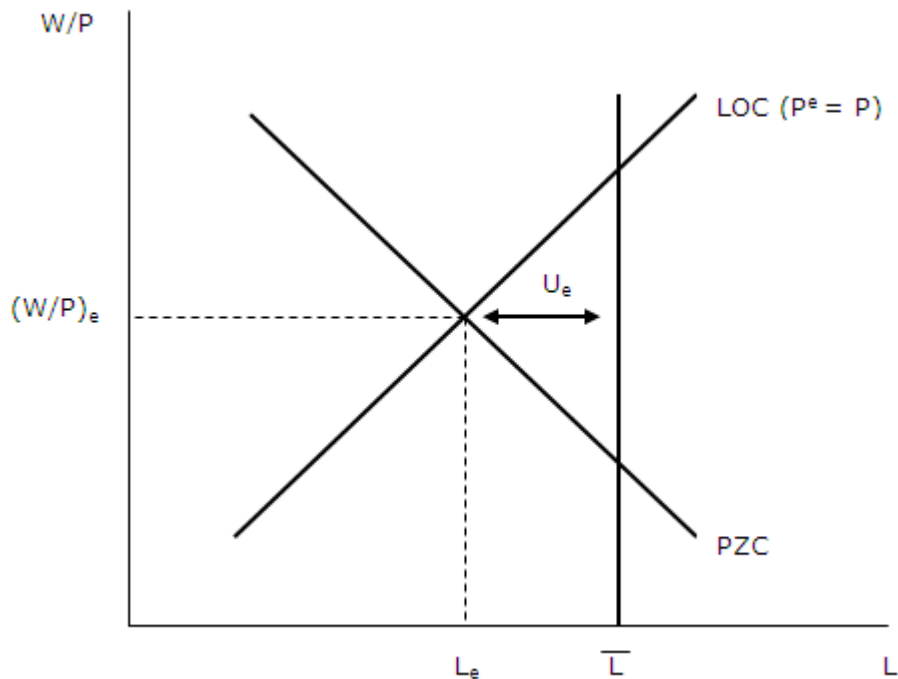
Het competing claims model of het model van de conflicterende aanspraken op het inkomen gegenereerd door bedrijven (BBP) is een model dat, bij het zoeken naar een verduidelijking van de hoogte en het verloop van de werkgelegenheid (of werkloosheid), onderscheid maakt tussen de determinanten van natuurlijke werkloosheid en de oorzaken van afwijkingen ervan (Van Poeck, 2007).

Het is tevens een model dat zeer goed de realiteit van de Europese arbeidsmarkten benadert en kan worden geclassificeerd onder de neokeynesiaanse stroming waarin de arbeidsmarkt niet als een markt van vrije mededinging wordt begrepen (Van Poeck, 2007). Deze assumptie van afwezigheid van vrije mededinging kan verklaard worden door de niet-homogeniteit van de arbeid en het feit dat de optredende partijen aanzienlijke marktmacht kunnen uitoefenen (via vakbondsorganisaties en werkgeversorganisaties). Arbeidsmarktinstuties hebben dikwijls een impact op dergelijke machtsposities of op andere segmenteringen en rigiditeiten. Het loon resulteert dan ook niet uit de confrontatie van de vraag met het aanbod, maar wordt meestal bepaald in collectieve onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Niet onbelangrijk is de zekere marktmacht, die bedrijven genieten in de goederenmarkt, waardoor ondernemingen loonstijgingen zullen pogen door te rekenen in hun prijzen. De betrokken partijen hebben aldus conflicterende aanspraken op de nationale output. Hieruit volgt dat de arbeidsmarkt in evenwicht zal zijn in het punt waar de som van de aanspraken van werkgevers en de aanspraken van werknemers exact gelijk zijn aan de totale output.

2.1.1.1 Grafische weergave

Deze theorie kan ook grafisch worden voorgesteld. Bij het bestuderen van Grafiek 1 kan onmiddellijk worden vastgesteld dat twee curven het evenwicht bepalen, namelijk de prijszettingcurve (PZC) en de loononderhandelingscurve (LOC). Hierbij wil ik onmiddellijk bemerken dat een evenwicht in dit model niet gelijk gesteld mag worden met de optimale toestand (Van Poeck, 2007).

Grafiek 1. Competing claims model



De LOC-curve geeft het reële loon weer dat resulteert uit collectieve loononderhandelingen (Van Poeck, 2007). Hoewel de loononderhandelingen het nominale loon betreffen, kan (gegeven een prijsniveau) het reële loon worden berekend. Het resultaat van de loononderhandelingen is afhankelijk van het institutioneel kader, de werkgelegenheidsgraad en de afwijking tussen het feitelijke en verwachte prijsniveau. In deze curve kan aldus de link gevonden worden tussen enerzijds de hoogte en het verloop van de werkgelegenheid (werkloosheid) en anderzijds, de arbeidsmarktinstuties. Het doel van de arbeidsmarktinstuties is het bevorderen van evenwicht alsook stabiliteit in verschillende arbeidsverhoudingen. Zij weerspiegelen tevens de overheidstussenkomst. Het institutioneel kader heeft daardoor een directe of indirecte invloed op de loononderhandelingen. Zo versterken, respectievelijk verzwakken, zij de macht van insiders (werknemers) met een opwaartse, respectievelijk neerwaartse, verschuiving van de loononderhandelingscurve tot gevolg. Zoals kan worden vastgesteld aan de hand van de grafiek, zal een opwaartse verschuiving leiden tot een kleinere evenwichtswerkgelegenheid en hogere werkloosheid. De werkgelegenheidsgraad staat op zich in positieve relatie tot het onderhandelde loon. Een hoge werkgelegenheidsgraad versterkt immers de positie van werknemers en aldus van de vakbonden aan de onderhandelingstafel. Tot slot kunnen we veronderstellen dat zowel werkgevers als werknemers geïnteresseerd zijn in respectievelijk de reële kost van arbeid en het reële loon. Nochtans betreffen de loononderhandelingen het nominale loon. Aangezien deze onderhandelingen vooraf plaatsvinden, geldend voor een bepaalde periode, wordt uitgegaan van

een verwacht prijsniveau. Wanneer dit verwachte prijsniveau verschillend is van het feitelijke, leidt dit tot verschuivingen van de LOC-curve. Op lange termijn zal het verwachte prijsniveau zich echter aanpassen aan het feitelijk prijsniveau waardoor de loononderhandelingscurve nog enkel bepaald zal worden door het institutioneel kader en de werkgelegenheid.

De prijszettingcurve is een weergave van het verloop van het reële loon als resultaat van prijszetting door de producenten op imperfect concurrerende markten (Van Poeck, 2007). Bij het verduidelijken van de werking van de prijszettingcurve, kan best de assumptie worden aangenomen dat er een gegeven nominale loon (W) is en een variabel prijsniveau dat door de producenten op de goederenmarkt bepaald wordt. Afhankelijk van de marktmacht van deze producenten, zal hun mark-up hoger of lager zijn. De PZC curve kent een dalend verloop aangezien we met redelijke zekerheid kunnen aannemen dat het prijsniveau positief gerelateerd is aan de werkgelegenheid. Wanneer de werkgelegenheid immers hoog is (hoogconjunctuur), is het waarschijnlijk dat consumenten minder prijsgevoelig zijn, waardoor de producenten een hoger winstmarge kunnen doorrekenen. Aangezien het prijsniveau op een positieve manier samenhangt met de werkgelegenheid, zal het reële loon (W/P) dan ook afnemen naarmate de werkgelegenheid toeneemt. De factoren die de ligging van deze curve bepalen zijn, naast het institutioneel kader van de goederenmarkt, alle factoren die een invloed uitoefenen op de marginale kosten van de productie en op de winstmarge die producenten kunnen aanrekenen. Onder het institutioneel kader van de goederenmarkt verstaan we bijvoorbeeld de mate van concurrentie of productiviteitsverbeteringen.

Vele landen kennen een te hoge evenwichtswerkloosheid waardoor velen tot doel hebben maatregelen te treffen die de evenwichtswerkgelegenheid optrekken en aldus de evenwichtswerkloosheid verminderen. Ik bemerk nog dat in dit model de evenwichtswerkloosheid kan geïnterpreteerd worden als de NAIRU (non accelerating inflation rate of unemployment).

2.1.1.2 Formele weergave

Het competing claims model kan ook op een meer formele wijze worden verduidelijkt. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van twee vergelijkingen.

$$w = p + \gamma_0 - \gamma_1 u \quad (2.1)$$

$$p = w + \beta_0 - \beta_1 u \quad (2.2)$$

De eerste vergelijking geeft de loononderhandelingscurve weer, terwijl de tweede vergelijking de formele weergave vormt voor de prijszettingcurve. Deze formele weergave werd geformuleerd door Layard, Nickell en Jackman (1991). Van Poeck (2007) geeft ook een formele representatie voor het grafische model, maar maakt hierbij gebruik van vergelijkingen die in procentuele

grootheden staan uitgedrukt. De formulering van Layard et al. (1991) sluit echter beter aan bij de grafische modellering. Toch kan voor de interpretatie van bepaalde symbolen gedeeltelijk worden teruggevallen op Van Poeck (2007).

Vooraleer de termen in de eerste twee vergelijkingen te verklaren, kunnen we uit bovenstaande vergelijkingen een formele weergave van de evenwichtswerkloosheid afleiden (Layard et al., 1991).

$$u_e = \frac{\gamma_0 + \beta_0}{\gamma_1 + \beta_1} \quad (2.3)$$

Aan de hand van deze derde vergelijking kunnen we vervolgens de verschillende parameters verklaren, startend met de teller.

Op basis van de vergelijking voor de loononderhandelingscurve kunnen we vaststellen dat er een negatieve relatie bestaat tussen de werkloosheid en de nominale loonstijging (Van Poeck, 2007). De andere factoren die van invloed kunnen zijn op het linkerlid van deze vergelijking, worden geaggregeerd weergegeven onder de term γ_0 , beter bekend als de 'wage push'. De tweede vergelijking vormt, zoals gezegd, een uitdrukking voor het prijszettingsgedrag van bedrijven in de goederenmarkt. In tegenstelling tot de grafische weergave, worden hier een aantal assumpties aangenomen. Zo wordt er uitgegaan van een constante mark-up en wordt verondersteld dat het marginaal product niet afneemt bij hogere outputniveaus. Alle andere factoren die de prijszetting van producenten bepalen, worden samengevat onder de term β_0 . Deze parameter wordt ook wel de 'price push' genoemd.

Betreffende de formele weergave van de evenwichtswerkloosheid werd de teller, $(\gamma_0 + \beta_0)$, aldus verklaard. Vervolgens kan worden overgegaan tot een verduidelijking van de noemer zoals vermeld in de derde vergelijking. In de noemer vinden we volgende parameter terug: $(\gamma_1 + \beta_1)$ (Layard et al., 1991). Deze parameter is een weergave voor de gevoeligheid van het reële loon voor schommelingen in de werkloosheidsgraad, met andere woorden, voor de mate van reële loonflexibiliteit. Wanneer we de inverse nemen van deze parameter, $1/(\gamma_1 + \beta_1)$, bekomen we echter een maatstaf voor de reële loonrigiditeit (RWR) waarop arbeidsmarktinstuties een invloed kunnen uitoefenen.

Aan de hand van bovenstaande vergelijkingen kunnen we bijgevolg de evenwichtswerkloosheid als volgt definiëren:

$$u_e = \text{RWR} (\beta_0 + \gamma_0) \quad (2.4)$$

Wanneer we deze vergelijking nader bekijken, kunnen we vaststellen dat de evenwichtswerkloosheid bepaald wordt door drie factoren, namelijk de exogene 'wage push' en

'price push', die beide in positieve relatie staan tot de werkloosheid, en de mate van reële loonflexibiliteit, die de werkloosheid op negatieve wijze beïnvloedt (Van Poeck, 2007). Anders gesteld, wordt de evenwichtswerkloosheid bepaald door de mate van reële loonrigiditeit en de aanwezigheid van aanbodschokken die de lonen en prijzen doen stijgen. Deze redenering geldt ook omgekeerd. De vergelijking stelt ons namelijk in staat af te leiden hoe de NAIRU (evenwichtswerkloosheid) zal reageren op een gegeven aanbodschock (Layard et al., 1991).

Een belangrijke vermelding omtrent deze formele weergave betreft het lange termijn karakter van de aangehaalde vergelijkingen. Op lange termijn zijn volgens het competing claims model enkel bovenstaande factoren van invloed op de omvang van de werkloosheid, omdat de verwachte inflatie gelijk is aan de feitelijke inflatie (Van Poeck, 2007). Op korte termijn zijn immers afwijkingen van de evenwichtswerkloosheid mogelijk, die worden veroorzaakt door andere factoren zoals schommelingen in de aggregatieve vraag op de goederenmarkt en de daaruit voortvloeiende niet-verwachte inflatie in combinatie met traagheid (inertia) in het loonmechanisme.

Wanneer we in het model rekening zouden houden met de redenering die geldt op de korte termijn, zou het model als volgt moeten worden aangepast.

De loononderhandelingscurve zou er dan als volgt uitzien:

$$w = \gamma_0 - \gamma_1 u + \gamma_2 p_e + (1 - \gamma_2) p \quad (2.5)$$

De parameter γ_2 geeft aan in welke mate de nominale lonen zich aanpassen aan de verwachte of werkelijke prijzen (Belot & Van Ours, 2001). Anders gesteld drukt γ_2 de mate van nominale inertia in het loonmechanisme uit (Van Poeck, 2007). Nominale lonen zullen immers vastgelegd worden vooraleer de werkelijke prijzen bekend zijn. Wanneer we veronderstellen dat het verschil tussen het verwachte prijspeil en het werkelijke prijspeil ($p_e - p$) kan worden gelijkgesteld aan veranderingen in de inflatie, kan de reële loonscurve als volgt worden weergegeven:

$$w - p = \gamma_0 - \gamma_1 u - \gamma_2 \Delta^2 p \quad (2.6)$$

Ook de prijszettingcurve moet worden gecorrigeerd.

$$p = w + \beta_0 - \beta_1 u - \beta_2 \Delta^2 p \quad \text{of}$$

$$p - w = \beta_0 - \beta_1 u - \beta_2 \Delta^2 p \quad (2.7)$$

Bij het oplossen van deze nieuwe vergelijkingen voor de beide curven, bekomen we volgende vergelijking voor de werkloosheid:

$$u = \frac{\gamma_0 + \beta_0}{\gamma_1 + \beta_1} - \left(\frac{\gamma_2 + \beta_2}{\gamma_1 + \beta_1} \Delta^2 p \right) \quad (2.8)$$

In de eerste term van deze vergelijking herkennen we de evenwichtswerkloosheid op lange termijn. Na een analyse van de tweede term kan worden vastgesteld dat deze bestaat uit twee onderdelen, namelijk de nominale looninertia ($NI = \gamma_2 + \beta_2$) en de reële loonrigiditeit [$RWR = 1/(\gamma_1 + \beta_1)$] (Layard, Nickell & Jackman, 1991). Deze twee termen zijn samen een uitdrukking van de nominale loonrigiditeit, namelijk

$$NWR = RWR * NI \quad (2.9)$$

Bijgevolg kan de werkloosheidsvergelijking eenvoudiger worden weergegeven:

$$u = u_e - (NI * RWR) \Delta^2 p \quad (2.10)$$

$$u = u_e - NWR * \Delta^2 p \quad (2.11)$$

De interpretatie van deze vergelijking is de volgende. Wanneer het feitelijke prijsniveau groter is dan het verwachte prijsniveau ($p > p_e$), wat kan worden veroorzaakt door een toename van de aggregatieve vraag (een positieve vraagschok), zal dit een tijdelijke daling van de werkloosheid onder het lange termijn evenwicht (u_e) tot gevolg hebben (Van Poeck, 2007). Bij een negatieve vraagschok geldt het omgekeerde. Deze afwijkingen zijn slechts tijdelijk aangezien de verwachte inflatie zich uiteindelijk zal aanpassen aan de feitelijke inflatie. Er kan dus besloten worden dat volgens vergelijking (2.11) schommelingen rond de evenwichtswerkloosheid worden bepaald door twee factoren. In concreto wordt gedoeld op de mate van nominale loonrigiditeit enerzijds en de omvang van de vraagschok en het hiermee overeenstemmend verschil tussen de feitelijke en verwachte inflatie anderzijds.

Aangaande vergelijking (2.10) en (2.11) worden nog twee opmerkingen geformuleerd. Een eerste noot betreft de tweede parameter [$(NI * RWR) \Delta^2 p$] in vergelijking (2.10) of [$NWR * \Delta^2 p$] in vergelijking (2.11). Deze term kan immers beschouwd worden als een formele weergave van de cyclische werkloosheid wat reeds kon worden afgeleid uit de interpretatie van beide vergelijkingen. Vervolgens moet nogmaals vermeld worden dat in deze formele weergave voor de korte termijn, het verschil tussen het feitelijke en het verwachte prijsniveau ($p - p_e$) als synoniem werd verondersteld voor veranderingen in de inflatie ($\Delta^2 p$) (Belot & Van Ours, 2001). Indien gesproken wordt over het feitelijke prijsniveau dat het verwachte overstijgt, is er met andere woorden een positieve verandering in de inflatie. Een daling van de verandering in inflatie zal zich manifesteren wanneer het feitelijke prijsniveau zich beneden de verwachting bevindt.

Inzake het competing claims model moet ten slotte nog opgemerkt worden dat indien er sprake zou zijn van perfecte concurrentie op de arbeidsmarkt, de evenwichtswerkloosheid lager is, of nog, dat de evenwichtswerkgelegenheid hoger is. Bij perfecte competitie beschouwen de werkgevers de lonen immers als een gegeven en is de markt in evenwicht bij dit loon. De enige werkloosheid die dan nog bestaat is vrijwillig. Het gaat in dit geval om mensen die tegen het bepaalde loon hun capaciteiten niet ter beschikking willen stellen (Carlin & Soskice, 2005; Lipsey & Chrystal, 2007). Met andere woorden, onder deze nieuw klassieke benadering, is de arbeidsmarkt 'clearing': iedereen die wil werken, werkt in de realiteit. In bovenstaand competing claims model (neokeynesiaans), is er in de evenwichtswerkloosheid nog sprake van onvrijwillige werkloosheid. Zo zijn er mensen die wel willen werken tegen het vastgestelde loon, maar geen betrekking vinden (Lipsey & Chrystal, 2007). Werkloosheid wordt in een neokeynesiaans model dan ook beschouwd als een uiting van marktfalen.

2.2 Flow benadering

Een flow benadering is een hele andere manier van kijken naar en het bestuderen van de arbeidsmarkt dan de stock benadering. De flow benadering ziet de prestatie van de arbeidsmarkt als de uitkomst van een overeenstemming tussen de vacatures (jobs) en heterogene arbeidskrachten (European Commission, 2005). In flow-modellen wordt de klemtoon gelegd op de overgang tussen arbeidsmarktstatussen (tewerkstelling versus werkloosheid). De totale werkgelegenheid wordt dan ook beschouwd als de uitkomst van een continu proces van jobcreatie en -vernietiging.

In hetgeen volgt zal dieper worden ingegaan op het job search model van waaruit de link naar de Beveridge-curve kan worden gelegd.

2.2.1 Job search model en de Beveridge-curve

De welgekende search en matching modellen zijn gebaseerd op deze flow benadering. Beide modellen benadrukken een drietal zaken (European Commission, 2005). Zo stellen de modellen dat alle arbeidskrachten verschillend zijn van elkaar (heterogeniteit). Hiernaast beklemtonen zij het bestaan van imperfecte informatie omtrent de karakteristieken van onderhandelingspartners alsook een lage mobiliteit die arbeidsmarktfricties genereert.

Layard et al. (1991) ontwikkelden één van de eerste job search modellen. Zij stelden dat de 'non-accelarating inflation rate of unemployment' (NAIRU), ook de evenwichtswerkloosheid of de natuurlijke werkloosheid genoemd, eveneens afhankelijk is van de zoeffectiviteit van een werkloze persoon. Onder de zoeffectiviteit van een persoon kunnen we alle elementen beschouwen die van invloed zijn op de snelheid waarmee de werkloze persoon een job kan vinden. Enkele van deze elementen zijn de tijd en inspanningen die worden geleverd voor het vinden van

een job, de snelheid waarmee informatie wordt overgebracht, de kieskeurigheid van een werkloze, maar ook het rekruteringsbeleid van de werkgever.

In het job search model wordt gebruik gemaakt van een aanwervingsfunctie (of matching functie). Deze functie vormt de basisidee en wordt gedefinieerd als de uitkomst van een interactie tussen diegenen die een job zoeken en diegenen die een vacature uitschrijven (Layard et al., 1991). De matching functie is aldus een specificatie van het aanwervingsproces (Blanchard & Diamond, 1992) en op die manier tevens een weergave van de stroom van werklozen naar werk. Abstractie makend van de mogelijkheid tot mismatch, stellen Layard et al. (1991) deze aanwervingsfunctie als volgt voor:

$$H = h(V, cU) \quad (2.A)$$

In deze vergelijking wordt H geïnterpreteerd als het aantal aanwervingen welke afhankelijk is van het aantal vacatures (V) en het aantal effectieve werkzoekenden (cH) (Layard et al., 1991). Beide termen staan in positieve relatie tot het aantal aanwervingen. Met betrekking tot deze laatste term, cU, staat 'U' voor het aantal werklozen en wordt onder 'c' de gemiddelde zoekeffectiviteit begrepen. Hierbij moet bemerkt worden dat de zoekeffectiviteit (c) niet alleen de inspanningen van werkzoekenden reflecteert, maar ook de bereidheid van werkgevers om een werkzoekende aan te nemen.

Vertrekkende van deze aanwervingsfunctie kan een formele weergave voor de uitstroom van werkloosheid naar werkgelegenheid worden afgeleid, die we vervolgens kunnen gebruiken om de steady state en de instroom te bepalen (Layard et al., 1991), namelijk:

$$\frac{H}{U} = ch \left(\frac{V}{cU}, 1 \right) \quad (2.B)$$

Deze vergelijking kan worden beschouwd als een uitdrukking voor de kansen om een job te vinden (Layard et al., 1991). Immers, veronderstellend dat de markt groot genoeg is, zal een proportionele stijging in het aantal vacatures en in het aantal effectieve werkzoekenden, een proportionele stijging in het aantal aanwervingen veroorzaken. Verder suggereert deze vergelijking dat de uitstroom enkel afhankelijk is van het aantal vacatures ten opzichte van werkloosheid (V/U) en van de zoekeffectiviteit van de werkloze (c).

In de steady state, is het gepast te veronderstellen dat het aantal aangeworven personen gelijk zal zijn aan het aantal personen dat werkloos is geworden (Layard et al., 1991). Anders uitgedrukt zal in de steady state de instroom (van werkgelegenheid naar werkloosheid) gelijk zijn aan de uitstroom (van werkloosheid naar werkgelegenheid). Gegeven dat N de fractie van tewerkgestelde personen representeert en S de instroom naar werkloosheid weergeeft, kan de evenwichtswerkloosheid als volgt worden voorgesteld:

$$\frac{U}{N} = \frac{S}{N} \frac{U}{S} \quad (2.C)$$

In deze formele weergave kan de term S/N worden geïnterpreteerd als de mate waarin mensen werkgelegenheid verlaten en werkloos worden, of nog de 'inflow rate' (Layard et al., 1991). De term U/S stelt, in een steady state, de gemiddelde duur voor dat iemand die werkloos wordt dit arbeidsmarktstatuut ook zal behouden. Aangezien in een steady state de instroom (S) gelijk is aan de uitstroom (H), kan de gemiddelde duur van werkloosheid tevens worden geïnterpreteerd als de inverse van de uitstroom (H/U).

$$\frac{U}{S} = \frac{1}{H/U} \quad \text{of,}$$

$$\text{Gemiddelde duur van werkloosheid} = \frac{1}{\text{'outflow rate'}} \quad (2.D)$$

Samengevat kan op basis van deze vergelijkingen en verbanden worden geconcludeerd dat de werkloosheidsgraad kan worden gelijkgesteld aan de vermenigvuldiging van de instroom ratio met de gemiddelde duur van werkloosheid (Layard et al., 1991). Of nog, de werkloosheidsgraad is het quotiënt van de instroom rate gedeeld door de uitstroom rate.

$$\text{Werkloosheidsgraad} = \frac{\text{'inflow rate'}}{\text{'outflow rate'}} \quad (2.E)$$

In deze bespreking van het job search model kan tevens de link gelegd worden naar de Beveridge-curve. Zoals hierboven werd gesteld, kan in de steady state verondersteld worden dat de instroom naar werkloosheid ($S=sN$) gelijk is aan de uitstroom naar werkgelegenheid (H) (Layard et al., 1991). Onder s , wordt immers begrepen, de fractie van tewerkgestelde personen (N) die werkloos worden. Op basis van deze vaststelling en de vergelijkingen (a) en (b), kan een formele weergave voor de Beveridge-curve (of U/V curve) worden afgeleid:

$$s = h \left(\frac{V}{N}, \frac{cU}{N} \right) \quad (2.F)$$

Deze Beveridge-curve is een weerspiegeling van de mate waarin er sprake kan zijn van een goede afstemming tussen het aanbod van en de vraag naar arbeid (Van Poeck, 2007). Deze curve relateert aldus het werkloosheidspercentage (horizontale as) aan het percentage van openstaande vacatures (verticale as). Dit impliceert dat werkloosheid en niet-ingeulde vacatures naast elkaar kunnen bestaan (Layard et al., 1991; Ebrahimy & Schimer, 2010).

Wat het verloop van de Beveridge-curve betreft, kunnen we spreken van een negatief verloop aangezien een groter aantal niet-ingeulde vacatures normaliter gepaard gaat met een kleiner aantal werklozen (Van Poeck, 2007). Het feit dat de werkloosheid niet evenredig afneemt met een toename in het aantal openstaande vacatures, verklaart de convexe vorm van deze curve. Dit is

ook logisch omdat er steeds meer moeilijkheden zullen ervaren worden met het vinden van de geschikte werkloze persoon indien het aantal openstaande betrekkingen toeneemt.

Eveneens vermeldenswaardig zijn de verschuivingen van de Beveridge-curve die zich kunnen manifesteren (Van Poeck, 2007). Zulk een verschuiving "wijst immers op een structurele verandering in de efficiënte werking van de arbeidsmarkt" (p. 43). Een binnenwaartse of linkse verschuiving duidt op een verbetering in de functionering van de arbeidsmarkt. Bij eenzelfde aantal openstaande betrekkingen zijn er nu immers minder werklozen beschikbaar. Een verschuiving naar buiten (rechts) daarentegen is een indicatie van verslechtering. Layard et al. (1991) stellen dat de verklaring voor een negatieve verschuiving, voor een gegeven instroom, gezocht kan worden in enerzijds een daling van de zoekeffectiviteit van de werkloze (c) en anderzijds in een toename van de mismatch tussen werklozen en vacatures, wat een toename van de structurele onevenwichten impliceert. Aangaande de zoekeffectiviteit kan een verschuiving naar buiten betekenen dat werklozen kieskeuriger zijn geworden met betrekking tot het aanvaarden van een job of dat werkgevers kieskeuriger zijn geworden in het zoeken naar een gepaste invuller voor een vacature.

Hoofdstuk 3. Determinanten van (natuurlijke) werkloosheid

In deze paragraaf zal aandacht besteed worden aan de factoren die van invloed zijn op de werkloosheid. Vervolgens zullen de geanalyseerde factoren gebruikt worden voor een statistische analyse van de Belgische context. Aldus worden in deze paragraaf twee deelvragen beantwoord: 'Welke zijn de determinanten van (natuurlijke) werkloosheid?' en 'In welke categorie van arbeidsmarktinstituties heeft België het meest behoefte aan hervormingen?'. We starten met het zoeken van een antwoord op de eerst vermelde vraag.

3.1 Wetenschappelijke literatuur

Met betrekking tot het onderzoeken van de determinanten van werkloosheid, moet aandacht besteed worden aan het verschil tussen de natuurlijke werkloosheidsgraad (evenwichtswerkloosheid of structurele werkloosheid) en afwijkingen van de feitelijke werkloosheid ten opzichte van de natuurlijke werkloosheidsgraad (Van Poeck, 2007). De determinanten zullen immers voor beide gevallen verschillend zijn. Zo wordt de natuurlijke werkloosheidsgraad bepaald door drie factoren, met name aanbodschokken, de flexibiliteit waarmee de lonen zich aan deze schokken aanpassen en arbeidsmarktinstituties. Afwijkingen van de NAIRU vinden daarentegen hun oorsprong in vraagschokken en de flexibiliteit waarmee de loonvorming hierop reageert (nominale loonflexibiliteit). Dit werd bewezen in het eerder verklaarde competing claims model. Aangezien vraagschokken een minder negatieve impact hebben op de arbeidsmarktprestaties, zal ik mij toespitsen op het belichten van de determinanten van de natuurlijke werkloosheid.

Wat de eerste categorie van determinanten betreft, namelijk aanbodschokken, kan worden gesteld dat deze een positieve of negatieve impact op de natuurlijke werkloosheid kunnen hebben (Van Poeck, 2007). Het zijn de negatieve aanbodschokken die zich uiten in een opwaartse verschuiving van de loononderhandelingscurve (stijging in γ_0) en/of een neerwaartse verschuiving van de prijszettingcurve (stijging in β_0) en via deze weg resulteren in een toename van de evenwichtswerkloosheid. Er zijn verschillende voorbeelden van negatieve aanbodschokken voorhanden zoals een autonome loonschok, een algemene productiviteitsdaling en een toename in de fiscale en parafiscale druk op arbeid. Naast deze aanbodschokken die verbonden zijn aan één van de drie productiefactoren, namelijk arbeid, bestaan er ook schokken die verbonden zijn met de resterende twee inputfactoren (kapitaal en natuur). Hierbij kan onder andere gedacht worden aan stijgingen van grondstofprijzen (olieschokken) die een verslechtering van de ruilvoet tot gevolg hebben.

De volgende determinant hangt nauw samen met aanbodschokken. De loonflexibiliteit die aanwezig is in een bepaalde economie, kan immers een versterkende of verzwakkende invloed hebben op het effect dat uitgaat van een bepaalde aanbodschok (Van Poeck, 2007). Zo zal in een economie die gekenmerkt wordt door reële loonrigiditeit, wat overeenstemt met een lage waarde voor de

parameter γ_1 , het effect dat uitgaat van de aanbodshock worden versterkt. Op die manier vormt de reële loonrigiditeit aldus een belangrijke verklaring voor de evenwichtswerkloosheid.

Inzake de derde categorie van determinanten, de arbeidsmarktinstituties, wordt algemeen aanvaard dat arbeidsmarkt rigiditeiten een belangrijke rol spelen in het verklaren van de hoge werkloosheidsniveaus welke nog steeds aanwezig zijn in vele OESO-landen. Toch wordt deze visie niet universeel gedeeld en blijven er problemen. Zo stellen Blanchard & Wolfers (2000, in Nickell et al., 2005) dat arbeidsmarktinstituties al aanwezig waren op het moment dat de werkloosheid een laag niveau aanhield. Gezien dit feit kunnen arbeidsmarktinstituties mogelijk een uitleg bieden voor de verschillen tussen landen, maar niet voor de algemene evolutie van de werkloosheid doorheen de tijd. Ook Oswald (1997, in Nickell et al., 2005) is van mening dat arbeidsmarktinstituties niet de primaire oorzaak kunnen vormen voor de hoge werkloosheid. In deze masterproef wordt, ondanks de aangehaalde problemen, de algemeen aanvaarde stelling gevolgd.

Zo kan gesteld worden dat zowel volgens de stock als flow benaderingen een specifiek kader van arbeidsmarktinstituties op verschillende manieren van invloed kan zijn op de evenwichtswerkloosheid (European Commission, 2005). Zij beïnvloeden ondermeer de beslissingen met betrekking tot aanwerving en ontslag in bedrijven, de bereidwilligheid van individuen om een bepaalde job aan te nemen of de doeltreffendheid van werkloosheid om de inflatoire druk onder controle te houden. Toch is het effect van bepaalde instituties ambigu. De evenwichtswerkloosheid wordt immers bepaald door een hele verzameling van verschillende arbeidsmarktinstituties welke op een verschillende manier apart of samen een andere invloed kunnen uitoefenen. Hieruit kan worden afgeleid dat het in afzondering bestuderen van een bepaalde arbeidsmarktinstitutie misleidend kan zijn. Arbeidsmarktinstituties kunnen een directe invloed hebben op de evenwichtswerkloosheid, maar kunnen eveneens via hun interacties met macro-economische schokken of met andere instituties de arbeidsmarktprestaties beïnvloeden. Dit onderscheid wordt vertaald in evenveel (drie) verzameltakken van wetenschappelijk onderzoek.

Een eerste verzameling van studies focust aldus op het directe effect van instituties en maakt hierbij gebruik van indicatoren voor verschillende arbeidsmarktinstituties om zo voornamelijk de verschillen tussen landen met betrekking tot werkloosheid of de evolutie van de werkloosheid doorheen de tijd te kunnen verklaren (European Commission, 2005). Deze studies bespreken wat het verwachte effect (positief, negatief of onbepaald) van een bepaalde (indicator van een) arbeidsmarktinstitutie is.

Een tweede tak bevat verschillende studies, onder andere Blanchard & Wolfers en hun invloedrijk onderzoek van 2000, waarin getracht wordt de rol van instituties met betrekking tot de arbeidsmarktprestaties te verklaren via een focus op de interactie tussen instituties en macro-economische schokken (European Commission, 2005). De redenering die de basis vormt voor deze studies is dat een kortstondige toename van de werkloosheid die toe te schrijven is aan schokken,

verlengd kan worden door arbeidsmarktinstituties die arbeidsmarktstromen beperken alsook de lange duurtijd die reële lonen nodig hebben om zich aan te passen. Anders gesteld, maatregelen en instituties die werden vooruitgeschoven als verklaringen voor hoge structurele werkloosheid, kunnen ook de oorzaak zijn van het behoud van deze hoge werkloosheid (Bassanini & Duval, 2006).

Een derde en laatste vertakking van wetenschappelijk onderzoek betreft deze waar de interacties tussen de instituties onderling centraal staan. Zo beklemtonen Belot en Van Ours (2001) dat het institutionele raamwerk geen verzameling van onafhankelijke elementen is, maar dat een bepaald institutioneel kenmerk heel anders kan reageren of een heel andere invloed kan hebben afhankelijk van het institutionele geheel waar het deel van uit maakt (Freeman, 1998 in Belot & Van Ours, 2001). Coe en Snower (1997, in Bassanini & Duval, 2006) bevestigen deze redenering en stellen dat er van een brede verzameling van arbeidsmarktinstituties complementaire effecten op de werkloosheid kunnen uitgaan.

Ik bemerk nog dat de zonet aangehaalde verzameltakken, allen deel uitmaken van een bepaalde benadering die gebruikt wordt bij het bestuderen van de evolutie van de werkloosheid. In gerelateerd wetenschappelijk onderzoek kunnen immers diverse gebruikte benaderingen worden erkend (Nickell et al., 2005). Met betrekking tot deze werken wordt een onderscheid gemaakt tussen enerzijds onderzoeken die terugvallen op econometrische technieken, zoals in deze masterproef en de bovenvermelde drie vertakkingen het geval is, en anderzijds 'calibrated models' waarin het verschil tussen een typisch 'Europese' en 'Amerikaanse' economie in beschouwing wordt genomen. Vervolgens wordt nog een tweede onderscheid gemaakt in de eerdere onderzoeken. Zo zijn er onderzoeken waarin gefocust wordt op veranderingen in instituties en onderzoeken die schokken beschouwen welke veranderen doorheen de tijd en een wisselwerking kunnen vertonen met institutionele factoren. In deze masterproef zal de klemtoon eveneens worden gelegd op de instituties en eventuele interacties onderling, maar wordt abstractie gemaakt van de invloed van interacties met schokken.

3.2 Statistisch onderzoek van de Belgische context

Bij het bestuderen van de Belgische arbeidsmarkt, zal worden teruggevallen op de theoretische concepten en modellen die voorafgaandelijk werden besproken. Het doel van deze statistische analyse is het bepalen van de belangrijkste factoren die van invloed zijn op de Belgische arbeidsmarktprestaties. Via deze weg, zal ik trachten de verschillende knelpunten of oorzaken bloot te leggen zodat aan de meest invloedrijke instituties bijkomende aandacht kan besteed worden in een volgend stadium van deze masterproef. Het heeft immers geen nut oplossingen te zoeken voor, maatregelen te nemen voor en middelen te besteden aan minder belangrijke instituties. Verder kan het ook belangrijk zijn om voorafgaand aan een beslissing te weten welke consequenties verbonden zijn aan de beslissing rekening houdend met het totale plaatje, het

institutioneel raamwerk. In dit deel van de masterproef wordt een antwoord gezocht op de derde deelvraag: 'In welk categorie van arbeidsmarktinstituties heeft België het meest behoefte aan hervormingen?'

3.2.1 Beschrijving dataset

Bij het samenstellen van de eigen database werd informatie verzameld over verschillende afhankelijke en onafhankelijke variabelen. Aangezien enkel België wordt bestudeerd, moest ik voldoende ver teruggaan in de tijd om een dataset te bekomen die betrouwbare resultaten zou kunnen opleveren. De dataset bevat om die reden gegevens vanaf 1985 tot en met 2008. De nodige data heb ik voornamelijk gevonden via het statistische luik op de website van de OESO¹. Eerst en vooral zal ik de inhoud alsook de meting van de opgenomen variabelen verduidelijken.

3.2.1.1 Onafhankelijke variabelen

Wat de onafhankelijke variabelen betreft, werden de volgende arbeidsmarktinstituties opgenomen: (i) strengheid van arbeidsbescherming, (ii) actief arbeidsmarktbeleid, (iii) pensioenen, (iv) werkloosheidsuitkeringen, (v) belastingen op arbeid en (vi) loonvorming. Voor al deze categorieën van instituties moeten betrouwbare proxy's worden gevonden. Hiervoor heb ik me ondermeer gebaseerd op eerder verricht wetenschappelijk onderzoek.

Met betrekking tot de eerste onafhankelijke, de strengheid van arbeidsbescherming (i), heb ik gekozen voor de 'SEP' (Strictness of Employment Protection) als benadering. Deze synthetische indicator over de strengheid van ontslagregeling en het gebruik van tijdelijke contracten, is een niet-gewogen gemiddelde van een aantal subindicatoren voor reguliere en tijdelijke tewerkstelling. De proxy voor het actief arbeidsmarktbeleid (ii) kan worden geïnterpreteerd als de publieke uitgaven aan categorieën die onder het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid kunnen worden begrepen, uitgedrukt als een percentage van het BBP. De proxy's voor de instituties pensioen en werkloosheidsuitgaven zijn gelijkaardig. Zo heb ik, met betrekking tot de pensioenen (iii), geopteerd voor een variabele die de publieke uitgaven aan vroege uittreding (early retirement) weergeeft als een percentage van het BBP. Ook voor de werkloosheidsuitkeringen (iv) heb ik gekozen voor de publieke uitgaven die gerelateerd zijn aan werkloosheid, weergegeven in procentuele verhouding tot het BBP. De reden hiervoor is dat er geen data beschikbaar zijn, die tevens ver genoeg teruggaan in de tijd, omtrent de dekking van het systeem alsook inzake de striktheid van toepassing. De proxy voor de institutie belastingen op arbeid (v), is een variabele die de belastingen geheven op inkomsten en winsten, de sociale zekerheidsbijdragen, de belastingen

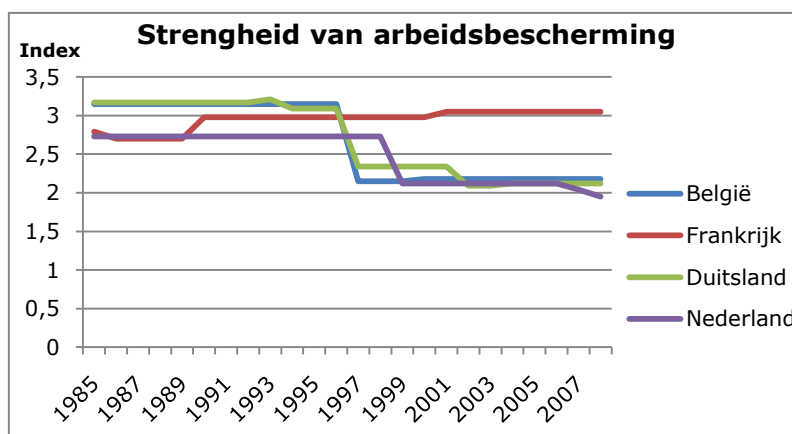
¹ Samenstelling dataset en uitdrukking opgenomen variabelen, opgevraagd op 11 december, 2010, via www.oecd.org.

op goederen en diensten, op de lonen alsook op de eigendom en transfer voor bezittingen weergeeft. Hoewel deze categorie ruimer is dan de belastingen op arbeid, was er helaas geen betere proxy voorhanden die tevens ver genoeg in de tijd terugkeerde. De variabele geeft de inkomsten uit deze heffingen weer, wederom uitgedrukt als een percentage van het BBP. De laatste variabele reflecteert een benadering voor de institutie die betrekking heeft op de loonvorming (vi). Hoewel een betere proxy gevormd zou kunnen worden door de mate van coördinatie of het bereik van vakbonden, was wederom onvoldoende informatie beschikbaar om een van deze twee proxy's te gebruiken. Om die reden ben ik, net zoals Nickell (2003), teruggevallen op de 'trade union density'. Deze variabele geeft een ratio weer van het aantal bedienden of arbeiders die lid zijn van een vakbond ten opzichte van het totaal aantal bedienden en arbeiders.

Naast een toelichting in woorden van de gekozen proxy's, kan een grafische illustratie van nut zijn om een beter beeld en begrip te ontwikkelen van de aangehaalde onafhankelijke variabelen. Bij deze grafische illustratie werd telkens het verloop van de betreffende proxy in de Belgische buurlanden opgenomen om vergelijking mogelijk te maken.

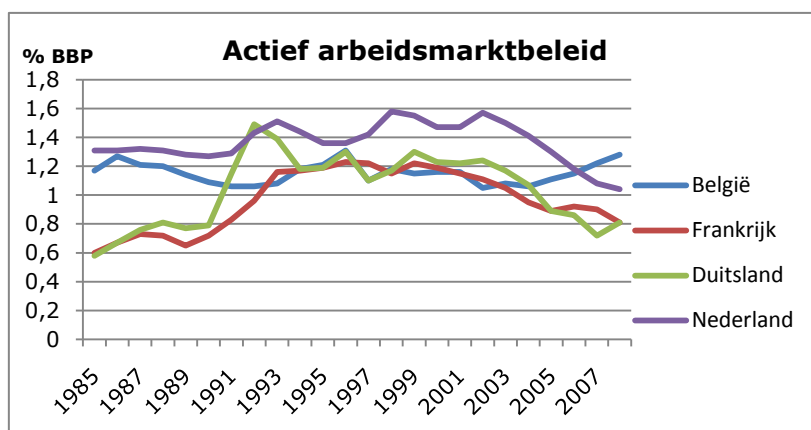
De eerste grafiek illustreert het verloop van de strengheid van arbeidsbescherming (i). Onmiddellijk kan worden vastgesteld dat deze proxy vrij stabiel is en geen grote schommelingen kent. Deze vaststelling is logisch gezien de aard van deze variabele. Algemeen wordt in alle landen een daling in de arbeidsbescherming vastgesteld, mits uitzondering van Frankrijk waar een stijgende trend waarneembaar is. De Belgische arbeidsbescherming vertoont een gelijke trend met Duitsland. Duitsland kende echter een geleidelijke daling naar het niveau waarop de arbeidsbescherming zich vandaag bevindt. In België werd dit niveau in meer directe mate bekomen.

Grafiek 2. Strengheid van arbeidsbescherming



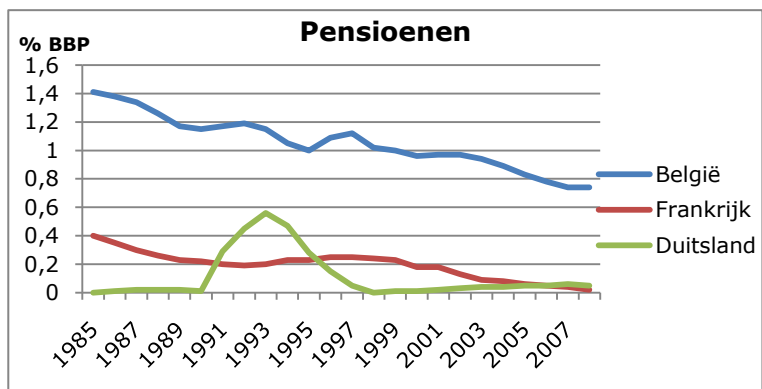
Het overheidsbudget dat wordt gespendeerd in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid (ii) is het hoogst voor België in vergelijking tot onze drie grote buurlanden Frankrijk, Duitsland en Nederland. Het budget dat wordt toegewezen aan het actief arbeidsmarktbeleid is voor België vrij stabiel. In de drie buurlanden zijn immers veel grotere schommelingen waarneembaar. Hoewel voor andere landen een vrij sterk dalend verloop kan worden vastgesteld, kent België een stijgende trend. Hierdoor is België op weg naar het hoogste niveau dat ooit werd gespendeerd in België in het kader van deze onafhankelijke variabele.

Grafiek 3. Actief arbeidsmarktbeleid



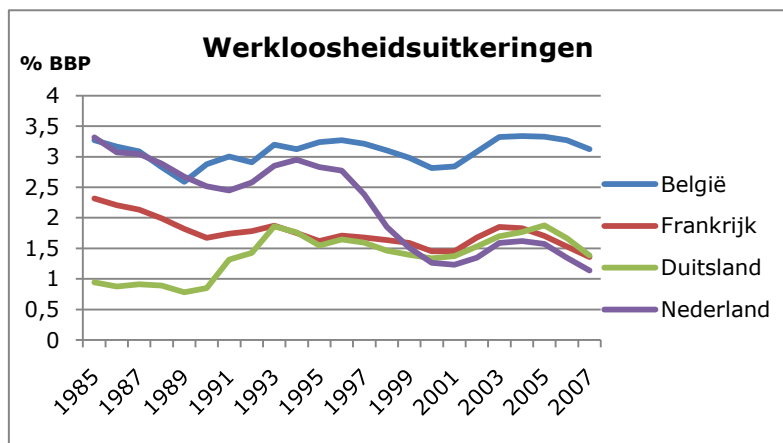
De derde onafhankelijke variabele, namelijk de uitgaven inzake de brugpensioenen, vormde een proxy voor de arbeidsmarktinstitutie pensioenen. Aangezien voor Nederland geen gegevens beschikbaar waren of dat de betrokken cijfers in deze categorie de waarde 0 aannamen, is enkel een vergelijking mogelijk met Duitsland en Frankrijk. De grafische weergave van deze proxy maakt onmiddellijk duidelijk dat de uitgaven in België veruit het hoogst zijn. In de twee andere landen schommelen de uitgaven zelfs rond 0% van het Bruto Binnenlands Product (BBP). De trend in de Belgische uitgaven is echter gelijk met deze van Frankrijk. Beide landen vertonen een dalend patroon, maar voor Frankrijk vertoont deze trend zich op een lager niveau. Duitsland daarentegen besteedde vrijwel altijd een bescheiden percentage aan deze uitgavencategorie, hoewel er tussen 1991 en 1997 een opmerkelijke verhoging in deze uitgaven waarneembaar is.

Grafiek 4. Vervroegde uittreding, pensioenen



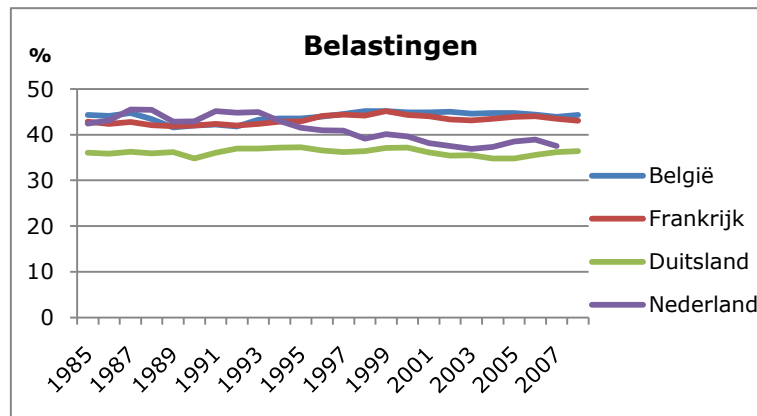
Ook wat de vierde onafhankelijke variabele betreft, namelijk de werkloosheidsuitkeringen (iv), kent België het hoogste uitgavenpercentage. Hoewel België en Nederland beide startten op eenzelfde hoge niveau, kende Nederland een enorme daling terwijl in België hetzelfde hoge niveau werd aangehouden. Duitsland daarentegen startte vanaf een zeer laag niveau, maar kende een stijging tussen 1990 en 1994 waarna dit hoger niveau werd aangehouden. Momenteel bevinden de drie buurlanden zich ongeveer op hetzelfde niveau, welk ongeveer twee procent lager ligt dan hetgeen in België wordt aangehouden.

Grafiek 5. Werkloosheidsuitkeringen



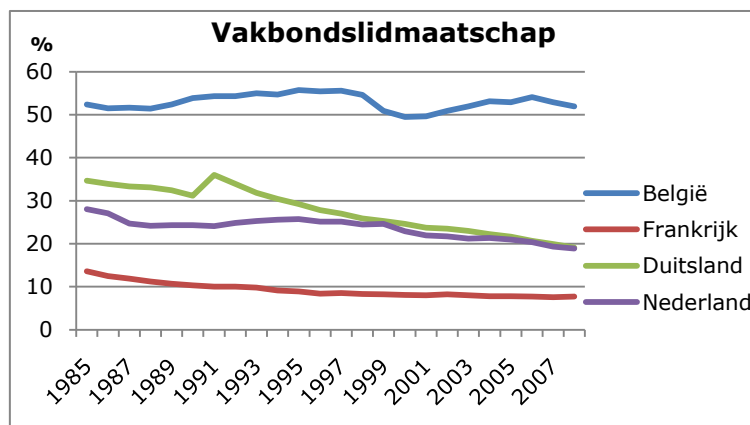
De voorlaatste onafhankelijke variabele betreft een proxy voor de belastingen op arbeid (v). Herinner dat deze proxy ruimer was dan de belastingen op arbeid. Op basis van de grafische weergave kan worden geconcludeerd dat België de hoogste belastingsdruk kent, hoewel er slechts een erg bescheiden verschil is met Frankrijk. België, Duitsland en Frankrijk houden ongeveer hetzelfde percentage aan doorheen de jaren. Nederland heeft echter inspanningen geleverd om zich van hetzelfde hoge niveau van België en Frankrijk te begeven naar het relatief lagere belastingsniveau van Duitsland.

Grafiek 6. Belastingen



De grafische weergave van het vakbondslicidsmaatschap (vi) toont wederom het hoogste percentage voor België. Dit impliceert dat in België de vakbonden een relatief grotere aanhang hebben dan in onze drie buurlanden. Elk land van de drie buurlanden kent een lichte of sterke daling in dit percentage, hoewel België ongeveer hetzelfde percentage kent als in 1985.

Grafiek 7. Vakbondslicidsmaatschap



Ten slotte, moet worden opgemerkt dat voor de analyse van de afhankelijke variabelen 'totale werkloosheid' en 'cyclische werkloosheid', een bijkomende onafhankelijke variabele werd opgenomen. Op basis van de 'Okun's law' werd besloten om tevens een proxy voor de outputkloof op te nemen in deze regressies (Gärtner, 2009). Volgens deze theorie zijn afwijkingen in het nationale inkomen (BBP) van het potentiële niveau evenredig met het verschil tussen de werkelijke en evenwichtswerkloosheid, ook wel de cyclische werkloosheid genoemd. Aangezien de totale werkloosheid bestaat uit beide componenten (zie verder), werd besloten ook in deze regressies de outputkloof op te nemen. Voor een formele weergave van de 'Okun's law', verwijst ik naar appendix

1. De betreffende proxy voor deze output gap werd, in tegenstelling tot de andere proxy's, gevonden via Eurostat², welke de databank van de Europese Commissie is. De gevonden proxy drukt de kloof tussen het werkelijke BBP en het trendmatig BBP uit als een percentage. Beide BBP's worden gemeten tegen marktprijzen met als referentiejaar 2000.

3.2.1.2 Interactievariabelen

Naast het directe effect dat deze verschillende arbeidsmarktinstituties elk kunnen hebben op de werkloosheid, kunnen deze tegelijk via mogelijke interacties met elkaar een invloed uitoefenen op een afhankelijke variabele (Belot & Van Ours, 2001). Zo argumenteren Belot en Van Ours (2001) dat de rol die elke arbeidsmarktinstitutie speelt afhankelijk is van de andere onderdelen van het institutionele kader. Uit deze redenering volgt dat een structurele hervorming verschillende consequenties kan hebben rekening houdend met de andere instituties die aanwezig zijn. In deze masterproef wordt onder interactie het effect begrepen dat een bepaalde institutionele parameter heeft op een andere welke tezamen, alsook apart, een invloed uitoefenen op de afhankelijke variabele. Uiteraard zijn ook andere interacties met institutionele parameters mogelijk, bijvoorbeeld interacties tussen arbeidsmarktinstituties en schokken of beleidsmaatregelen (Bassanini & Duval, 2006). Op deze interacties wordt hier niet verder ingegaan aangezien dit aan het doel van deze statistische analyse voorbijgaat. Ik besloot om twee mogelijke interactie-effecten op te nemen in het regressiemodel waarvoor ik inspiratie vond in wetenschappelijke bronnen. De eerste interactie betreft deze tussen de werkloosheidsuitkeringen en een actief arbeidsmarktbeleid. De redenering die aan de basis ligt van deze interactie is de volgende. Het niet-motiverend effect dat uitgaat van hoge werkloosheidsvoordelen, kan worden geneutraliseerd door het invoeren van een goed ontworpen actief arbeidsmarktbeleid (OECD, 2006). Belot en Van Ours (2001) stellen dat werkloosheidsvoordelen meer waarschijnlijk een groter effect zullen hebben op de (structurele) werkloosheid in landen met relatief hoge uitgaven aan een actief arbeidsmarktbeleid. Verder formuleren Coe en Snower (1997, in Belot & Van Ours, 2001) de tweede interactie die werd opgenomen. Zij stellen dat er sprake is van een interactie tussen de arbeidsmarktinstituties werkloosheidsuitkeringen en strengheid van arbeidsbescherming. Coe en Snower (1997, in Belot & Van Ours, 2001) oordelen dat de gelijktijdige aanwezigheid van beide instituties het effect versterkt dat zij beiden respectievelijk hebben op de werkloosheid. De onderlinge afhankelijkheid kan worden gevonden in de zoekintensiteit van werknemers en werkgevers.

Uit de bovenstaande beschrijving van onafhankelijke variabelen, kan worden geconcludeerd dat enkel de eerste en derde vertakking zoals besproken in paragraaf 3.1 worden opgenomen in het eigen econometrische onderzoek. De reden hiervoor is ondermeer dat eerder onderzoek van

² Verzamelen van gegevens over de onafhankelijke variabele, outputkloof, opgevraagd op 13 mei, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm.

bijvoorbeeld Nickell et al. (2005) heeft aangetoond dat schokken geen significante bijkomende bijdrage leveren aan het begrijpen van de veranderingen in werkloosheid.

3.2.1.3 Afhankelijke variabelen

Aan de hand van de besproken onafhankelijke variabelen wordt gepoogd om de invloed van de betreffende instituties en hun interactie op vier afhankelijke variabelen te verklaren, namelijk de werkloosheidsgraad, de activiteitsgraad, de cyclische werkloosheid en de lange termijn werkloosheid. Deze afhankelijke variabelen waren enkele van de subjecten in het 'European Labour Force Survey'. De concepten en definities die werden gehanteerd in dit onderzoek, werden afgeleid van de richtlijnen gedefinieerd in 1982 door het International Labour Office (ILO). De omschrijving van deze verschillende concepten is tevens terug te vinden op de website van de ILO waarop ook ik mij heb gebaseerd.³

Onder de term werkloosheid worden, volgens de ILO richtlijnen, alle mensen begrepen die ouder zijn dan 15 en aan de volgende vereisten voldoen: (a) geen werk hebben; (b) kunnen starten in een specifieke tijdsperiode; (c) beweren naar werk te zoeken. De ILO definieert bewust geen lengte van de betreffende tijdsperiodes onder voorwaarde (b) en (c) en liet dit bijgevolg over aan de landen zelf. Onder de tweede voorwaarde (b) stellen de meeste Europese landen dat tijdens de referentieweek of in de volgende twee weken zou moeten kunnen worden gestart om onder de arbeidsmarktstatus 'werkloos' te worden geregistreerd. De meeste Europese landen hanteren echter een periode van een maand voor voorwaarde (c). Aldus moet een persoon naar werk gezocht hebben in de laatste vier weken om als werkloos beschouwd te worden. Hieruit kan worden afgeleid dat een persoon niet alleen moet zoeken naar werk om als werkloos te worden beschouwd. Tevens wordt uitgedrukt hoe intens naar werk moet worden gezocht. Brandolini, Cipollone en Viviano (2004) zijn echter van oordeel dat deze voorwaarde nogal vrij rigide is. Hun argumentatie verwijst naar de theorie waarin wordt gesteld dat de totale inspanningen die worden geleverd in het zoeken naar een job afhankelijk zijn van de individuele middelen, zoekkosten en verwachte return en bijgevolg endogeen worden bepaald gegeven de arbeidsmarktomstandigheden. Om die reden vragen Brandolini et al. (2004) zich af of het bepalen van een minimum niveau van zoekintensiteit wel een goed criteria is om een onderscheid te maken tussen actieve en minder actieve werkzoekenden alsook of het correct is om de minder intensieve werkzoekenden toe te voegen aan andere inactieve personen.

De totale werkloosheid kan grondiger geanalyseerd worden door een onderscheid te maken tussen de lange termijn werkloosheid en de cyclische werkloosheid. Deze eerste term, lange termijn werkloosheid, doelt op het aantal personen dat reeds 12 maanden of langer werkloos is. Op basis

³ Informatie over afhankelijke variabelen, opgevraagd op 27 december, 2010, via www.ilo.org.

van de werkloosheidsgraad en de lange termijn werkloosheid, kan vervolgens een benadering worden berekend voor de cyclische werkloosheid. Deze proxy verklaart immers het verschil tussen de werkloosheidsgraad en de lange termijn werkloosheid. De laatste afhankelijke variabele, namelijk de activiteitsgraad of 'labour force participation', wordt gedefinieerd als de economisch actieve bevolking gerelateerd aan de populatie op actieve leeftijd. Van Poeck (2007) stelt dat doorgaans de personen die zich in de leeftijdscategorie van 15 tot en met 64 jaar bevinden, worden begrepen onder de bevolking op actieve leeftijd. Het begrip economisch actieve bevolking verwijst naar alle personen van beide seksen die het arbeidsaanbod vormen voor de productie van goederen en diensten gedurende een specifieke tijdreferentieperiode. Aldus vormen zowel de werkloze als werkende personen de 'labour force'.

Bij elke afhankelijke variabele wordt een onderscheid gemaakt tussen drie leeftijdscategorieën, namelijk de bevolking op actieve leeftijd (15-64), jongeren (15-24) en ouderen (55-64). Het maken van dit onderscheid stelt mij in staat om voor elke leeftijdscategorie de specifieke problemen die we in de praktijk vaststellen, empirisch te toetsen. Het erkennen van dit onderscheid in leeftijd, creëert in totaal twaalf afhankelijke variabelen. Er zijn nu immers vier categorieën van afhankelijke variabelen waarvoor telkens gegevens werden verzameld voor de drie leeftijdsgroepen.

Ook wat de afhankelijke variabelen betreft, kan een grafische weergave van de verschillende variabelen een beter inzicht verschaffen in het verloop van de betreffende afhankelijke variabele. Voor elk van de vier categorieën van afhankelijke variabelen werden vier grafieken opgesteld. Zo werd er per leeftijdscategorie een grafiek opgemaakt waarin ter vergelijking gegevens van alle Europese lidstaten en de OESO-landen werden opgenomen. Vervolgens werd tevens een samenvattende grafiek opgesteld die enkel betrekking heeft op België, maar waarin het onderscheid tussen de drie leeftijdsgroepen grafisch wordt geïllustreerd.

Totale werkloosheid (Grafiek 8)

De grafieken (p.34) inzake de totale werkloosheid uitgesplitst naar leeftijd geven een vrij goede Belgische prestatie weer voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd en voor de oudere generatie. In vergelijking tot de Europese landen en de OESO-landen kent België immers een ietwat lagere totale werkloosheid. Mogelijke verklaringen voor de relatief lagere totale werkloosheid waarmee de oudere arbeidskrachten worden geconfronteerd, kunnen de verschillende maatregelen zijn die als stimulans werken om de arbeidsmarkt te verlaten. Ouderen die werkloos worden, kunnen er mogelijk ook bewust voor kiezen om niet langer actief naar werk te zoeken en aldus de arbeidsmarkt vrijwillig te verlaten om van het pensioen te gaan genieten. Wanneer echter wordt gekeken naar de leeftijdscategorie 15-24, kan worden geconcludeerd dat België een ondermaatse prestatie neerzet. De totale werkloosheid in deze leeftijdscategorie is hoger vergeleken met beide benchmarks. Verder kan uit de eerste drie grafieken worden afgeleid dat België sterkere

schommelingen vertoont in haar totale werkloosheid. In tegenstelling tot de Europese lidstaten en de OESO-landen, vertonen de Belgische curven telkens vrij sterke pieken en vervolgens ook dalen.

Op basis van de laatste grafiek, die enkel een weergave is van de Belgische situatie, kan worden vastgesteld dat alle leeftijdscategorieën dezelfde trend volgen hoewel jongeren steeds een sterke schommeling kennen en de curve voor de ouderen daarentegen minder sterk fluctueert. Een mogelijke reden hiervoor kan de strengheid van arbeidsbescherming zijn die de ouderen sterk beschermd ten koste van de jongere werkkrachten. Een opsplitsing van deze totale werkloosheid in de lange termijn werkloosheid en de cyclische werkloosheid, kan mogelijk meer verheldering bieden.

Voorafgaand aan de opsplitsing in lange termijn en cyclische werkloosheid, moet worden bemerkt dat de initieel hoge niveaus van totale werkloosheid het gevolg kunnen zijn van de oliecrisis waarmee de wereld werd geconfronteerd in 1979. Deze verklaring geldt tevens voor de hierop volgende besprekingen van de afhankelijke variabelen.

Lange termijn werkloosheid (Grafiek 9)

In vergelijking met de lidstaten van Europa en van de OESO, presteert België ondermaats met betrekking tot de lange termijn werkloosheid. Voor alle leeftijdscategorieën kent België de hoogste lange termijn werkloosheid. De invloed hiervan op de totale werkloosheid kan best worden toegelicht na een grafische analyse van de tweede component, namelijk de cyclische werkloosheid. Wederom kan aan de hand van de grafieken worden vastgesteld dat de Belgische lange termijn werkloosheid onderhevig is aan sterkere schommelingen dan de Europese lidstaten of de OESO-landen. Verder tonen de drie grafieken aan dat eind jaren '80 een relatief sterke daling van de Belgische lange termijn werkloosheid werd gerealiseerd. Het lagere niveau dat sinds toen werd bereikt, is bovendien vrij goed behouden gebleven. Zo heeft de lange termijn werkloosheid niet meer het hoge niveau van toen bereikt, hoewel we rond 1993 terug een sterke stijging in deze variabele kenden. Deze piek kan mogelijk het gevolg zijn van de depressie van de jaren '90 die het gevolg was van de Spaarbankencrisis en het uitbreken van de Golfoorlog welke ook in Europa hun sporen nalieten (den Exter, 2008). Gelukkig werd eind jaren '90 weer een daling ingezet. Hoewel deze pieken en dalen ook al zichtbaar waren in de grafieken aangaande de totale werkloosheid, werd deze verklaring opgenomen onder deze titel omdat nu blijkt dat de schommelingen in de totale werkloosheid grotendeels worden veroorzaakt door gelijkaardige schommelingen in de lange termijn werkloosheid en aldus niet door schommelingen in de andere component, namelijk de cyclische werkloosheid. Met betrekking tot de grafische weergave van de leeftijdscategorie 55-64 kan worden vastgesteld dat België sinds 1990 een lagere lange termijn werkloosheid kende in vergelijking met de Europese lidstaten. Sinds 2006 kwam hier echter verandering in.

De laatste grafiek inzake de Belgische situatie geeft nogmaals aan dat jongere arbeidskrachten een probleemgroep vormen. De lange termijn werkloosheid voor ouderen alsook voor de bevolking op beroepsactieve leeftijd bevindt zich ongeveer op hetzelfde niveau. Jongeren worden echter geconfronteerd met een veel hogere lange termijn werkloosheid. Hun curve vertoont ook wederom veel felle schommelingen met duidelijk uitgesproken pieken en dalen. Oudere arbeidskrachten hebben een meer stabielere of gelijklopende curve. Uit deze vaststellingen volgt dat de werknemers tussen 25 en 54 jaar (recentelijk) aldus een lagere lange termijn werkloosheid kennen dan de ouderen.

Cyclische werkloosheid (Grafiek 10)

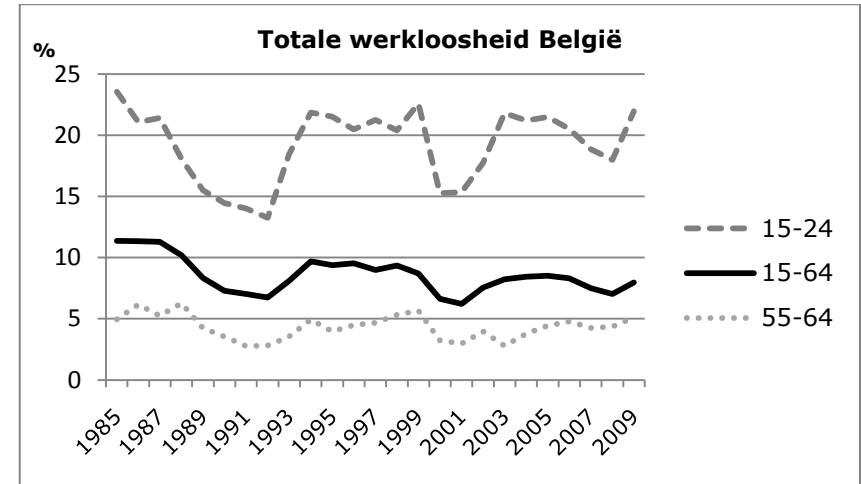
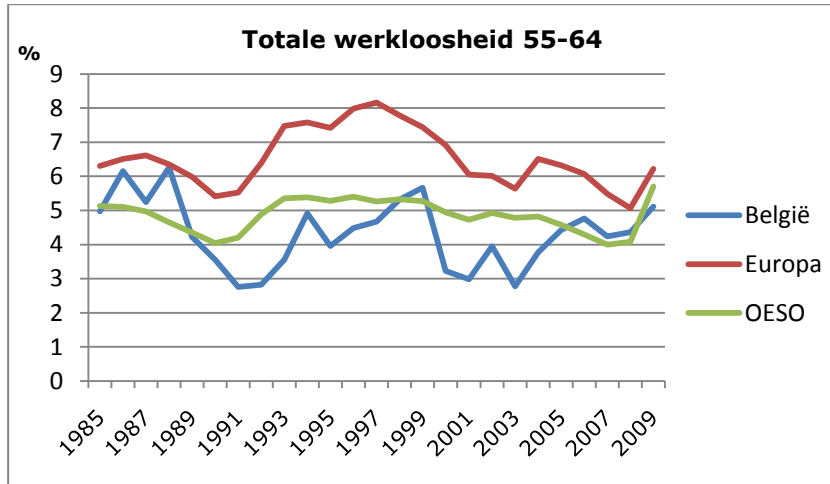
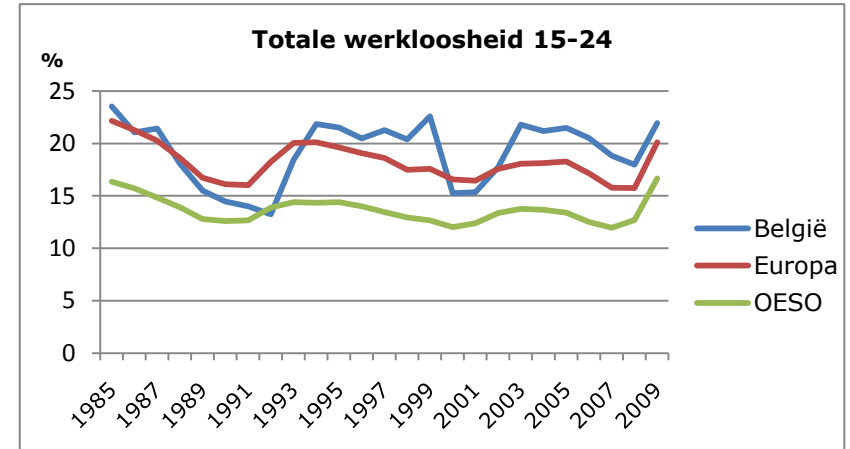
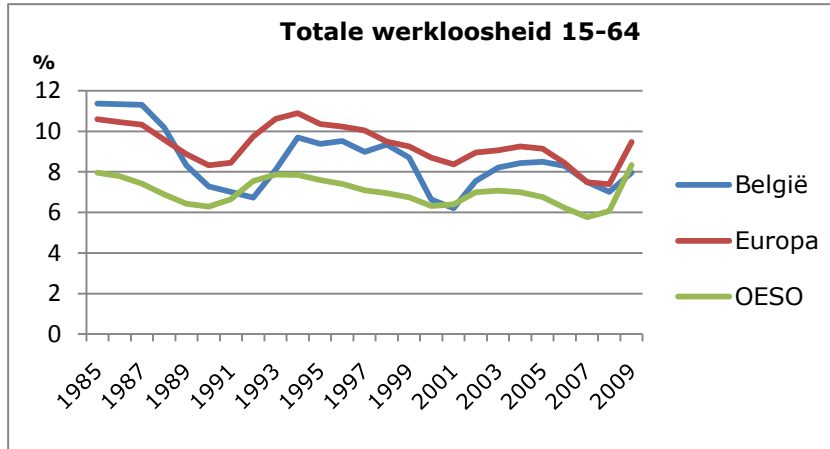
Algemeen kan worden gesteld dat de cyclische werkloosheid voor België vrij bescheiden is ten opzichte van deze van de Europese lidstaten en de OESO-landen. Deze vaststelling kan samenhangen met de strengheid van arbeidsbescherming en andere beschermingsmaatregelen die worden geïmplementeerd om (in moeilijke tijden) ontslagen te beperken. Een bijkomend effect dat hiervan uitgaat is dat hoe sterker arbeid beschermd wordt, hoe moeilijker het wordt voor werklozen om een betrekking te vinden en aangenomen te worden. Hierdoor zullen deze personen voor een langere periode het werklozenstatuut behouden. Bijgevolg kan een sterke bescherming van arbeid een negatief effect hebben op de lange termijn werkloosheid. Uit de vaststelling van een lage cyclische werkloosheid, kan worden afgeleid dat het de lage cyclische werkloosheid is die de totale werkloosheid naar beneden haalt aangezien de lange termijn werkloosheid hoger is in vergelijking tot de lidstaten van Europa en de OESO. Zoals eerder vermeld, kan aan de hand van deze grafieken worden geconcludeerd dat de grote schommelingen in de totale werkloosheid, die het gevolg waren van verscheidene recessies, grotendeels zijn toe te schrijven aan de lange termijn werkloosheid. De reden hiervoor is dat deze schommelingen minder waarneembaar zijn in de cyclische werkloosheid en veel meer uitgesproken zijn in de grafieken omtrent de lange termijn werkloosheid. Een volgende algemene vaststelling is gerelateerd aan de recente financiële crisis. Zo kan worden gesteld dat de gevolgen van deze crisis vrij goed beheerd werden in termen van cyclische werkloosheid. Op basis van de grafieken is het immers duidelijk dat de Europese lidstaten en OESO-landen een slechtere prestatie neerzetten in de meest recente jaren. Zij kenden immers een sterkere stijging dan België. Tot slot kan nogmaals worden vastgesteld dat in de leeftijdscategorie 15-24 België een slechte presteerder is. Sinds 2001 scoren we op de drie werkloosheidsindicatoren met betrekking tot deze leeftijdsgroep slechter dan beide benchmarks.

Wat de laatste grafiek betreft, kan duidelijk worden vastgesteld dat Belgische jongeren veel gevoeliger zijn voor de trends in de economie. De cyclische werkloosheid van ouderen blijft vrijwel op hetzelfde niveau en lijkt zo onafhankelijk van de sterkte van economische schommelingen.

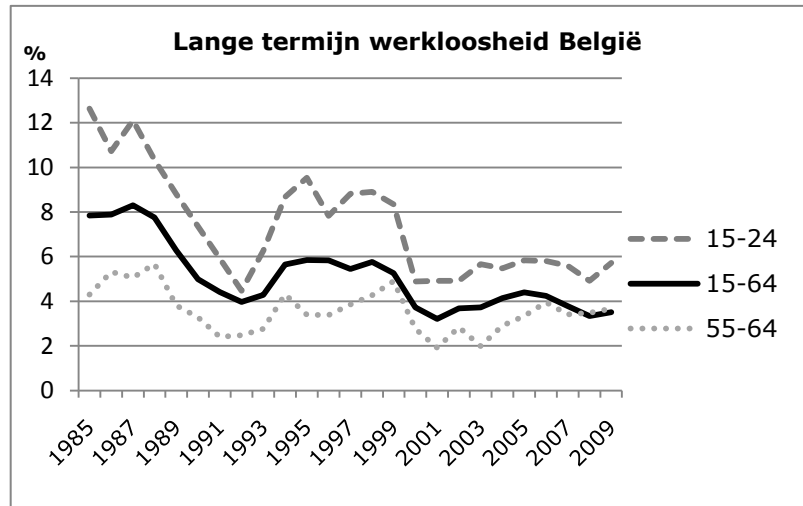
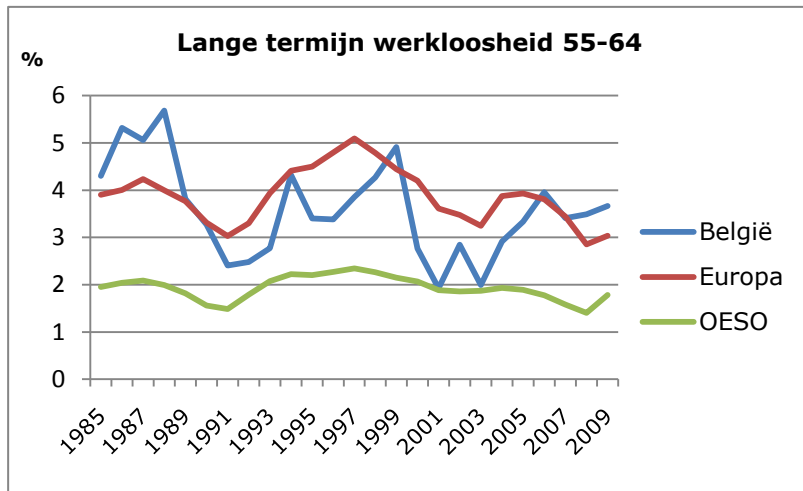
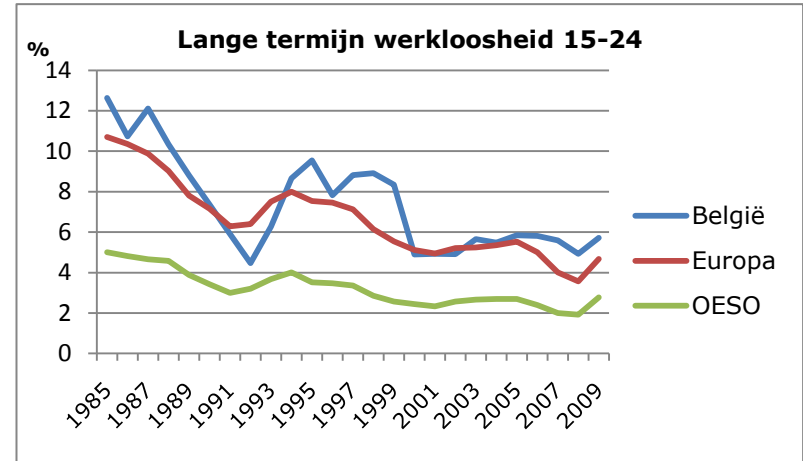
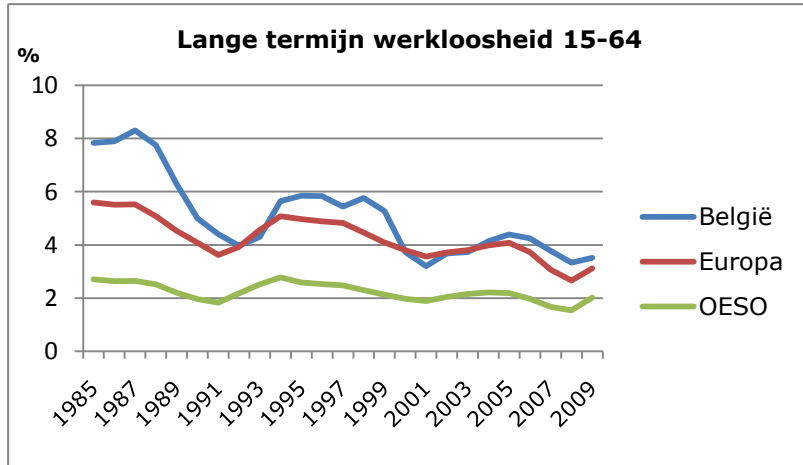
Arbeidsmarktparticipatie (Grafiek 11)

Met betrekking tot de laatste categorie van afhankelijke variabelen, de arbeidsmarktparticipatie, kan algemeen worden vastgesteld dat België een vrij zwakke prestatie neerzet. België scoort immers voor alle leeftijdscategorieën lager dan de ter vergelijking opgenomen benchmarks. Voor de overkoepelende leeftijdscategorie (15-64) liggen de prestaties van de Europese lidstaten, de OESO landen en België kort bij elkaar. Aangezien in de andere twee leeftijdscategorieën (15-24 en 55-64) een duidelijk slechtere prestatie wordt neergezet, impliceert dit dat arbeidskrachten met een leeftijd tussen 25 en 54 jaar waarschijnlijk goed deelnemen aan het arbeidsmarktgebeuren. Een mogelijke verklaring voor de lage participatiegraad van jonge arbeidskrachten zou kunnen gevonden worden in het verder en/of langer studeren waardoor er een langere tijdsperiode verloopt vooraleer jongeren zich op de arbeidsmarkt begeven. Zoals eerder vermeld, kan een reden voor de ondermaatse prestatie in de leeftijdscategorie 55-64 gevonden worden in verschillende maatregelen waardoor ouderen sneller of te snel de arbeidsmarkt achter zich laten. Een analyse van de Belgische situatie zoals in de laatste grafiek wordt voorgesteld, toont aan dat ouderen recent een lichtjes hogere participatiegraad kennen dan jongeren. De participatiegraad van ouderen kent zelfs een eerder stijgend verloop terwijl deze van jongeren in dalende trend is. Deze vaststelling kan worden verklaard aan de hand van de financiële crisis die zich in deze periode manifesteerde. Hierdoor werd het voor jongeren immers moeilijk een job te vinden en kunnen zij mogelijk besloten hebben verdere of bijkomende studies aan te vatten in de hoop zich op de arbeidsmarkt te kunnen begeven in een meer gunstig economisch klimaat. Ondanks de context van de financiële crisis kunnen ouderen een hogere arbeidsmarktparticipatie kennen omwille van de goede Belgische arbeidsbescherming en de bijkomende maatregelen die in het licht van deze crisis werden getroffen.

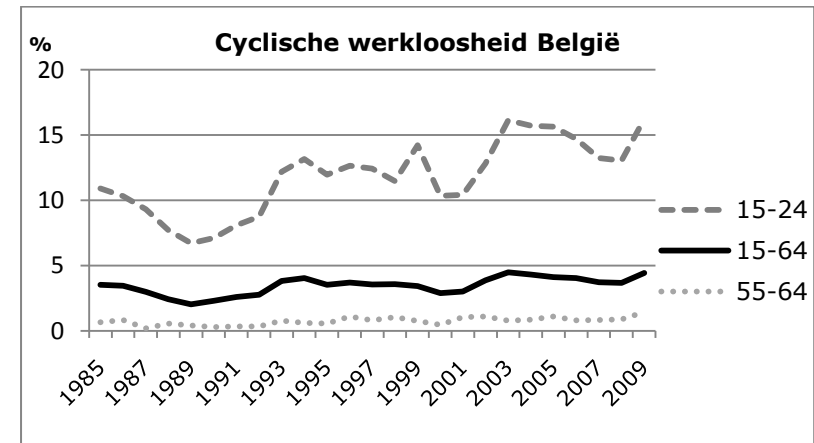
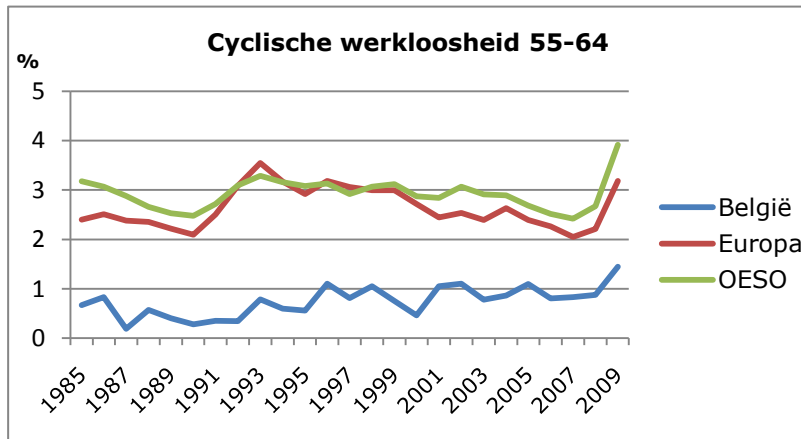
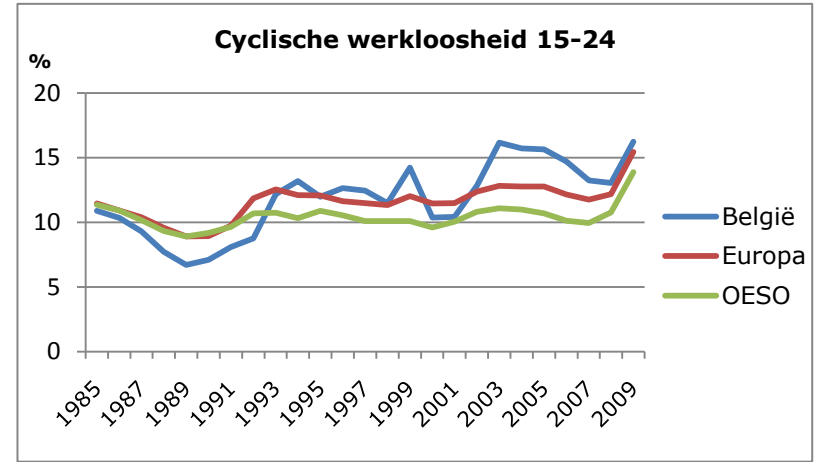
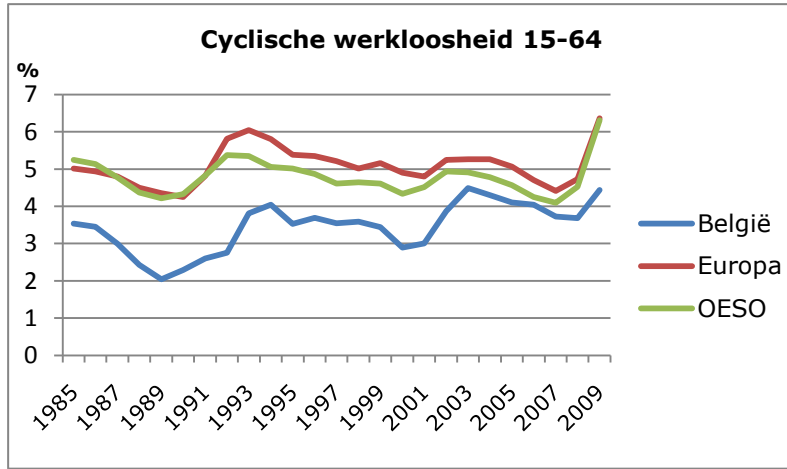
Grafiek 8. Totale werkloosheid



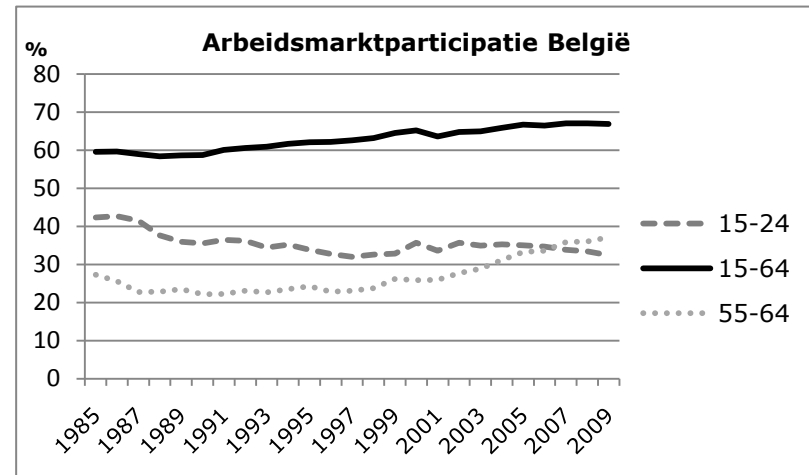
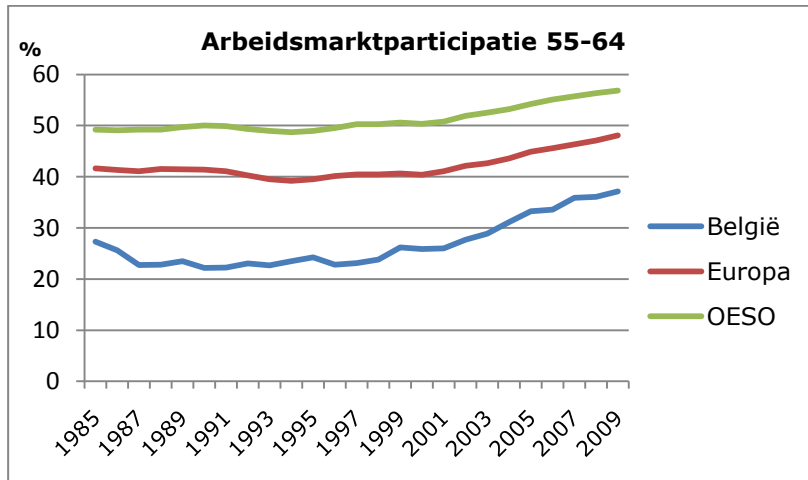
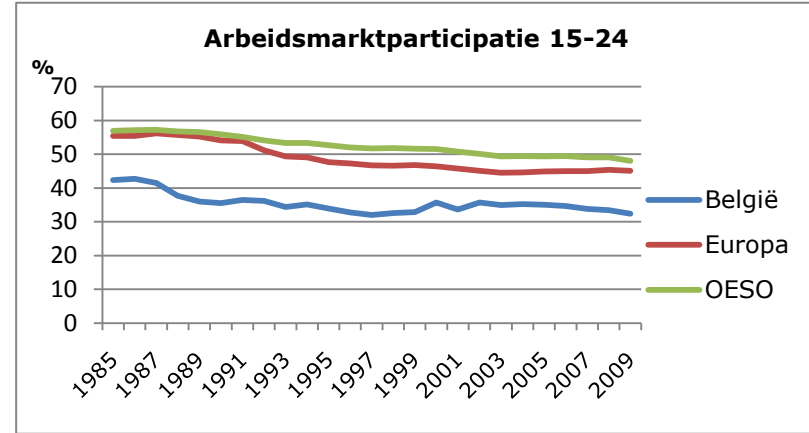
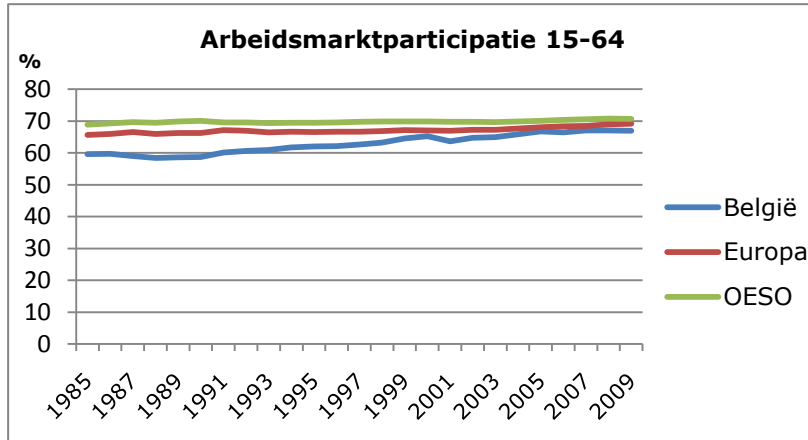
Grafiek 9. Lange termijn werkloosheid



Grafiek 10. Cyclische werkloosheid



Grafiek 11. Arbeidsmarktparticipatie



3.2.2 Modus operandi

Op elke regressie die werd uitgevoerd, werd telkens dezelfde werkwijze toegepast. Aangezien de klemtoon ligt op de resultaten van het onderzoek en de daaruit volgende implicaties, zal hieronder kort toegelicht worden hoe er te werk werd gegaan opdat de bespreking van de resultaten in het volgende onderdeel voldoende kunnen worden begrepen.

In eerste instantie werd de dataset telkens opnieuw onder de loep genomen. Hierbij werd teruggevallen op de berekening van een aantal beschrijvende statistieken om op die manier een beter beeld te kunnen vormen over de gegevens. Bovendien is het belangrijk dat het model aan de juiste specificaties of veronderstellingen voldoet opdat de schattingen van de parameters als zuiver en efficiënt kunnen worden beschouwd. Bij het bestuderen van de dataset werd daarom specifiek aandacht besteed aan (potentiële) problemen betreffende outliers, multicollineariteit en heteroskedasticiteit.

Cases met uitzonderlijke waarden kunnen van grote invloed zijn op de resultaten. Toch hoeven dergelijke cases niet per se outliers te zijn (De Vocht, 2008). Het opsporen van zulke cases met veel invloed op de regressiecoëfficiënten, gebeurde aan de hand van de Leverage values en Cook's distance. De Leverage values geven aan hoeveel invloed de betreffende case heeft op de fit van het model, terwijl Cook's distance weergeeft wat het effect is van het weglaten van één observatie op de regressiecoëfficiënten. Algemeen wordt aangenomen dat cases met Leverage values groter dan 0,5 en/of cases met Cook's distance groter dan één, een (te) grote invloed hebben op het regressiemodel. Gebruik makend van deze twee waarden en van de casewise diagnostic, werd er voor elke afhankelijke variabele telkens gecontroleerd op uitzonderlijke waarden.

Een volgend aandachtspunt betreft de problematiek van multicollineariteit. Er is een probleem van multicollineariteit wanneer onafhankelijke variabelen die in het model worden opgenomen (ongeveer) hetzelfde meten of met andere woorden, wanneer er een lineair verband bestaat tussen twee of meerdere onafhankelijke variabelen. Voor dit probleem werd voorafgaand aan de regressieanalyse gecontroleerd door de bivariate relatiecoëfficiënten van alle paren onafhankelijke variabelen te berekenen. De Vocht (2008) stelt dat correlaties met een absolute waarde groter of gelijk aan 0,9 aanleiding geven tot multicollineariteit. Wat de eigen database betreft, werd tussen de onafhankelijke variabelen nergens een correlatie vastgesteld met zulk een hoge waarde. Voor de meer gedetailleerde resultaten van deze test, verwijs ik naar appendix 2.1.

Het potentiële probleem van heteroskedasticiteit betreft het niet opgaan van de veronderstelling dat de fouttermen allemaal dezelfde variantie kennen. Het probleem van heteroskedasticiteit werd (indien nodig) opgelost door de 'weighted least squares' methode toe te passen. Door het hanteren van de gewogen kwadratenmethode krijgen de observaties met een kleinere variantie immers een grotere invloed op de te schatten parameters, en omgekeerd.

Een ander probleem waarvoor gecontroleerd moest worden betreft het endogeniteitsprobleem. Dit probleem stelt dat het bestaan van simultane causaliteit resulteert in de foutterm die gerelateerd is met de onafhankelijke variabelen (Montes-Rojas, z.d.). Wanneer er een causale relatie wordt vastgesteld tussen de afhankelijke variabele en de onafhankelijke variabelen alsook in de omgekeerde richting, kan meervoudige regressie simpelweg de ontstane vertekening niet elimineren. Vervolgens kunnen de onafhankelijke variabelen niet als exogeen, maar als endogeen worden beschouwd. De database werd hierop gecontroleerd door voor elke regressie de correlatie te berekenen tussen de fouttermen en de onafhankelijke variabelen. Wanneer deze correlatie verschillend is van 0, zijn de variabelen endogeen en treedt het endogeniteitsprobleem op. Ondanks de correlatie tussen de onafhankelijke en afhankelijke variabelen, gaven de opmetingen inzake de correlatie tussen de fouttermen en de onafhankelijke variabelen telkens een correlatie van 0,000, wat impliceert dat de onafhankelijke variabelen exogeen zijn (appendix 2.3 tot en met appendix 2.6).

Bij het regresseren werden in eerste instantie telkens alle onafhankelijke variabelen, niet de interactievariabelen, opgenomen. Met deze vergelijking heb ik vervolgens enkele testen gedaan waarna ik de interactievariabelen toevoegde. Op basis van deze vergelijking worden dan wederom een aantal aanpassingen gedaan. Uiteindelijk werd op deze manier een meer specifieke vorm van het beginmodel bekomen. Via deze werkwijze werd gepoogd een vergelijking te vinden die het best aansluit bij de assumpties en vereisten betreffende significantie. Merk op dat dit niet betekent dat in het uiteindelijke model geen insignificante variabele werden opgenomen. De tabellen die in de masterproef worden opgenomen, omvatten enkel het eindresultaat van de verschillende regressies.

Tot slot werd ook een andere methode gebruikt voor het opnemen van de variabelen in de regressievergelijking, namelijk de 'stepwise' methode. Onder de 'stepwise' regressievergelijking, neemt SPSS eerst de onafhankelijke variabele op met de hoogste t-waarde waarna SPSS onafhankelijke variabelen blijft toevoegen aan de regressie totdat er geen enkele onafhankelijke variabele meer overblijft met een significantiewaarde kleiner dan of gelijk aan 0,05 (betrouwbaarheid 95%).

3.2.3 Bespreking resultaten

In deze paragraaf worden de resultaten van het uitgevoerde econometrische onderzoek besproken. Bij de bespreking werd een opdeling gemaakt in enerzijds de afhankelijke variabelen inzake werkloosheid (totale, lange termijn en cyclische) en anderzijds de afhankelijke variabele 'arbeidsmarktparticipatie'. Telkens zal vooraleer wordt overgegaan tot de bespreking, de theoretisch verwachte invloed van de verschillende instituties en interacties op de afhankelijke variabele worden toegelicht. Vandaar dat bij de analyse van de resultaten aandacht wordt besteed aan elke individuele onafhankelijke variabele. In dit onderdeel van de masterproef wordt aldus

getracht een antwoord te geven op de deelvraag 'In welke categorie van arbeidsmarktinstuties heeft België het meest behoefte aan hervormingen?'.

Voorafgaand aan de bespreking moet onmiddellijk worden opgemerkt dat bij het uitvoeren van de verschillende regressies werd besloten tot het elimineren van de interactie tussen de werkloosheidsuitgaven en het actief arbeidsmarktbeleid. Deze interactie nam immers waarden aan die niet voor interpretatie vatbaar waren, voegde geen waarde toe aan de regressies en leidde in verschillende situaties zelfs tot een misvorming van de betreffende regressie. Een andere bemerking betreft de procentueel uitgedrukte onafhankelijke en afhankelijke variabelen. Deze werden immers niet opgenomen als percentages in de database. Met andere woorden, als een variabele een waarde aannam van 3%, werd deze weergegeven met een waarde van 0,03.

3.2.3.1 Totale werkloosheid: lange termijn en cyclische werkloosheid

Bij het bespreken van de regressies inzake de werkloosheid, werd besloten een onderscheid te maken tussen de lange termijn werkloosheid en de cyclische werkloosheid. De reden hiervoor is dat de cyclische werkloosheid verschillende resultaten vertoont, die duidelijker toegelicht kunnen worden in een aparte paragraaf. Onderstaande tabel is een weergave van de regressieresultaten met betrekking tot de totale werkloosheid. Op deze tabel wordt bij de bespreking van de lange termijn en de cyclische werkloosheid teruggevallen.

Tabel 1. Regressieresultaten totale werkloosheid

Afhankelijke variabele: Totale werkloosheid			
	15-64	15-24	55-64
Onafhankelijke variabelen			
Outputkloof	0,047 (0,177)	-0,411 (0,589)	0,216 (0,244)
Strengheid van arbeidsbescherming	0,275**** (0,053)	0,350** (0,176)	0,224**** (0,073)
Actief arbeidsmarktbeleid	7,987**** (2,097)	9,806 (6,989)	7,958**** (2,899)
Pensioenen	3,707**** (1,268)	-0,108 (4,225)	2,453 (1,753)
Werkloosheidsuitgaven	23,541**** (4,177)	34,393** (13,920)	17,372**** (5,774)
Belastingen	1,281**** (0,388)	1,915 (1,292)	1,208** (0,536)
Vakbondslidmaatschap (loonvorming)	0,101 (0,096)	0,157 (0,320)	0,178 (0,133)
Werkloosheidsuitgaven x strengheid van arbeidsbescherming	-8,295**** (1,577)	-10,858 (5,256)	-6,905**** (2,180)
Constante	-1,441**** (0,288)	-1,947** (0,958)	-1,266**** (0,398)
Aantal	23	23	23
Gewogen kwadratenmethode	Neen	Neen	Neen
\bar{R}^2	0,885	0,702	0,548
F-toets	22,061****	7,487****	4,337****

Standaardafwijkingen worden tussen de haakjes weergegeven. Individuele coëfficiënten zijn statistisch significant op het * 10%, ** 5% of **** 1% significantieniveau.

Lange termijn werkloosheid

Algemeen leverden de verschillende regressies een vrij goed resultaat op. Zo vertonen de meeste onafhankelijke variabelen een significante relatie met de lange termijn werkloosheid en neemt de aangepaste meervoudige determinatiecoëfficiënt een vrij hoge waarde aan. In wat volgt wordt individueel aandacht besteed aan elke institutie.

Tabel 2. Regressieresultaten lange termijn werkloosheid

Afhankelijke variabele: Lange termijn werkloosheid			
Onafhankelijke variabelen	15-64	15-24	55-64
Strengheid van arbeidsbescherming	0,268*** (0,049)	0,327*** (0,123)	0,215*** (0,071)
Actief arbeidsmarktbeleid	8,909*** (2,005)	12,270** (5,084)	7,170** (2,935)
Pensioenen	4,855*** (1,137)	8,079*** (2,883)	1,933 (1,664)
Werkloosheidsuitgaven	20,628*** (3,781)	24,316** (9,588)	15,891*** (5,536)
Belastingen	1,061*** (0,303)	1,785** (0,769)	0,927** (0,444)
Vakbondslidmaatschap (loonvorming)	0,124 (0,090)	0,368 (0,228)	0,146 (0,131)
Werkloosheidsuitgaven x strengheid van arbeidsbescherming	-8,162*** (1,469)	-9,962*** (3,726)	-6,687*** (2,151)
Constante	-1,314*** (0,255)	-1,935*** (0,572)	-1,067*** (0,330)
Aantal	23	23	23
Gewogen kwadratenmethode	Neen	Neen	Neen
\bar{R}^2	0,900	0,742	0,535
F-toets	29,191***	10,033***	4,611***

Standaardafwijkingen worden tussen de haakjes weergegeven. Individuele coëfficiënten zijn statistisch significant op het * 10%, ** 5% of *** 1% significantieniveau.

Wanneer we de eerste arbeidsmarktinstutie, strengheid van arbeidsbescherming (i), onder de loep nemen, kunnen we een positieve relatie met de werkloosheid verwachten (Van Poeck, 2007). Een strenge en omslachtige ontslagregeling, of nog, een goede bescherming kan de positie van werknemers (insiders) aan de onderhandelingstafel versterken ten koste van de outsiders (werklozen). De loononderhandelingscurve in het competing claims model wordt hierdoor opwaarts verschoven. Wanneer we deze verwachting toetsen met de gevonden resultaten, wordt deze positieve relatie bevestigd. Bovendien blijkt deze onafhankelijke variabele significant te zijn in alle regressies. Van Poeck (2007) verduidelijkt dat het effect van een dure en omslachtige ontslagregeling tot uiting kan komen in een laag verloop op de arbeidsmarkt omdat zowel ontslagen als aanwervingen worden uitgesteld. Voor België gaat deze verklaring inderdaad op aangezien deze onafhankelijke variabele een sterke en positieve invloed heeft op de lange termijn werkloosheid en dit voor alle leeftijdscategorieën. Deze onafhankelijke variabele blijkt ook op significante wijze in positieve relatie te staan tot de totale werkloosheid en wederom met betrekking tot alle leeftijdscategorieën. De conclusies met betrekking tot deze onafhankelijke gaan

in tegen voorgaande onderzoeken waar de invloed van arbeidsbescherming niet altijd eenduidig en zonder twijfel was (Nickell, 1997; Nickell, 2003).

Het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid (ii) zou in theorie een negatief effect hebben op de werkloosheid. Van Poeck (2007) verklaart waarom dit zo is aan de hand van het competing claims model en maakt daarbij tevens een verwijzing naar de matching modellen. Hij stelt dat een actief arbeidsmarktbeleid tot meer gemotiveerde en beter geschoolde werklozen leidt, wat op zijn beurt zorgt voor een groter en beter gekwalificeerd arbeidsaanbod. Op die manier wordt de reële loonflexibiliteit in de hand gewerkt gezien de toegenomen concurrentie op de arbeidsmarkt en de betere afstemming tussen werklozen en vacatures. Vervolgens zal in geval van een toename van de werkgelegenheid de druk op de lonen worden getemperd. Dit uit zich in een vlakkere loononderhandelingscurve in het competing claims model. Wanneer we deze theoretische verwachtingen toetsen aan de econometrisch resultaten van de Belgische arbeidsmarkt, blijkt een opvallende tegenstelling. In geen enkele regressie vertoont deze institutie het verwachte effect. De econometrische resultaten geven namelijk aan dat het actief arbeidsmarktbeleid een significante en positieve invloed uitoefent op de lange termijn werkloosheid. Mits uitzondering van de insignificantie met betrekking tot leeftijdscategorie 15-24, gaat deze vaststelling zelfs op voor de totale werkloosheid. Een verklaring hiervoor zou kunnen gevonden worden in een verkeerde besteding van de beschikbare middelen door de overheid en dit ondanks het feit dat België een van de hoogste uitgaven op het gebied van actieve arbeidsmarktmaatregelen kent (European Commission, z.d.). Guichard en Rusticelli (2010) bevestigen dat de effectiviteit van actieve arbeidsmarktmaatregelen significant kan verschillen voor verschillende types van programma's.

De onafhankelijke variabele, uitgaven aan het vervroegd uittreden uit de arbeidsmarkt (iii), wordt door sommige onderzoekers opgenomen onder passief arbeidsmarktbeleid (Van Poeck, 2007) en door anderen (LABREF) beschouwd als een indicator voor het domein inzake de pensioenen. De verwachte invloed van deze variabele op de werkloosheid is niet eenduidig. Er kan worden aangenomen dat net zoals uitgaven inzake een passief arbeidsmarktbeleid (Van Poeck, 2007), uitgaven in het kader van vroegere uittreding een positief effect hebben op de (evenwichts)werkloosheid. Globaal bekeken kan deze positieve relatie worden bevestigd aan de hand van de resultaten van de regressies en dit zowel wat de lange termijn werkloosheid als de totale werkloosheid betreft. Hierbij moet echter een uitzondering gemaakt worden voor één specifieke situatie: de totale werkloosheid bij jongeren. Zo blijkt immers dat meer uitgaven aan vervroegde uittreding, kunnen leiden tot een afname in de totale werkloosheid. Een mogelijke verklaring kan gevonden worden in het feit dat jongeren meer jobkansen krijgen wanneer er meer middelen worden gependend aan vroege uittredingsmaatregelen. Deze maatregelen beogen immers meestal de ouderen, waardoor mogelijk plaatsen vrijkomen voor jongeren. Desondanks blijkt dat jongeren die reeds voor een lange termijn werkloos waren geen daling in hun werkloosheid ervaren wegens een toename in deze categorie van instituties. Eén van de mogelijke

verklaringen hiervoor is het feit dat deze lange termijn werkloze jongeren een afname in hun vaardigheden en motivatie kennen waardoor zij bijgevolg minder interessant zijn voor werkgevers in vergelijking tot pas afgestudeerde leeftijdsgenoten.

Een andere categorie van instituties die onder de loep werd genomen betreft de werkloosheidsuitgaven of -uitkeringen (iv). Hoewel de gekozen proxy ruimer is dan louter de uitkeringen, kunnen de factoren die onder deze categorie worden begrepen een invloed hebben op het reservatieloon van werknemers (Van Poeck, 2007). Het reservatieloon is de minimumvergoeding die wordt vereist opdat een bepaalde persoon bereid is een vacature in de arbeidsmarkt in te vullen. Hoge reservatielonen uiten zich in het model van de concurrerende aanspraken door het omhoog duwen van de loononderhandelingscurve. Hieruit volgt dat vanuit de theorie een positieve relatie tussen de werkloosheid en de uitgaven aan werkloosheid wordt verwacht. Alle regressieresultaten, zowel voor de totale werkloosheid als lange termijn werkloosheid, bevestigen het bestaan van dit positieve verband. Meer uitgaven in het kader van deze institutie leiden aldus tot een hogere totale en lange termijn werkloosheid.

De voorlaatste categorie van instituties die werd onderzocht betreft de fiscale druk op arbeid (v). Wetenschappelijke literatuur schat de relatie tussen de fiscale druk op arbeid en de werkloosheid in als positief. Aan de hand van het competing claims model kan deze positieve relatie als volgt worden verduidelijkt. Werknemers, respectievelijk werkgevers, zullen de belastingen en bijdragen die ze moeten betalen, trachten af te wentelen op de werkgevers, respectievelijk de consumenten (Van Poeck, 2007). Dit uit zich grafisch, volgens de mate dat zij hierin slagen, in een opwaartse verschuiving van de loononderhandelingscurve, respectievelijk neerwaartse verschuiving van de prijszettingcurve. In beide gevallen neemt de evengewichtswerkloosheid toe. In eerder wetenschappelijk econometrisch onderzoek (Nickell, 2003) werd gesteld dat de impact van de verschillende belastingscomponenten op de lange termijn werkloosheid een punt van discussie blijft in de onderzoekswereld. Sommige onderzoekers vinden een belangrijke en significante relatie in tegenstelling tot anderen. Het eigen econometrische onderzoek van de Belgische arbeidsmarkt toont aan dat er in alle regressies van een positief verband tussen de belastingen en zowel de totale als lange termijn werkloosheid kan worden gesproken. Bovendien is deze relatie in alle regressies, mits uitzondering van de totale werkloosheid bij jongeren, significant.

De sterkte van werknemersorganisaties (vi) kan onder andere tot uiting komen in het percentage van de werknemers dat aangesloten is bij een vakbond. Dit is de laatste categorie van instituties die werd opgenomen in de regressieanalyse. Kenmerken die van invloed zijn op de sterkte van werknemersorganisaties, bepalen tevens de onderhandelingsmacht waarover vakbonden beschikken. Deze vakbondsmacht beïnvloedt op zijn beurt de ligging van de loononderhandelingscurve, die opwaarts verschuift indien de verworven macht toeneemt (Van Poeck, 2007). Anders gesteld doet het vakbondslidmaatschap de Beveridge-curve naar buiten toe

verschuiven, wat resulteert in een hogere evenwichtswerkloosheid (Nickell et al., 2003 in European Commission, 2005). Zoals Nickell (2003) vermeldt, is er al enigszins bewijs dat de macht waarover vakbonden beschikken in de loononderhandelingen, een significante impact kan hebben op de werkloosheid (Nickell & Layard, 1999; Booth et al., 2000 in Nickell 2003). Wanneer we dit toetsen aan de situatie op de Belgische arbeidsmarkt, concluderen we dat het verwachte positieve verband met de werkloosheid wordt bevestigd door de resultaten. De relatie is echter nergens significant.

De laatste onafhankelijke variabele die werd opgenomen, is de interactievariabele tussen de werkloosheidsuitgaven en de strengheid van arbeidsbescherming. Zoals eerder vermeld, bewezen Belot en Van Ours (2001) dat van instituties ook een indirect effect uitgaat via de complementaire effecten die zij onderling hebben. De aanwezigheid van complementariteiten maakt het moeilijk om a priori in te schatten wat de evenwichtswerkloosheid zal zijn als antwoord op veranderingen in de institutionele variabelen (European Commission, 2005). De interpretatie van een interactie tussen twee continue variabelen is echter niet zo eenvoudig. De interactieterm laat eigenlijk toe dat het effect van een verandering in de werkloosheidsuitgaven met één eenheid afhangt van de arbeidsbescherming (en omgekeerd). De coëfficiënt van deze interactieterm kan bijgevolg geïnterpreteerd worden als het bijkomende effect van een verandering in de werkloosheidsuitgaven waarbij de arbeidsbescherming constant wordt gehouden (en omgekeerd). Met het bijkomende effect wordt gedoeld op het indirecte effect, zo was er immers al een direct effect dat uitgaat van elke institutie op zich. Hoewel Coe en Snower (1997, in Belot & Van Ours, 2001) van mening zijn dat de gelijktijdige aanwezigheid van beide instituties het effect dat zij elk respectievelijk hebben op de werkloosheid versterkt, is volgens de analyse van de Belgische arbeidsmarkt het tegenovergestelde waar. Zo leidt deze interactie tot een afzwakking van het effect dat zij individueel uitoefenen op de werkloosheid. In woorden kan deze interactievariabele als volgt geïnterpreteerd worden. Een stijging van de werkloosheidsuitgaven, gegeven een constante SEP, leidt tot een daling in de (totale en lange termijn) werkloosheid en omgekeerd. Een daling in de SEP, gegeven constante werkloosheidsuitgaven, leidt tot een stijging in de (totale en lange termijn) werkloosheid. Ondanks het feit dat deze interpretatie minder logisch is dan de redenering van Coe en Snower (1997, in Belot & Van Ours, 2001), leidde het opnemen van deze interactie in de regressies telkens tot betere resultaten inzake de significantie, de verwachte relaties en de waarde van de aangepaste meervoudige determinatiecoëfficiënt.

Bij het toepassen van de stepwise methode, blijkt dat voor alle leeftijdscategorieën, mits uitzondering van de totale werkloosheid bij jongeren, en voor zowel de lange termijn als de totale werkloosheid de arbeidsmarktinstutie 'actief arbeidsmarktbeleid' een belangrijke verklarende variabele is. De relatie tussen deze onafhankelijke variabelen en de desbetreffende afhankelijke variabele is telkens positief. Wat de lange termijn werkloosheid betreft, is de onafhankelijke variabele 'uitgaven aan vervroegde uittreding' voor de leeftijdscategorieën 15-24 en 15-64 echter de meest verklarende variabele. Bovendien staat ook deze onafhankelijke variabele in positieve

relatie tot de lange termijn werkloosheid. Inzake de totale werkloosheid bleek dat bij jongeren de outputkloof, de werkloosheidsuitgaven en de proxy voor belastingen de meest verklarende variabelen zijn. De eerste variabele heeft een negatieve invloed op de totale werkloosheid, terwijl de twee overige proxy's een positieve invloed hebben op de totale werkloosheid. Bij de bevolking op beroepsactieve leeftijd was naast het actief arbeidsmarktbeleid, tevens de outputkloof een belangrijke verklarende variabele. Deze laatste variabele stond zoals verwacht in negatieve verhouding tot de totale werkloosheid, hoewel de variabele een positief teken vertoont in de regressie.

Cyclische werkloosheid

Zoals onmiddellijk uit de tabel kan worden afgeleid, werd voor deze afhankelijke variabele geen interactie opgenomen. Het opnemen van de interactie leidde vaak tot een vertekende regressie en een lagere waarde voor de aangepaste meervoudige determinatiecoëfficiënt.

Tabel 3. Regressieresultaten cyclische werkloosheid

Afhankelijke variabele: Cyclische werkloosheid			
	15-64	15-24	55-64
Onafhankelijke variabelen			
Outputkloof	-0,248**** (0,064)	-0,794**** (0,307)	-0,135* (0,070)
Strengheid van arbeidsbescherming	-0,002 (0,003)	-0,014 (0,013)	-0,005* (0,003)
Actief arbeidsmarktbeleid	-0,772 (0,775)	-2,280 (3,741)	0,966 (0,852)
Pensioenen	-1,968**** (0,465)	-9,129**** (2,246)	-0,444 (0,511)
Werkloosheidsuitgaven	1,820**** (0,399)	6,857**** (1,926)	0,033 (0,439)
Belastingen	-0,103 (0,120)	-0,367 (0,580)	-0,109 (0,132)
Vakbondslidmaatschap (loonvorming)	-0,052 (0,035)	-0,254 (0,169)	-0,003 (0,038)
Werkloosheidsuitgaven x strengheid van arbeidsbescherming	/	/	/
Constante	0,087 (0,062)	0,361 (0,298)	0,063 (0,068)
Aantal	23	23	23
Gewogen kwadratenmethode	Neen	Neen	Neen
\bar{R}^2	0,921	0,895	0,459
F-toets	37,467****	27,689****	3,669****

Standaardafwijkingen worden tussen de haakjes weergegeven. Individuele coëfficiënten zijn statistisch significant op het * 10%, ** 5% of **** 1% significantieniveau.

Aan de regressies inzake de cyclische werkloosheid werd de outputkloof toegevoegd als onafhankelijke variabele. De verwachte relatie tussen de cyclische werkloosheid en de output gap is negatief. Dit wil zeggen dat wanneer het werkelijk (reëel) BBP groter blijkt dan het potentieel (reëel) BBP, de cyclische werkloosheid wordt verwacht te dalen. Deze verwachting wordt ingelost door bovenstaande regressieresultaten (Tabel 3). Aangezien de totale werkloosheid, de cyclische

werkloosheid omvat, werd ook in de regressies omtrent de totale werkloosheid (Tabel 1) de outputkloof opgenomen. Het effect van de outputkloof op de totale werkloosheid werkt echter onrechtstreeks omdat de outputkloof via de cyclische werkloosheid, de totale werkloosheid beïnvloedt. Zoals uit Tabel 1 kan worden vastgesteld, vertoont de variabele 'outputkloof' slechts het verwachte teken inzake de regressie met betrekking tot de jongste leeftijdsgroep.

Op basis van bovenstaande derde tabel kan worden besloten dat, in tegenstelling tot de resultaten van de lange termijn werkloosheid, slechts een (zeer) beperkt aantal instituties een significante invloed uitoefent op de cyclische werkloosheid. Hoofdzakelijk de instituties werkloosheidsuitgaven, pensioenen en de outputkloof zijn van significant belang. Hoewel bijna alle onafhankelijke variabelen een negatieve relatie vertonen met de cyclische werkloosheid, heeft de institutie werkloosheidsuitgaven een positief verhouding met de afhankelijke variabele en dit voor alle leeftijdscategorieën. Dit impliceert dat meer uitgaven in het kader van werkloosheid, de cyclische werkloosheid doet toenemen. Verder kan worden vastgesteld dat de outputkloof telkens een negatief verband vertoont met de cyclische werkloosheid. Bijgevolg wordt de logische verwachting bevestigd door deze regressieresultaten. Een ander opvallend feit is dat ondanks de insignificantie van de strengheid van arbeidsbescherming, deze variabele telkens een negatief effect heeft op de cyclische werkloosheid. Met andere woorden voorkomt deze onafhankelijke variabele dat mensen snel ontslagen worden. Zoals reeds werd aangehaald, gaat deze bescherming ten koste van de lange termijn werklozen.

Deze laatste vaststelling kan algemeen worden doorgetrokken naar alle categorieën van arbeidsmarktinstuties. Globaal bekeken vertonen immers de meeste instituties een positief verband met de lange termijn werkloosheid en een negatief verband met de cyclische werkloosheid. Op basis hiervan kan worden geconcludeerd dat arbeidsmarktinstuties de cyclische werkloosheid inperken terwijl zij de lange termijn werkloosheid bestendigen.

Gezien de insignificantie van de overgrote meerderheid van de onafhankelijke variabelen, werd voor elke regressie ook de stepwise methode toegepast. Hieruit bleek dat voor de leeftijdscategorie 15-64 enkel de werkloosheidsuitgaven en de strengheid van arbeidsbescherming een significante invloed uitoefenen op de cyclische werkloosheid. Werkloosheidsuitgaven staan in positieve relatie tot de cyclische werkloosheid en een betere arbeidsbescherming leidt tot een daling van de cyclische werkloosheid. Hoewel enkel de eerste relatie in overeenstemming is met de theorie (Van Poeck, 2007), is ook de tweede relatie vrij logisch aangezien het hier gaat over de cyclische werkloosheid. Wanneer bedrijven worden geconfronteerd met economisch ongunstige omstandigheden (cyclisch) kan een goede bescherming van de arbeidskrachten leiden tot het voorkomen of uitstellen van ontslagen. Mensen ontslaan in zulke omstandigheden is eveneens vrij duur. Zoals al meermaals werd vermeld, wordt het hierdoor moeilijker voor werklozen om een

betrekking te vinden, maar dit uit zich in de lange termijn werkloosheid en niet in de cyclische werkloosheid.

De stepwise resultaten voor de jongste leeftijdscategorie verschillen toch enigszins van de vorige leeftijdscategorie. Wederom blijken de werkloosheidsuitgaven de meest verklarende variabele die tevens een positief verband vertoont met de cyclische werkloosheid. Daarnaast blijken nu de pensioenen en het vakbondslidmaatschap de tweede en derde meest verklarende onafhankelijke variabelen. De pensioenen hebben een negatief effect op de cyclische werkloosheid. Dit betekent dat meer uitgaven aan pensioenen, meer specifiek vroege uittredingsmaatregelen, leiden tot een daling in de cyclische werkloosheid van jongeren. Anders gesteld maken ouderen plaats voor jongeren. Ook het vakbondslidmaatschap staat in negatieve relatie tot de cyclische werkloosheid. Hoewel dit in tegenstelling is met de theoretische verwachtingen inzake de evenwichtswerkloosheid (Van Poeck, 2007), kan dit logischerwijze verklaard worden aangezien machtigere vakbonden op korte termijn of in economische moeilijkheden afdankingen kost wat kost zullen trachten te voorkomen. Net zoals bij de strengheid van arbeidsbescherming is dit nefast voor de werklozen op dat moment, die mogelijk een langere werkloosheidsperiode zullen kennen. Tot slot is tevens de outputkloof een belangrijke verklarende variabele. Zoals verwacht heeft deze een negatieve relatie met de cyclische werkloosheid.

Met betrekking tot de laatste en oudste leeftijdscategorie, kan op basis van de stepwise methode worden vastgesteld dat de institutie 'belastingen' de meest belangrijke en tevens positieve invloed heeft op de cyclische werkloosheid. Meer belastingen leiden bijgevolg tot een hogere cyclische werkloosheid onder de ouderen. Opvallend is echter dat de relatie op basis van de stepwise methode tegengesteld is aan de relatie die wordt vastgesteld bij het regresseren van alle instituties en de outputkloof ten opzichte van de besproken afhankelijke variabele.

3.2.3.2 Arbeidsmarktparticipatie

De laatste afhankelijke variabele die werd onderzocht, is de Belgische arbeidsmarktparticipatie. Zoals eerder vermeld, werd ook voor deze variabele een onderscheid gemaakt tussen de drie leeftijdscategorieën. Opnieuw worden de regressieresultaten institutie per institutie toegelicht. Bovendien is de verwachte relatie tussen elke institutie en de arbeidsmarktparticipatie vaak tegengesteld aan het in theorie verwachte verband tussen de arbeidsmarktinstuties en de werkloosheidsvariabelen. Vooraleer van start te gaan met de bespreking van de resultaten, herhaal ik dat onder de arbeidsmarktparticipatie de economisch actieve bevolking gerelateerd aan de populatie op actieve leeftijd wordt begrepen. Aldus worden zowel de werklozen als werkende personen geplaatst ten opzichte van de bevolking tussen 15 en 64 jaar. Daarenboven mag niet worden vergeten dat om als werkloos te worden beschouwd op regelmatige basis naar werk moet worden gezocht (zie definitie afhankelijke variabelen).

Tabel 4. Regressieresultaten arbeidsmarktparticipatie

Afhankelijke variabele: Arbeidsmarktparticipatie			
	15-64	15-24	55-64
Onafhankelijke variabelen			
Strengheid van arbeidsbescherming	-0,146** (0,057)	0,161 (0,145)	0,120 (0,183)
Actief arbeidsmarktbeleid	1,610 (2,345)	4,002 (5,990)	18,288** (7,565)
Pensioenen	-8,992*** (1,330)	8,942*** (3,397)	-8,612** (4,290)
Werkloosheidsuitgaven	-5,441 (4,424)	22,453** (11,298)	33,215** (14,269)
Belastingen	-0,506 (0,355)	-0,849 (0,906)	-3,068*** (1,144)
Vakbondslidmaatschap (loonvorming)	-0,291*** (0,105)	-1,328*** (0,268)	-1,617*** (0,339)
Werkloosheidsuitgaven x strengheid van arbeidsbescherming	3,886*** (1,719)	-4,733 (4,390)	-5,425 (5,544)
Constante	1,317*** (0,264)	0,559 (0,674)	1,447* (0,851)
Aantal	23	23	23
Gewogen kwadratenmethode	Neen	Neen	Neen
\bar{R}^2	0,961	0,754	0,795
F-toets	77,532***	10,644***	13,176***

Standaardafwijkingen worden tussen de haakjes weergegeven. Individuele coëfficiënten zijn statistisch significant op het * 10%, ** 5% of *** 1% significantieniveau.

Het effect op de arbeidsmarktparticipatie dat van de strengheid van arbeidsbescherming (i) uitgaat, is minder eenduidig dan in het geval van werkloosheid. De arbeidsmarktparticipatie omvat immers zowel de insiders (werkende personen) als outsiders (werklozen). Bij het bestuderen van deze arbeidsmarktinstututie in de Belgische context, stellen we vast dat deze een negatieve relatie heeft met de participatie van de bevolking op actieve leeftijd. Daarentegen kan worden besloten dat de strengheid van arbeidsbescherming een positief, doch niet significant, effect heeft op de participatie van ouderen (55-64) en jongeren (15-24). Hieruit concluderen we dat een strenge arbeidsbescherming in het algemeen nefast is voor de participatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Een mogelijke verklaring hiervoor kan gevonden worden in het feit dat werklozen ontmoedigd raken door deze sterke bescherming van insiders en daardoor beslissen om de arbeidsmarkt te verlaten. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan huismoeders. Toch leidt een betere arbeidsbescherming van de zwakkere groepen van de bevolking op beroepsactieve leeftijd, namelijk jongeren en ouderen, tot een hogere deelname aan het arbeidsmarktgebeuren.

Hoewel uitgaven in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid (ii) een onverwacht positief effect hebben op de (totale en lange termijn) werkloosheid, dragen deze uitgaven blijkbaar toch hun steentje bij tot de arbeidsmarktparticipatie. De beschouwde onafhankelijke variabele is echter meer significant in de werkloosheidsanalyse dan in het kader van de participatie waar enkel een significante invloed op de arbeidsmarktparticipatie van ouderen kan worden vastgesteld. We kunnen dus stellen dat ondanks het positieve effect dat uitgaat van uitgaven in het kader van een actief arbeidsmarktbeleid op de werkloosheid, dit er toch voor zorgt dat werklozen actief aanwezig

blijven op de arbeidsmarkt. Dit kan worden geïllustreerd aan de hand van een voorbeeld. Een werkloze persoon wordt onder het actief arbeidsmarktbeleid aangemoedigd om bepaalde bijscholingen te ondergaan. Op die manier wordt voorkomen dat de kennis en vaardigheden van deze persoon achterhaald raken (hysteresis) en hij of zij mogelijk de arbeidsmarkt op ontmoedigde wijze verlaat. Onder hysteresis wordt begrepen de conjuncturele werkloosheid die wordt omgezet in lange termijn werkloosheid wegens een verlies van kennis, kwalificaties, stigmatisering van de werkloze en ontmoediging (Van Poeck, 2007). Hieruit kan worden besloten dat alhoewel de overheid er niet in slaagt om de gevolgen van hysteresis volledig weg te werken, gezien het effect van het actief arbeidsmarktbeleid op de lange termijn werkloosheid, er toch een verbetering wordt gerealiseerd in de participatiegraad.

Het verwachte effect van maatregelen inzake vervroegde uittreding (pensionering) (iii) is vrij duidelijk in het geval van de afhankelijke variabele 'arbeidsmarktparticipatie'. De logische verwachting is dat meer uitgaven aan deze maatregelen een negatief effect hebben op de participatiegraad van ouderen en bijgevolg misschien ook op de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd. Wat de oudere werknemers betreft, geven deze regressieresultaten inderdaad aan dat de participatie van deze groep in sterke mate wordt neergehaald door zulke uitgaven wat op zijn beurt de resultaten van de OECD (2009) bevestigt. Ook op de participatie van de bevolking tussen 15-64 oefent deze institutie een negatief effect uit. Wat betreft de participatie van jongeren (15-24), stellen we echter een positief verband vast. Een reden hiervoor kan gevonden worden in het feit dat hoge uitgaven gerelateerd aan vergoedingen om vervroegd uit te treden uit de arbeidsmarkt, kunnen resulteren in meer mogelijkheden voor de jongere arbeidskrachten om een betrekking te vinden en aldus de plaats in te nemen van de ouderen op de arbeidsmarkt. Verder kan nog worden vastgesteld dat deze variabele voor de drie leeftijdscategorieën van significant belang is.

Het effect van werkloosheidsuitgaven of -uitkeringen (iv) op de participatiegraad is echter minder vanzelfsprekend. We kunnen immers niet beweren dat het effect van deze onafhankelijke op de participatiegraad omgekeerd is aan het effect dat wordt uitgeoefend op de werkloosheid. De reden hiervoor is weer dezelfde, met name, de participatiegraad omvat zowel werklozen als werkende personen. Uit de regressieresultaten kan worden afgeleid dat uitgaven in deze categorie een significant positief effect hebben op de participatie van jongeren en ouderen. Rekening houdend met het feit dat werkloosheidsuitgaven een positief effect hebben op de werkloosheid, kunnen zij er dus tevens toe leiden dat de arbeidsmarktparticipatie positief wordt beïnvloed. Dit kan geïllustreerd worden aan de hand van een voorbeeld voor beide leeftijdscategorieën. Zo zouden ouderen die niet direct werk vinden en geen of een lagere werkloosheidsvergoeding krijgen, ontmoedigd kunnen raken en bijgevolg de arbeidsmarkt verlaten. Via het verstrekken van een werkloosheidsuitkering kan een incentive worden gegeven om toch actief naar werk te blijven zoeken. Ook voor jongeren kan deze (tijdelijk) financiële overbrugging, onder de naam van een

werkloosheidsuitkering, een incentive zijn om naar een job te zoeken die optimaal aansluit bij hun verworven capaciteiten. Het probleem in België is echter dat deze werkloosheidsuitkering oneindig kan worden verkregen waardoor uiteindelijk de bereidheid om een job te accepteren vermindert. Bovendien hebben mensen na verloop van tijd deze nieuwe status van werkloosheid sociaal aanvaard (Guichard & Rusticelli, 2010). Dit kan resulteren in een daling in de flow van werkloosheid naar tewerkstelling, wat mogelijk geen impact heeft op de participatiegraad. Ten slotte wordt op basis van de regressieresultaten een negatief effect van de werkloosheidsuitgaven op de arbeidsmarktparticipatie van de bevolking op beroepsactieve leeftijd vastgesteld. De verklaring hiervoor zou kunnen gelegen zijn in het feit dat personen tussen 25-54, die het grootste deel van deze groep uitmaken, deze werkloosheidsuitkering onvoldoende vinden om inspanningen te blijven leveren in de zoektocht naar werk (zie voorwaarden om als werkloos te worden beschouwd). Zij kiezen er dan bewust voor de arbeidsmarkt te verlaten (bijvoorbeeld huismoeders en -vaders). Ik bemerk nog dat deze negatieve relatie niet significant is.

De voorlaatste arbeidsmarktinstutie die werd opgenomen betreft de fiscale druk (v). De verwachte invloed van deze onafhankelijke variabele is negatief. Een hoge belastingdruk zou immers de incentives om arbeid te blijven aanbieden kunnen wegnemen en bijgevolg ontmoedigend werken. Deze verwachting wordt door de resultaten bevestigd, maar is weliswaar enkel significant voor de ouderen.

Aangaande de laatste categorie van arbeidsmarktinstuties, die werd opgenomen in de analyse, kan geen duidelijke verwachting worden geformuleerd. Zoals al meermaals werd aangehaald in deze masterproef, leidt een hogere vakbondsmacht (vi) tot een betere bescherming van insiders (positief effect op participatie) ten koste van outsiders of werklozen. Wanneer deze bescherming van dermate invloed is dat outsiders ontmoedigd raken, kan dit in een negatief effect op de participatie resulteren. Zolang werknemers hun diensten blijven aanbieden op de arbeidsmarkt, blijft de invloed van deze variabele onduidelijk. De econometrische resultaten tonen aan dat voor elke leeftijdscategorie een significant negatief verband bestaat tussen de proxy voor vakbondsmacht (of loonvorming) en de participatie. Er kan dus besloten worden dat ondanks de bescherming die vakbonden verstrekken aan insiders, hun macht leidt tot een daling in de participatiegraad.

De laatste onafhankelijke variabele die werd opgenomen is de interactievariabele tussen de instituties 'werkloosheidsuitgaven' en 'strengheid van arbeidsbescherming'. Wederom blijkt dat deze interactie de invloed vermindert, die beide onafhankelijke variabelen individueel uitoefenen op de afhankelijke variabelen. De gelijktijdige aanwezigheid van beide instituties zwakt dus het individuele effect van de instituties telkens af.

Tenslotte werd ook op de regressies met deze afhankelijke variabelen de stepwise methode toegepast. Een belangrijke vaststelling hierbij heeft betrekking op de uitgaven in het kader van een

vroege uittreding (of pensioenen). Voor elke leeftijdscategorie kwam deze onafhankelijke variabele veruit als meest verklarende variabele naar voor. Gezien het toenemende belang dat wordt gehecht aan het verwijderen van barrières om de arbeidsmarktparticipatie te verbeteren, in plaats van een focus op het verminderen van de werkloosheid (OECD, 2006), bevestigt deze waarneming het belang van deze onafhankelijke variabele in de Belgische context. Voor ouderen was het zelfs de enige onafhankelijke variabele met een significantieniveau van vijf procent of minder.

3.3 De invloed van de financiële crisis

In deze paragraaf worden de recente ontwikkelingen die zich manifesteerden als gevolg van de financiële crisis besproken met specifieke aandacht voor de effecten van de gewijzigde lange termijn werkloosheid op de structurele werkloosheid. Alhoewel het niet de bedoeling is om gedetailleerd in te gaan op deze kwestie, werd toch besloten een beknopte bespreking van de Belgische situatie in deze context op te nemen. Het laatste onderdeel van dit derde hoofdstuk combineert punten uit het voorgaande eerste en tweede onderdeel van het desbetreffende hoofdstuk.

Guichard en Rusticelli (2010) stellen dat de globale recessie, die het gevolg is van de financiële crisis, waarschijnlijk zal resulteren in een hogere structurele werkloosheid in vele OESO-landen. Zij onderzochten hoe een schok in de geaggregeerde werkloosheid, die bijvoorbeeld werd veroorzaakt door een economische crisis, kan worden omgezet in structurele werkloosheid omwille van de effecten van hysteresis. Zo blijkt dat een stijging in de lange termijn werkloosheid aanzet kan geven tot hysteresis waardoor de structurele werkloosheid omhoog wordt geduwd. Anders gesteld, de lange termijn werkloosheid speelt een cruciale rol in de manifestatie van mogelijke hysteresis effecten (Ball, 2009, in Guichard & Rusticelli, 2010). Er zijn drie mogelijke verklaringen terug te vinden voor deze cruciale rol.

Een eerste en meer overkoepelende verklaring voor de sleutelrol van de lange termijn werkloosheid in hysteresis is het gegeven dat de lange termijn werkloze minder druk kan uitoefenen op de lonen. Volgens Lindbeck (1995, in Guichard & Rusticelli, 2010) kan een langdurige werkloosheidsonderbreking leiden tot een stijging in het reservatieloon. Een andere reden hiervoor kan zijn dat het menselijk kapitaal van de werkloze onder het reservatieloon valt (Blanchard & Summers, 1991, in Guichard & Rusticelli, 2010).

Lockwood (1991, in Guichard & Rusticelli, 2010) geeft een tweede en derde verklaring voor de sleutelrol. Enerzijds worden arbeidskrachten die een langere werkloosheidsperiode kennen logischerwijze minder aantrekkelijk voor werkgevers. De afname van het menselijk kapitaal, de aanwervingskosten of de beoordeling van sollicitanten aan de hand van de frequentie en duur van eventuele werkloosheidsonderbrekingen kunnen redenen zijn voor deze afname in aantrekkelijkheid. Anderzijds neemt de zoekintensiteit van de werkloze af naarmate dat hij of zij

contact met de arbeidsmarkt en dus met jobmogelijkheden verliest. Uit deze theoretische inzichten kan aldus worden afgeleid dat hysteresis kan verklaren waarom mogelijk blijvende effecten uitgaan van tijdelijke schokken, wat resulteert in de structurele werkloosheid die wordt beïnvloed door het pad dat de werkelijke werkloosheid volgt. Bovendien kan de structurele werkloosheid een groot belang worden toegewezen aangezien deze het arbeidsaanbod beïnvloedt en op die manier tevens de potentiële output van een economie.

Vooraleer over te gaan tot een beschrijving van de Belgische prestaties volgens dit onderzoek, worden kort de algemene resultaten besproken opdat de Belgische prestaties beter gesitueerd kunnen worden. Het onderzoek van Guichard en Rusticelli (2010) bevestigde in eerste instantie dat de lange termijn werkloosheid toeneemt met de geaggregeerde werkloosheid. De mate waarin dit gebeurt, verschilt van land tot land. Arbeidsmarktinstituties, voornamelijk de werkloosheidsvoordelen en in mindere mate de arbeidsbescherming, en productmarktinstituties spelen een essentiële rol in de reactie van de lange termijn werkloosheid op veranderingen in de totale werkloosheid in een bepaald land. Zoals in de vorige alinea werd verduidelijkt, is de relatie tussen de lange termijn werkloosheid en structurele werkloosheid afhankelijk van de relatieve invloed die lange en tijdelijke werklozen op de loononderhandelingen en inflatie uitoefenen. Eerder onderzoek bewees reeds dat in bijna alle OESO-landen personen met een lange werkloosheidsperiode duidelijk minder druk kunnen zetten op de lonen. Guichard en Rusticelli (2010) besluiten vervolgens dat de structurele werkloosheid naar aanleiding van de financiële crisis zal stijgen met 0.75 procentpunt van 2007 tot 2012. Toch varieert dit percentage voor verschillende landen. Volgens Guichard en Rusticelli wordt de kwetsbaarheid van een land voor een stijging in de structurele werkloosheid bepaald door twee factoren: de omvang van de werkloosheidsschok enerzijds, en het huidige institutionele kader en landspecifieke factoren anderzijds.

Deze conclusies toegepast op de Belgische situatie leveren op dat ondanks de financiële crisis de lange termijn werkloosheid maar in beperkte mate zal toenemen (met 0.75 procentpunt). België vertoefte hierdoor in de middenmoot van alle OESO-landen. Ik bemerk hier onmiddellijk bij dat België reeds een hoger lange termijn werkloosheidspercentage kent dan de Europese lidstaten en de OESO-landen (zie Grafiek 9). Verder kan ook in de Belgische structurele werkloosheid een lichte toename (0.5 procentpunt) worden vastgesteld. Het feit dat België een vrij goede score neerzet, in termen van toename in de structurele werkloosheid, is toe te schrijven aan de relatieve omvang van de werkloosheidsschok, of nog de eerste factor, die in België beperkt bleef (Guichard & Rusticelli, 2010). Wat de tweede factor 'het huidige institutionele kader' betreft, wordt België immers in de hoogste gevoeligheidscategorie ingedeeld. Dit impliceert dat de gevoeligheid van de Belgische structurele werkloosheid voor de totale werkloosheid als hoog wordt ingeschat. Met andere woorden, het institutionele kader en andere specifieke Belgische kenmerken leiden tot een hoge gevoeligheid van onze structurele werkloosheid voor veranderingen in de totale werkloosheid.

Wanneer in deze tweede factor geen veranderingen plaatsvinden, zou een volgende schok of crisis een heel andere impact kunnen hebben op onze werkloosheidscijfers en via het arbeidsaanbod tevens op onze nationale output.

Hoofdstuk 4. Oorsprong van arbeidsmarktinstitutes en overzicht van hervormingen

Vooraleer wordt overgegaan tot de bespreking van structurele hervormingen van een of meerdere arbeidsmarktinstituut(s), zal een kort overzicht en een evaluatie van de tot nog toe ondernomen hervormingen in België worden gepresenteerd. De opgenomen hervormingen beperken zich tot een kortere tijdspanne dan die van de eerder gebruikte database. Daarenboven zal ook melding gemaakt worden van de in de toekomst geplande hervormingen, waarbij specifiek aandacht wordt besteed aan de recent gepubliceerde plannen met betrekking tot de hervormingen in het meer dan 100 jaar bestaande onderscheid tussen arbeiders en bedienden. Voorafgaand aan de bespreking van voormalige en toekomstige hervormingen, wordt kort ingegaan op het ontstaan van de aandacht voor arbeidsmarktinstitutes en hervormingen.

4.1 Oorsprong van de aandacht voor arbeidsmarktinstitutes

Het ontstaan van de focus op arbeidsmarktinstitutes, die momenteel nog steeds bestaat onder onderzoekers en beleidsmakers, is het resultaat van de evolutie in de Europese werkloosheid (Blanchard, 2006). Deze focus op arbeidsmarktinstitutes is er immers niet altijd geweest.

Initieel werd in de jaren '70 de klemtoon gelegd op de rol van schokken met betrekking tot de stijgende werkloosheid (Blanchard, 2006). In die periode werd de Europese economie voor het eerst sinds het einde van de tweede wereldoorlog geconfronteerd met een toenemende werkloosheid. Onderzoekers besteedden dan ook aandacht aan de twee schokken die de economie op dat moment raakten, namelijk olieprijschokken en een vertraging in de productiviteitsgroei. Bruno en Sachs (1985, in Blanchard 2006) argumenteerden in hun onderzoek dat de toenmalige stijging in de werkloosheid kon worden verklaard aan de hand van schokken die een wisselwerking vertoonden met zowel de reële loonrigiditeiten als de nominale loonrigiditeiten. Bovendien verklaren deze loonrigiditeiten de verschillende invloed die dezelfde schokken hadden op de werkloosheid in diverse landen. Verschillen in de reële rigiditeiten zijn volgens hen toe te schrijven aan de collectieve onderhandelingsstructuur. De stand van het wetenschappelijk onderzoek op het einde van dit decennium moet volgens Blanchard (2006) gezien worden als een grootse prestatie aangezien aan het begin van dit decennium nog niets geweten was over de stagflatie alsook geen model ontwikkeld was voor de natuurlijke werkloosheid.

In de jaren '80 bleek echter dat de werkloosheid op een hoog niveau bleef ondanks het feit dat de ervaren schokken verdwenen (Blanchard, 2006). Deze constatering leidde tot een verandering in de focus van onderzoekers naar de mechanismen die ervoor zorgden dat initiële schokken een langdurig effect konden uitoefenen op de werkloosheid. Het verrichte onderzoek richtte zich voornamelijk op twee mechanismen die de invloed van schokken bestendigen, namelijk kapitaalaccumulatie en de rol van insiders in het collectief onderhandelingsproces. Een bespreking hiervan valt buiten de scope van deze masterproef. De ontwikkelingen die werden gerealiseerd via

deze nieuwe focus, leidden op hun beurt tot belangrijke uitbreidingen van het oorspronkelijke raamwerk en impliceerden vooruitgang.

In de daarop volgende periode, de jaren '90, piekte de Europese werkloosheid nog steeds op een heel hoog niveau (Blanchard, 2006). Spreken van een Europese werkloosheid kan echter misleidend zijn en zeker in deze periode aangezien er een toenemende heterogeniteit bestond in de evoluties in verschillende Europese landen. Gezien deze onderlinge verschillen, kwam er wederom een verandering in de focus bij zowel onderzoekers als beleidsmakers. Ditmaal werd de klemtoon gelegd op de rol van arbeidsmarktinstituties. Blanchard geeft twee redenen voor deze verandering. Volgens de eerste reden werden de eerdere verklaringen, gebaseerd op schokken en behoudsmechanismen, steeds minder waarschijnlijk aangezien de werkloosheid in verscheidene landen op een hoog niveau bleef. Een tweede reden wordt gevonden in het feit dat nationale verschillen in de werkloosheidsgraad, gegeven universele schokken, duiden op verschillen in instituties welke aldus centraal staan in elke mogelijke verklaring voor de werkloosheid. Het echte bewijs van deze focus op arbeidsmarktinstituties kan worden teruggevonden in de Jobs Study van de OESO (1994, in Blanchard, 2006). Volgens dit rapport zijn slecht aangepaste arbeidsmarktinstituties de bron van een hoge werkloosheid. Dit rapport verdedigde tevens het uitvoeren van hervormingen en is nog steeds zeer invloedrijk. Het inzicht dat arbeidsmarkttrigiditeiten de kernoorzaak zijn van de Europese werkloosheid heeft ondertussen aan brede erkenning gewonnen onder beleidsmakers.

Ondanks de veranderingen en ommezwaaien in wetenschappelijk onderzoek verklaren de basisideeën die ten grondslag liggen van de onderzoeken in deze drie decennia allen belangrijke aspecten van de evolutie in de Europese werkloosheid. Uit deze korte bespreking van het ontstaan van de aandacht voor arbeidsmarktinstituties, blijkt dat onderzoek nog niet zo lang focust op deze instituties in vergelijking met het onderzoek naar het verklaren van het fenomeen 'werkloosheid'.

4.2 Overzicht van de hervormingen in de Belgische arbeidsmarktinstituties

In eerste instantie zal in dit deel kort besproken worden welke algemene beleidspolitiek met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt wordt nagestreefd. Hierbij zal in het bijzonder aandacht besteed worden aan flexicurity, maar ook aan de Europese context aangezien België onderworpen is aan de beslissingen die op dit niveau genomen worden. Vervolgens wordt op meer gedetailleerde wijze ingegaan op de ondernomen hervormingen in de meest recente jaren.

4.2.1 De Lissabonstrategie en de Belgische flexicurity-aanpak

De Belgische flexicurity-aanpak kadert in een breder (Europees) geheel. Vooraleer verder wordt ingegaan op flexicurity en de toepassing hiervan in België, kan kort worden geschetst wat

begrepen wordt onder de Lissabonstrategie en de Nationale Hervormingsprogramma's met de bijhorende vooruitgangsrapporten.

De Lissabonstrategie verwijst naar de 10 jarige, Europese doelstellingen die in 2000 te Lissabon werden afgesproken. Aan de hand van deze strategie wilde Europa de sterkste economie van de hele wereld zijn in 2010. Dit strategische doel kan meer concreet als volgt worden omschreven: "to become the most competitive and dynamic knowledge-based economy in the world, capable of sustainable growth with more and better jobs and greater social cohesion" (Wilthagen & Tros, 2004, p. 2). De strategie die in 2000 werd afgesproken tussen de regeringsleiders werd echter in de helft van haar looptijd (in 2005) aangepast en meer toegespitst op groei en werkgelegenheid.⁴ Via deze Lissabonstrategie hebben de staats- en regeringsleiders getracht om een oplossing te bieden voor de nieuwe uitdagingen waar Europa mee geconfronteerd werd. De Lissabonstrategie moest uiteraard vertaald worden in concrete doelstellingen voor elke nationale entiteit. Via het Nationale Hervormingsprogramma (NHP) tracht België dan ook opvolging te geven aan deze Lissabonstrategie. Telkens om de drie jaar wordt een nieuw Nationaal Hervormingsprogramma opgesteld met politieke prioriteiten. Zulk een NHP wordt opgevolgd door een vooruitgangsrapport waarin wordt besproken in welke mate de vooropgestelde prioriteiten werden behaald alsook of en hoe deze prioriteiten zijn veranderd.

Flexicurity legt de link tussen het NHP en de Lissabonstrategie aangezien de Belgische flexicurity-aanpak wordt gezien als een evenwichtige aanpak voor een inclusieve arbeidsmarkt met meer en betere banen (NHP, 2009). Het hanteren van een flexicurity-aanpak wordt, met andere woorden, gezien als een manier om de Lissabondoelstellingen in België te realiseren. Deze link wordt duidelijker door vermelding van de 4 peilers van de Belgische flexicurity-aanpak, namelijk vorming, begeleiding van werkzoekenden, sociale ondersteuning van de verschillende transitie die de kern uitmaken van het gediversifieerde loopbaanmodel en de blijvende aandacht voor de zwakkere groepen. Maar wat kan algemeen begrepen worden onder het hippe concept 'flexicurity'?

Flexicurity wordt door Wilthagen en Tros (2004) omschreven als een nieuw beleidsconcept. Zij stellen dat werknemers, bedrijven, sectoren, nationale overheden en de Europese Unie worden geconfronteerd met een tweeledige verwachting. Aan de ene kant rijst er een sterke vraag naar verder doorgedreven flexibilisering van de arbeidsmarkt, werkgelegenheid en de werkorganisatie. Tegelijkertijd ontstaat er aan de andere kant een sterke vraag naar het voorzien van bescherming voor de werknemers, met speciale aandacht voor de kwetsbare groepen, alsook voor het bewaren van de sociale cohesie in onze maatschappij. Hierdoor komt het streven naar een goede balans

⁴ Informatie over Europa 2020strategie en Lissabonstrategie, opgevraagd op 15 februari, 2011, via www.europa-nu.nl.

tussen flexibiliteit en zekerheid centraal te staan. Volgens hen kan flexicurity dan ook als volgt worden gedefinieerd:

A policy strategy that attempts, synchronically and in a deliberate way, to enhance the flexibility of labour markets, the work organisation and labour relations on the one hand, and to enhance security – employment security and social. (p. 4)

Wanneer ze het concept flexicurity toepassen op individuele landen, waaronder België, stellen zij vast dat in deze diverse landen een verschillende klemtoon wordt gelegd op verschillende types van flexibilisering en zekerheid alsook op de relatie tussen deze twee factoren (Wilthagen & Tros, 2004). Wat de eerste component van flexicurity betreft, stellen zij dat in België de klemtoon ligt op interne numerieke flexibiliteit, ook wel flexibiliteit van de werktijd genoemd, alsook op enkele vormen van functionele flexibiliteit⁵. Inzake de tweede component van flexicurity, zekerheid, argumenteren zij dat in België meer belang wordt gehecht aan inkomenszekerheid dan aan werkzekerheid. Bijgevolg kan volgens hen de Belgische situatie omschreven worden als een afweging tussen interne numerieke flexibiliteit en werkzekerheid. Het Belgische systeem is moeilijk te definiëren, maar kent een ietwat beperkt evenwichtsniveau tussen flexibiliteit en zekerheid. Wilthagen en Tros (2004) concluderen echter dat landen met een focus op zowel numerieke (interne en externe) flexibiliteit⁶ als werkzekerheid gunstigere effecten op de arbeidsmarktparticipatie lijken te realiseren.

In hetgeen volgt zal institutie per institutie een evaluatie worden gemaakt van de ondernomen hervormingen en maatregelen die normaliter kaderen in de Lissabonstrategie en de Belgische flexicurity-aanpak.

⁵ Onder functionele flexibiliteit wordt het verhogen van de inzetbaarheid en de wendbaarheid van het personeel en van hun vermogen om naar andere taken en functies om te schakelen, begrepen.

⁶ Evers & Verhoeven (1999) definiëren het onderscheid tussen interne en externe numerieke flexibiliteit als volgt:

Bij intern numerieke flexibiliteit wordt grotere flexibele inzet van arbeid voornamelijk nagestreefd binnen het kader van bestaande arbeidsrelaties, terwijl bij externe numerieke flexibiliteit inzetbaarheid wordt vergroot door het aangaan van arbeidsrelaties met personen buiten de organisatie. (p. 184)

4.2.2 Ondernomen maatregelen met betrekking tot de Belgische arbeidsmarkt

Bij het bespreken van de al ondernomen hervormingen werd voornamelijk teruggevallen op de Labour Market Reforms Database (LABREF) van de Europese Commissie⁷. De gegevens in deze database gaan echter niet zo ver terug als de dataset die werd gebruikt voor het econometrisch onderzoek. De beschouwde periode in deze paragraaf is de periode tussen 2000 en 2007. Gegevens over de daarna volgende jaren werden immers nog niet beschikbaar gemaakt. De informatie die wordt bekomen via deze database kan (eventueel) worden aangevuld met informatie uit het opvolgingsrapport van het nationaal hervormingsprogramma, gepubliceerd in 2009 (NHP, 2009). In wat volgt zullen niet telkens de geïmplementeerde maatregelen gedetailleerd beschreven worden. De klemtoon ligt op het nagaan waar de Belgische overheden belang aan hechten en het nagaan van de effectiviteit van de hervormingen per categorie van arbeidsmarktinstuties. Aangezien er in België verschillende overheden zijn die zich bezighouden met het arbeidsmarktbeleid, wordt hier abstractie gemaakt van het niveau waarop de betreffende maatregelen werden genomen. Verder heb ik me beperkt tot de hervormingen in de arbeidsmarktinstuties die werden besproken en opgenomen in de eigen samengestelde dataset in het kader van het derde hoofdstuk. Aldus wordt abstractie gemaakt van twee instuties, met name immigratie/mobiliteit en werktijd.

Om na te gaan hoe België presteert in elke categorie van arbeidsmarktinstuties, kan worden teruggevallen op de 'LIME Assessment Framework' (LAF) database⁸. Deze database is een analytisch instrument dat werd ontworpen om de Europese deelstaten te helpen bij het identificeren van beleidsmaatregelen die het groeipotentieel doen stijgen. Dit maakt onderdeel uit van het werk dat de LIME groep, welke een ondercomité is van het Economisch Beleidscomité, heeft verricht om zo structurele hervormingen te achterhalen, te analyseren en te modelleren. Aan de hand van deze database kunnen de prestaties van België worden vergeleken met de prestatie van de Europese lidstaten (EU-27), welke hier aldus fungeren als benchmark. Ik heb gekozen voor deze benchmark en niet voor de EU-5, EU-12 of EU-15 omdat de EU-27 tevens als benchmark wordt gebruikt in de opvolgingsrapporten van de NHP alsook in de grafieken opgenomen in hoofdstuk 3 van deze masterproef. In de LAF database werden beleidsdomeinen opgenomen die volgens de economische literatuur relevant zijn voor het Bruto Binnenlands Product (BBP). Elk domein wordt op zijn beurt beoordeeld op basis van een aantal indicatoren. Zo wordt er een

⁷ Informatie over de geïmplementeerde hervormingen via de LABREF databank, opgevraagd op 13 februari, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/index_en.htm.

⁸ Gegevens ter vergelijking van Belgische prestaties van de arbeidsmarktinstuties met de EU-27 via de LAF database, opgevraagd op 13 februari, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/laf/index_en.htm.

onderscheid gemaakt tussen prestatie-indicatoren, respectievelijk beleidsindicatoren, waarin de prestaties niet alleen afhangen van de overheidsmaatregelen, maar ook van de economische omgeving, respectievelijk die te controleren zijn door de overheid. Het uiteindelijke resultaat is een (geaggregeerde) beoordeling van de relatieve prestatie van elk beleidsdomein. Bij het (a priori) beoordelen van de scores wordt een score onder (-4) bekeken als een ondermaatse prestatie, een score tussen (-3) en (+3) als een neutrale prestatie en een score boven (+4) als een bovenmaatse prestatie.

Arbeidsbescherming (i)

De maatregelen die worden genomen onder deze arbeidsmarktinstelling kunnen grotendeels opgesplitst worden in twee categorieën, namelijk maatregelen met betrekking tot permanente contracten en maatregelen omtrent tijdelijke contracten. Personen met tijdelijke contracten worden vaak beschouwd als de outsiders. De werknemers die onder deze categorie vallen worden door het Europees onderzoek naar arbeid (European Labour Force Survey) als volgt gedefinieerd (Permanent and temporary workers, z.d.):

A job may be regarded as temporary if it is understood by both employer and the employee that the termination of the job is determined by objective conditions such as reaching a certain date, completion of an assignment or return of another employee who has been temporarily replaced. In the case of a work contract of limited duration the condition for its termination is generally mentioned in the contract. ... If there exists no objective criterion for the termination of a job or work contract these should be regarded as permanent or of unlimited duration. (p.1)

Wat de eerste deelcategorie permanente contracten betreft, werden enkele maatregelen getroffen die streefden naar een meer gelijke behandeling tussen werknemers in de private en publieke sector alsook tussen arbeiders (bleu-collar workers) en bedienden (white-collar workers). Tot op heden kennen arbeiders immers een kortere opzegtermijn en bijgevolg een beperktere compensatie in geval van ontslag. Bedienden daarentegen hebben een van de langste opzegtermijnen in de hele Europese Unie. Recent werden initiatieven genomen door de sociale partners om de bestaande kloof tussen deze werknemers te dichten. Dit wordt verder in het hoofdstuk nog nader toegelicht. De maatregelen omtrent de tijdelijke contracten beogen de bescherming van uitzendkrachten, betreffen de verlenging van de maximale looptijd van een contract met bepaalde duur indien dit gerechtvaardigd wordt door de tijdelijke toename in de werklast alsook de uitbreiding van de verplichting van het betalen van een ontslagvergoeding in geval van herstructurering. Wetende dat in tijden van recessie vaak interim-krachten en ander tijdelijke krachten diegenen zijn die het eerst hun baan verliezen, verruimde de overheid de toegang tot de begeleiding die wordt geboden in de tewerkstellingscellen in 2009 (NHP, 2009).

Uit een analyse van de LAF database volgt dat België ondermaats presteert aangaande de bescherming van tijdelijke contracten. Dit betekent dat de bescherming van zulke contracten te streng is ten opzichte van de EU-27. Daarentegen worden permanente contracten minder streng beschermd dan in andere Europese lidstaten, wat neerkomt op een goede prestatie. Een andere vaststelling is de zwakke prestatie inzake de doorstroom op de arbeidsmarkt. Deze doorstroom wordt berekend als het aantal lange termijn werklozen ten opzichte van de totale werkloosheid. Deze ratio neemt een hoge waarde aan in het geval van België, wat impliceert dat een groot deel van de totale werkloosheid, lange termijn werkloosheid is en de arbeidsmarkt rigide is. Bij het econometrisch onderzoek in hoofdstuk 3 werd reeds tot deze vaststelling gekomen. Hierbij moet echter nog opgemerkt worden dat inzake deze prestatie-indicator een positieve verandering werd gerealiseerd. Toch kan, alle indicatoren in overweging nemende, worden geconcludeerd dat de Belgische prestaties in dit domein beter zijn dan die van de Europese lidstaten.

Actief arbeidsmarktbeleid (ii)

De hervormingen die zich hebben voorgedaan in de categorie van een actief arbeidsmarktbeleid, kunnen onder drie subcategorieën worden geplaatst, namelijk directe werkcreatie en werkgelegenheidssubsidies, een openbare dienst voor arbeidsvoorziening en training. Met deze subcategorieën wordt ingespeeld op de verschillende peilers van de Belgische flexicurity-aanpak.

Een eerste belangrijke bemerking bij het bestuderen van de ondernomen maatregelen betreft de sterke focus op zwakke groepen, zoals laaggeschoolden, lange termijn werklozen, jonge arbeidskrachten en oudere werknemers. Via deze sterke focus wordt, zoals eerder aangehaald, ingespeeld op de tweede component van flexicurity, zekerheid of bescherming. Een andere belangrijke vaststelling is dat de ingevoerde maatregelen vaak een subsidie, een vermindering van de betaling voor de training of de verworven dienst of een vermindering van de sociale bijdragen inhouden. De overheid verstrekt zulk een financiële incentive met als doel de werknemers of werkgevers te motiveren de maatregel te volgen of van de aangeboden mogelijkheden te genieten.

Wanneer kort de belangrijkste maatregelen worden bekeken, stel ik vast dat onder de eerste subcategorie van directe werkcreatie het systeem van de dienstencheques en de ondersteuning van jongeren om zelfstandige te worden, worden begrepen. Via het systeem van dienstencheques tracht de overheid de tewerkstelling van mensen om huishoudelijke taken uit te voeren te bevorderen en te subsidiëren alsook het zwartwerk in deze sector terug te dringen. In de tweede subcategorie, een openbare dienst voor arbeidsvoorziening, werden acties ondernomen om de verschillende regionale diensten of kantoren met elkaar te laten samenwerken en informatie uit te wisselen. Verder werd ook de verplichting opgelegd aan bedrijven om een tewerkstellingcel op te richten in geval van collectieve ontslagen. Met het oog op de gevolgen van de financiële crisis werd in 2009 de verplichting om een tewerkstellingcel op te richten zelfs uitgebreid (NHP, 2009). De laatste subcategorie, training, betreft zowel maatregelen die gericht zijn op werkgevers als

incentives voor werknemers. Zo worden enerzijds bedrijven aangemoedigd om te investeren in training van het eigen personeel. Anderzijds wordt (financiële) steun via opleidingscheques verleend aan arbeidskrachten die zelf initiatief nemen tot het volgen van een (algemene) cursus, die bijdraagt aan hun algemene inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. In 2007 werd eveneens het betaald educatief verlof opgetrokken en werden de bijdragen van werkgevers aan het systeem eveneens verhoogd. Ik bemerk nog dat de overheid ook aandacht heeft voor mindervalide personen of personen die gezien worden als arbeidsongeschikt. De regelingen die voor hen getroffen worden, maken weliswaar deel uit van een andere subcategorie.

Hebben deze ondernomen maatregelen ook hun vruchten afgeworpen? Een eerste vaststelling aan de hand van de LAF database is het enorme percentage van het BBP dat België uitgeeft aan het actief arbeidsmarktbeleid in vergelijking tot de EU-27. Dit werd tevens aangetoond met behulp van de grafieken in hoofdstuk 3 (grafiek 3). Een hiermee samenhangend feit is dat België tevens enorm veel middelen (als percentage van het BBP) toewijst aan het voeren van een passief arbeidsmarktbeleid. Dit impliceert dat België veel middelen spendeert aan het verzachten van de negatieve gevolgen van werkloosheid, wat tevens wordt bekeken als een slechte prestatie. Hier wordt verder in dit onderdeel nog op teruggekomen. Verder ligt het aantal werklozen dat wordt onderwezen of een training volgt, hoger dan de EU-27 benchmark. Dit wordt echter bekeken als een neutrale prestatie omdat de indicator een score aanneemt kleiner dan |3|. Daartegenover is het aantal non-actieve personen dat wordt onderwezen veel lager dan de benchmark. Met het oog op de vergrijzing en andere problemen waarvoor wordt gesuggereerd dat we meer mensen aan de slag zouden moeten krijgen, is deze ondermaatse prestatie een belangrijke vaststelling die verdere maatregelen behoeft. Wat de zwakkere groepen in de maatschappij betreft, kan worden vastgesteld dat inzake de jongerenwerkloosheid België een betere prestatie neerzet dan de EU-27. Desondanks presteert België slechter in vergelijking tot de Europese lidstaten wanneer het aankomt op de lange termijn werklozen en de werkloosheid van laaggeschoolden. Algemeen of geaggregeerd bekeken, presteert België veel beter in het domein van de actieve beleidsmaatregelen dan Europa en kunnen we op dit gebied zelfs spreken van een vrij grote positieve verandering. Deze goede prestatie moet echter genuanceerd worden aangezien in hoofdstuk 3 werd aangetoond dat de actieve arbeidsmarktmaatregelen tot een verhoging van zowel de totale als lange termijn werkloosheid kunnen leiden.

Pensioenen (iii)

De volgende categorie van besproken arbeidsmarktinstellingen handelt over de pensioenen. Met het oog op de uitdagingen rond de vergrijzing is deze categorie van een niet te onderschatten belang voor de Belgische arbeidsmarkt. De econometrische analyse bevestigde reeds het belang van de instelling. Onder deze categorie kunnen wederom een aantal deelcategorieën worden onderkend zoals de brugpensioenen, pensioenbijdragen, het pensioenniveau en andere.

De hervormingen die werden geïmplementeerd in het licht van het brugpensioen, zijn voornamelijk gericht op het moeilijker maken van de toegang hiertoe. Zo werd ondermeer het aantal vereiste werkjaren opgetrokken en werden er nieuwe systemen van loonbonussen opgezet die een vervroegde pensionering minder aantrekkelijk moeten maken voor zowel werknemers als werkgevers. Aan werkgevers werd tevens een specifieke sociale zekerheidsbijdragen opgelegd in het kader van vroege pensioneringsvoordelen. Verder werd het jaarlijks inkomen dat door iemand mag worden verdiend, die het pensioen combineert met een job, opgetrokken. Hierdoor wordt deze combinatie aantrekkelijker gemaakt. Daarnaast werd de pensioenuitkering verschillende malen opgetrokken met het oog op de gepensioneerden of ouderen in onze maatschappij die een laag inkomen krijgen. Er vond ook een aanpassing van de pensioenen plaats in lijn met de welvarendheid. Verder werd er een financiële straf, zoals een daling in het pensioenbedrag, voorzien voor zelfstandigen die te vroeg stoppen en op pensioen gaan. Andere hervormingen die de overheid doorvoerde, omvatten onder meer het voorzien van een gegarandeerd inkomen voor ouderen waarmee bedoeld wordt op de ouderen met een laag inkomen. In 2003 werd er ook een nieuw wettelijk raamwerk voor de pensioenen van de tweede pijler ingericht. Het doel van de overheid was hierdoor de toegang tot het aanvullende pensioen van de tweede pijler te veralgemenen en de wetgeving omtrent de aanvullende pensioenen overeen te stemmen met deze rond de wettelijke pensioenen (eerste pijler). Een belangrijke overeenstemming tussen deze twee categorieën betreft de pensioenleeftijd, zo kunnen de voordelen niet worden genoten vooraleer de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar) wordt bereikt.

Over al deze subcategorieën heen, kunnen een aantal hervormingspakketten worden geïdentificeerd waar vele individuele maatregelen kunnen worden onder ingedeeld. Zo kaderen de beide maatregelen aangaande het pensioenniveau in een lange termijn beleid om mensen een behoorlijk inkomensniveau te garanderen. Een andere overkoepelende tendens is het promoten van 'active ageing', of nog het 'actief ouder worden'. Dit houdt in dat ouderen actief blijven door een langere loopbaan op te bouwen, te participeren in vrijwilligerswerk of op een latere leeftijd met pensioen te gaan. De overheid heeft getracht om via een zevental maatregelen, die hierboven werden besproken, het ouder worden op actieve wijze te stimuleren en een degelijk inkomen voor ouderen te garanderen. Hieronder kunnen onder meer het pensioenfonds, de strengere voorwaarden voor brugpensioen, een stijging in het minimumpensioen alsook het hanteren van verschillende plafonds om het pensioenniveau te berekenen worden begrepen. Tot slot, moet nog vermeld worden dat de Regering er zich toe verbond in 2008 om een Nationale Conferentie over de pensioenen te organiseren (NHP, 2009). Het doel van de conferentie was een reflectie op gang te brengen omtrent het hervormen en versterken van ons pensioenstelsel. De voornaamste thema's die worden behandeld in de verscheidene werkgroepen zijn de modernisering en vereenvoudiging van de verschillende pensioenstelsels, het wettelijk pensioen, de aanvullend pensioenen en de plaats van ouderen in de maatschappij. Aan deze conferentie, het groen boek en de algemene problematiek wordt in het vijfde hoofdstuk van deze masterproef nog uitgebreid aandacht besteed.

Bij het beoordelen van de hervormingen aan de hand van de LAF database, werd de grootste overeenstemming gevonden met de algemene indicator 'metingen voor het arbeidsaanbod van oudere werknemers'. Uit deze informatie kunnen conclusies worden afgeleid inzake vijf indicatoren. Aangaande een eerste indicator, namelijk de impliciete belasting op de voortzetting van het werk, zet België een goede prestatie neer. Onder een goede prestatie wordt begrepen dat deze impliciete belasting lager ligt in België dan in de EU-27. Een lage belasting kan immers een stimulans inhouden voor ouderen om te blijven werken in plaats van, al dan niet vervroegd, met pensioen te gaan. Een neutrale prestatie wordt vastgesteld inzake de gemiddelde uittredingsleeftijd. Verder wordt met betrekking tot de dekking van het brugpensioen, de werkzaamheidsgraad en de activiteitsgraad een ondermaatse prestatie geleverd. Een ondermaatse prestatie op de beleidsindicator, dekking van het brugpensioen, impliceert dat deze dekking hoog ligt ten opzichte van de benchmark. Ik merk hierbij op dat de andere twee indicatoren prestatie-indicatoren zijn en aldus niet volledig te controleren zijn door de beleidsmakers. Uit het opvolgingsrapport 2009 van het NHP kan tenslotte worden afgeleid dat de Belgische werkzaamheidsgraad voor de ouderen (34.5%) maar liefst 10% onder deze van de EU-27 (45.6%) ligt (NHP, 2009). De evolutie in de Belgische werkzaamheidsgraad tussen 2000 en 2008 volgde weliswaar dezelfde evolutie als deze van de EU-27, maar bleef gemiddeld 10% onder het EU-27 niveau.

Werkloosheid- en andere welvaartgerelateerde voordelen (iv)

Net zoals bij de bespreking van de andere instituties, kunnen verschillende deelgebieden herkend worden binnen de institutie werkloosheid- en andere welvaartgerelateerde voordelen. De hervormingen die in België werden doorgevoerd situeren zich in een viertal van deze subcategorieën, waaronder de 'in-work' voordelen, familiegerelateerde maatregelen, inkomensafhankelijke voordelen en de netto vervangingsratio. Onder 'in-work' voordelen, ook wel voorwaardelijke tewerkstellingsvoordelen genoemd, worden de voordelen begrepen die enkel worden betaald aan personen die een voltijdse of deeltijdse job hebben aanvaard. Deze voordelen hebben, onder andere, tot doel om de afhankelijkheid van zulke voordelen te verminderen en de tewerkstelling te verhogen (OECD, 1998 in Leppik, 2006). Zo worden deze 'in-work' voordelen op zodanige wijze ontworpen dat het netto inkomen uit arbeid toeneemt alsook het verschil tussen 'in work' inkomen en de voordelen die worden ontvangen door niet te gaan werken, groter wordt. Via deze weg wordt getracht een incentive voor tewerkstelling te verstrekken, wat op zijn beurt wordt verwacht een stijging in het arbeidsaanbod te creëren (Wu, 2000 in Leppik, 2006). Het is dan ook niet verwonderlijk dat 'in-work' voordelen vaak een centrale rol spelen in strategieën die werden ontwikkeld om werken te doen lonen. Hervormingen in dit gebied zijn er vaak op gericht om armoede terug te dringen en de tewerkstelling te verbeteren onder families met lage inkomens (Blundell, 2000). Ik veronderstel dat de andere deelgebieden van deze categorie van arbeidsmarktinstututie voor zich spreken. Indien dit niet het geval is, wordt dit zeker duidelijk bij de bespreking van enkele ondernomen hervormingen in elk van deze subcategorieën.

Wederom is een eerste vaststelling bij het bespreken van de ondernomen hervormingen, het feit dat bijna alle maatregelen gericht zijn op de zwakkere groepen in de maatschappij. Zo is er voornamelijk aandacht voor oudere werklozen, lange termijn werklozen en personen met een laag inkomen. Deze personen kennen meestal een verhoogd risico op een werkloosheidsval, waarbij het voor hen financieel oninteressant is om arbeid te verstrekken. Een tweede vaststelling is dat de meeste maatregelen weer betrekking hebben op het geven van een monetaire incentive. Slechts een beperkt aantal maatregelen betreffen een strenger toezicht op uitkeringsgerechtigde personen of strengere voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering.

In de eerste subcategorie, 'in-work' voordelen, werden voornamelijk hervormingen doorgevoerd die gericht zijn op het blijven verstrekken van een bepaalde uitkering aan personen die behoren tot een zwakkere groep en opnieuw aan de slag gaan op de arbeidsmarkt. Zo krijgen, bijvoorbeeld, oudere werklozen die een job aanvaardden een inkomenssupplement. De voorwaarden verbonden aan het verkrijgen van dit inkomenssupplement werden in 2006 zelfs versoepeld om er op die manier voor te zorgen dat ouderen de weg terugvinden naar de arbeidsmarkt. De ondernomen maatregelen houden echter wel (expliciet) rekening met het voorkomen van een werkloosheidsval en zijn er op gericht de participatie van de zwakkere groepen te verhogen. De volgende subcategorie, familiegerelateerde maatregelen, betreft voornamelijk hervormingen die de interne flexicurity ondersteunen via systemen die arbeid en privéleven helpen verzoenen (NHP, 2009). Concreet gaat het hier over een toename in de aftrekbaarheid van de kosten verbonden aan kinderopvang, alsook het verhogen van de maximumleeftijd. Verder werd ook besloten om meer plaatsen in kinderopvang te creëren alsook flexibelere regelingen in kinderopvangvoorzieningen door te voeren opdat jonge ouders kunnen deelnemen aan het arbeidsmarktgebeuren. In de voorlaatste subcategorie betreffen de hervormingen een verhoging van het gegarandeerd inkomen en een verhoging van het integratie-inkomen. In beide gevallen wordt beoogd ondersteuning te bieden aan personen met een laag inkomen. De laatste categorie van hervormingen, betreft de netto vervangingsratio. In deze subcategorie kan een onderscheid gemaakt worden tussen ondernomen hervormingen die een verhoging van de vervangingsratio impliceren en ondernomen hervormingen die een strengere opvolging of strengere voorwaarden voor het verkrijgen van een uitkering beogen. Aangaande deze laatste soort ondernomen hervormingen wordt enerzijds van oudere werklozen vereist naar een job te zoeken om op die manier de instroom in werkloosheidsplannen in te perken. Anderzijds wordt er sinds 2004 gebruik gemaakt van een individuelere benadering om werklozen te controleren. Dit impliceert dat er op regelmatige basis check-ups worden gedaan van mensen die (gemiddeld) langer dan achttien maanden een werkloosheidsuitkering genieten. Bovendien worden lange termijn werklozen uitgenodigd op een persoonlijk gesprek met het doel na te gaan of deze personen voldoende inspanningen leverden om aan een baan te raken of bepaalde trainingen te volgen. Het nalaten van het zoeken naar een baan kan gesanctioneerd worden met het gedeeltelijke of volledige verlies van de werkloosheidsuitkering. Het doel van deze hervorming is het verbeteren van de inzetbaarheid van

de werklozen door het verstrekken van advies en het aanbieden van training of in laatste instantie, via het opleggen van een financiële sanctie.

De Belgische prestaties in dit beleidsdomein kunnen opnieuw vergeleken worden met deze van de Europese lidstaten. Het beleidsdomein "Making work pay" gedefinieerd door de LAF database, sluit het nauwst aan bij deze categorie van arbeidsmarktinstuties. Voor elk van bovenstaande subcategorieën is echter niet direct een indicator te vinden. Er is wel informatie beschikbaar over de werkloosheidsval en inactiviteitsval waarop de meeste van bovenstaande maatregelen een invloed hebben.

Algemeen kan ik concluderen dat de Belgische prestaties in dit beleidsdomein ondermaats zijn ten opzichte van de EU-27 en dat er zelfs een negatieve verandering heeft plaatsgevonden in de geaggregeerde indicator voor dit beleidsdomein. Deze licht negatieve verandering is echter niet toe te schrijven aan de beleidsindicatoren waarover de beleidsmakers een invloed kunnen uitoefenen aangezien deze een positieve verandering vertonen. Bij een meer gedetailleerde bestudering van deze ondermaatse prestatie, kan worden vastgesteld dat de indicator 'duur van werkloosheidsvoordelen' een enorm negatieve waarde aanneemt, wat een indicatie is voor een sterk ondermaatse prestatie ten opzichte van de benchmark. Uit deze ondermaatse prestatie kan worden afgeleid dat de duur van de werkloosheidsvoordelen aldus te hoog ligt in ons land ten opzichte van de EU-27. Deze vaststelling is uiteraard geen verrassing aangezien de werkloosheidsuitkering in België in principe onbeperkt kan bekomen worden. Verder wordt er ook ondermaats gepresteerd met betrekking tot de beleidsindicator inactiviteitsval. Deze neemt immers in alle mogelijke situaties, lage inkomensverdiener of gemiddelde inkomensverdiener en geen kinderen of twee kinderen, een negatieve waarde aan. Dit betekent dat de inactiviteitsval hoog is voor België (relatief ten opzichte van EU-27). Wat de werkloosheidsval betreft, kent deze eveneens telkens een negatieve waarde, met uitzondering voor de situatie waarin het gaat om een persoon die de enige kostwinnaar is en twee kinderen heeft. Inzake de netto vervangingsratio is de neergezette prestatie gemengd. Afhankelijk van de (gezins)situatie vertoont deze een ondermaatse of bovenmaatse prestatie. Een ondermaatse prestatie in de indicator netto vervangingsratio betekent dat deze indicator in de welbepaalde context hoog is in vergelijking met EU-27.

Tenslotte moet ik bemerken dat de werkloosheid- en andere welvaartgerelateerde voordelen een belangrijke categorie van arbeidsmarktinstuties vormen. Zo werd de invloed van de werkloosheidsuitgaven op de werkloosheidsindicatoren ondermeer bevestigd in het derde hoofdstuk. Daarenboven toonden Guichard en Rusticelli (2010) aan dat de gevoeligheid van de structurele werkloosheid voor veranderingen in de totale werkloosheid onder meer sterk beïnvloed wordt door deze institutie. In het kader van de flexicurity-aanpak werd eveneens aangehaald dat België focust op de inkomenszekerheid (onbeperkte uitkering), hoewel het leggen van de klemtoon op werkzekerheid leidt tot gunstigere effecten op de arbeidsmarktparticipatie (Wilthagen & Tros,

2004). Gezien het belang van deze institutie, moet bijgevolg worden opgelet dat de geboden zekerheid het arbeidsaanbod en het hele arbeidsmarktgebeuren in België niet tot nadeel strekt.

Belastingen op arbeid (v)

In deze voorlaatste categorie van arbeidsmarktinstuties kunnen de geïmplementeerde maatregelen opnieuw ingedeeld worden in een drietal deelgebieden. Er zijn maatregelen die een invloed beogen op deze institutie via de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers, de sociale zekerheidsbijdragen van werknemers of via de inkomensbelasting.

De overgrote meerderheid van de ondernomen maatregelen is wederom gericht op de zwakkere groepen in de arbeidsmarkt waaronder ouderen, personen met een laag inkomen en lange termijn werklozen, maar ook ontslagen werknemers in geval van collectieve ontslagen en ploegen- en nachtarbeiders. Verder impliceren de meeste van de hervormingen een daling in de sociale zekerheidsbijdragen voor werkgevers of werknemers of een (uitbreiding van een) vrijstelling.

Aangaande de eerste deelcategorie, de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers, gaat het voornamelijk om hervormingen die via een daling in de te betalen bijdragen de tewerkstelling van een aantal zwakkere groepen trachten aan te moedigen. Andere hervormingen betreffen de vereenvoudiging van de bestaande systemen of het verhogen van de bijdragen in het kader van het solidariteitspact tussen generaties. De tweede deelcategorie of de sociale zekerheidsbijdragen van werknemers, omvat naast het reduceren van de verplichte bijdragen voor bepaalde personen, een tweetal specifieke hervormingen. Een eerste hervormingsmaatregel is gericht op het reduceren van zwartwerk door het opdrijven van de controles, maar ook via het voeren van een sensibiliseringscampagne. Een tweede maatregel was de geleidelijke introductie van een 'employment' bonus. Algemeen heeft een daling in de individuele sociale zekerheidsbijdragen van de werkgever of de werknemer drie doelstellingen, namelijk het stimuleren van de tewerkstelling door lagere arbeidskosten, het aantrekkelijker maken van werken voor mensen met een laag inkomen en het ontwijken van de werkloosheidsval.

In 2004 werd een hervormingsmaatregel geïntroduceerd die een overlap tussen deze eerste twee deelgebieden met zich meebracht. Zo werd ter bevordering van de participatie van werknemers die collectief ontslagen werden omwille van herstructureringen, een daling in de sociale zekerheidsbijdragen van zowel de werknemers, die terug werk vonden, als werkgevers, die zulk een persoon aanwierven, geïntroduceerd.

Wat de laatste deelcategorie of de inkomensbelasting betreft, waren de genomen maatregelen gericht op het realiseren van een drietal doelen. Zo werden er incentives voor onderzoek en ontwikkeling verstrekt via de gedeeltelijke vrijstelling voor de betaling van roerende voorheffing op het salaris van onderzoekers. Een tweede doelstelling was het verhogen van de werkflexibiliteit via

het reduceren van de kost van ploegenarbeid. Zo kenden bedrijven waar arbeiders werkten in ploegen een daling in hun belastingen. De laatste doelstelling was het verhogen van het netto inkomen in de personenbelasting, zonder een verhoging van de arbeidskost voor de werkgevers. Dit werd gerealiseerd via een toename in het aftrekbare forfaitaire bedrag, dat als kost of uitgave mag worden ingebracht.

Aan de hand van de LAF database kan worden geconcludeerd dat de tot nog toe ondernomen hervormingen nog steeds leiden tot een sterk ondermaatse prestatie voor België ten opzichte van de EU-27. Alle beleidsindicatoren, waaronder de tax wedge, de sociale zekerheidsbijdragen van werkgevers en de belastingen geheven op personen met een laag inkomen, die onder dit deelgebied werden opgenomen in de database, vertonen een sterk negatieve waarde en impliceren aldus een ondermaats overheidsbesturen. De gerealiseerde veranderingen in de indicatoren zijn bijna allemaal neutraal aangezien zij een waarde hebben kleiner dan |3|. De enige beleidsindicator waarin een duidelijke vooruitgang werd geboekt ten opzichte van de EU-27, was in de sociale zekerheidsbijdragen die werkgevers moeten betalen. Ondanks deze verbetering reflecteert deze indicator nog steeds een sterk ondermaatse prestatie. Algemeen toonde de proxy voor de belastingdruk in het econometrisch onderzoek al aan dat deze institutie een ongunstig effect uitoefent op de (totale en lange termijn) werkloosheid.

Loononderhandelingen (vi)

In de laatste categorie van arbeidsmarktinstellingen wordt besproken welke hervormingen plaatsvonden aangaande de loononderhandelingen. Opnieuw kunnen de geïmplementeerde hervormingen worden onderverdeeld in een drietal subcategorieën, met name de contractuele minima, flexibele afspraken en de overheidstussenkomst in de loononderhandelingen.

De hervormingen die werden doorgevoerd in het eerste deelgebied, de contractuele minima, zijn gericht op de lage inkomensverdieners. Enerzijds zijn er maatregelen die een beperking opleggen aan de loonstijgingen en kaderen in een hervormingsakkoord tussen de overheid en de sociale partners om het concurrentievermogen terug te winnen (1996). Onder dit akkoord moeten de sociale partners om de twee jaar beslissen over de evolutie van de loonkosten op het nationaal niveau, wat op zijn beurt de loononderhandelingen op het sectoraal en bedrijfsniveau stuurt. Wanneer de sociale partners er niet in slagen tot een akkoord te komen, bepaalt de overheid de loonstandaard. Anderzijds werden er verschillende hervormingen ingevoerd die een stijging in de minimumlonen opleggen. In het tweede deelgebied werd via de hervormingen gefocust op een wettelijk kader aangaande de participatie van werknemers in de winst van het bedrijf en op het belastingvriendelijk maken van deze loonbonus. Inzake de overheidstussenkomst, of nog de derde subcategorie, werd zonet al gesteld dat de overheid kan tussenkomen in het bepalen van de loonstandaard bij gebrek aan een akkoord tussen de sociale partners. De overheid vergt van de sociale partners dat zij een correctiemechanisme integreren in het tweejaarlijks akkoord opdat een

onderhandelingsprocedure voor correctie is voorzien indien de effectieve loonstijging hoger ligt dan de indicatieve norm. Bovendien voorzag de overheid ook een procentuele belastingvrijstelling op de brutolonen die bedrijven moeten betalen.

Het vergelijken van de Belgische prestaties inzake de loononderhandelingen en het beleid aangaande loonzetting met de EU-27 prestaties, maakt duidelijk dat België een ondermaatse prestatie neerzet. Bij het gedetailleerd bestuderen van deze ondermaatse prestatie, kan in eerste instantie worden vastgesteld dat de meeste indicatoren prestatie-indicatoren zijn. Een tweede vaststelling is dat de meeste indicatoren een neutrale prestatie aangeven. Opmerkelijk is echter het feit dat, ondanks de maatregelen om het concurrentievermogen te vrijwaren, de Belgische groei in de reële arbeidskost hoger is dan voor de EU-27, wat uiteraard leidt tot een slechte prestatie op dit gebied.

Aan de hand van bovenstaand overzicht over de ondernomen hervormingen in de Belgische arbeidsmarkt, werd een antwoord gegeven op de vierde deelvraag, met name "Welke hervormingen werden reeds geïmplementeerd of getracht te implementeren?". In de volgende alinea van dit hoofdstuk worden de in de toekomst geplande hervormingen voorgesteld na een korte beschrijving van de opvolger van de Lissabonstrategie, de Europa 2020strategie.

4.3 Toekomstige hervormingen van de Belgische arbeidsmarkt(instituties)

Aangezien alle Europese lidstaten rekening moeten houden met de kerndoelen die op Europees niveau worden uiteengezet, zal ik eerst kort bespreken wat de Europa 2020strategie inhoudt, die als opvolger van de Lissabonstrategie in het leven werd geroepen. Daarna wordt ondermeer aandacht besteed aan een belangrijke hervorming die in België op til is, waaronder het gelijk trekken van het statuut voor arbeiders en bedienden.

4.3.1 EU2020-strategie

In de Lissabonstrategie werd vooropgesteld dat de geformuleerde doelstellingen zouden moeten worden gerealiseerd tegen het jaar 2010. De strategie kende op die manier een looptijd van tien jaar. Deze vooropgestelde doelstellingen werden echter niet gerealiseerd. De Europa 2020strategie bouwt eigenlijk verder op de Lissabonstrategie en zal tevens gedurende een periode van tien jaar worden nagestreefd.⁹ Het verschil met de Lissabonstrategie is dat de EU2020-strategie zich toelegt op het nastreven van slechts een beperkt aantal kerndoelstellingen. Het uiteindelijke resultaat dat wordt beoogd is een Europese economie die zich ontwikkelt tot een zeer concurrerende, sociale en groene markteconomie. De EU2020-strategie gaat dan ook door het leven als de nieuwe Europese

⁹ Informatie over Europa 2020strategie en Lissabonstrategie, opgevraagd op 15 februari, 2011, via www.europa-nu.nl.

strategie voor meer banen en slimme, duurzame en inclusieve groei met een vijftal doelen die onderling samenhangen en elkaar versterken (European Council, 2010). Deze vijf doelstellingen zijn het verhogen van de arbeidsparticipatiegraad, het verbeteren van de voorwaarden voor onderzoek en ontwikkeling, het nastreven van groene economische groei, het verhogen van het onderwijsniveau en tot slot, het bevorderen van sociale insluiting door armoedereductie. Sommige van deze doelen zijn vervat in EU-wetgeving, andere hebben geen regulerende strekking. De opgesomde doelen, moeten uiteraard worden omgezet in nationale doelen door de individuele lidstaten mits een intensieve coördinatie en een nauwe samenwerking tussen zowel Europese en nationale overheden en instellingen als sociale partners. Via deze weg wordt getracht een groter draagvlak voor de strategie te creëren.

De EU2020-strategie krijgt een meer concrete invulling via de verschillende vlaggenschipprogramma's of kerninitiatieven aan de hand waarvan de kerndoelen moeten worden behaald. Voorbeelden hiervan zijn initiatieven als 'Jeugd in beweging' en 'Een agenda voor nieuwe vaardigheden en banen'. Beide onderdelen behoren tot de Europese werkgelegenheidsstrategie voor het scheppen van meer en betere banen overeenkomstig de strategie Europa 2020.¹⁰ In de agenda voor nieuwe vaardigheden en banen worden door de Commissie een aantal concrete acties voorgesteld om de functionering van de Europese arbeidsmarkten te verbeteren en op die manier een bijdrage te leveren aan het realiseren van de arbeidsparticipatiedoelstelling. Hierbij wordt aandacht besteed aan investeringen in opleiding en het verbeteren van de arbeidsmarktvoorwaarden, maar ook opnieuw aan flexicurity. Deze agenda vormt een aanvulling op het initiatief 'Jeugd in beweging' waaronder een verzameling van beleidsinitiatieven inzake onderwijs en werk voor jongeren in Europa, kunnen worden begrepen.

Ten slotte moet nog worden opgemerkt dat in de strategie Europa 2020 het belang van structurele hervormingen beklemtoond wordt. De EU2020-strategie verlegt immers het beleid van crisismangement naar hervormingen op middellange tot lange termijn die onder andere de groei van de werkgelegenheid bevorderen alsook de houdbaarheid van de openbare financiën garanderen. Dit wordt ondermeer beoogd door hervormingen van het pensioenstelsel door te voeren (European Council, 2010). Verder wordt gesteld dat structurele hervormingen nodig zijn om een krachtig en duurzaam herstel te realiseren na de gekende crisis om op die manier tevens het behoud van onze sociale modellen te kunnen vrijwaren. De Europa 2020strategie is er dan ook op gericht om het doorvoeren van structurele hervormingen makkelijker te maken.

¹⁰ Informatie over Europa 2020strategie, opgevraagd op 15 februari, 2011, via www.eceuropa.eu/europa2020.

4.3.2 Belgische toekomstplannen

Zoals zonet werd aangehaald, moeten de verschillende landen, die deel uitmaken van de Europese Unie, de doelstellingen van de EU2020-strategie vertalen in nationale streefdoelen. Na een korte bespreking van dit recent (15 april 2011) goedgekeurde Nationale Hervormingsprogramma 2011, wordt tevens ingegaan op het ontwerp van Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2011-2012 dat de sociale partners succesvol onderhandelden (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011).

4.3.2.1 Nationale Hervormingsprogramma 2011

Het Nationale Hervormingsprogramma 2011 is opgebouwd aan de hand van de vijf doelstellingen geformuleerd in de Europa 2020strategie. Met deze verschillende maatregelen wordt getracht de op Europees niveau gezette doelstellingen te behalen. In het kader van deze masterproef wordt gefocust op de doelstelling aangaande de arbeidsmarkt en werkgelegenheid.

In dit recent goedgekeurd programma worden na een korte schets van de huidige situatie, de bottlenecks of belemmeringen inzake het werkgelegenheidsbeleid geconcretiseerd. Zo zijn de grootste knelpunten gelegen in de arbeidskosten, de vorming en kwalificatie, de arbeidsmarktparticipatie van enkele doelgroepen alsook de strijd tegen discriminatie inzake werkgelegenheid (NHP 2011, 2011). Hoewel de prioriteiten van de gemeenschappen en gewesten verschillend zijn, worden dezelfde structurele problemen ervaren in heel het land. Bijgevolg wordt bij het bespreken van de geplande acties een onderscheid gemaakt tussen de federale overheid en de verschillende overheden van de deelstaten. Ik beperk me tot een loutere bespreking van de algemene richtlijnen op federaal niveau.

De Belgische overheid zette enkele overkoepelende doelstellingen op die tegen 2020 moeten worden behaald. De maatregelen om deze te realiseren berusten op een zevental krachtlijnen waaronder loonbeheersing, hervorming van het werkloosheidsstelsel, vermindering van de fiscale druk op lage lonen enzovoorts (NHP 2011, 2011). De getroffen maatregelen betreffen in de meeste gevallen monetaire sancties of stimulansen zoals subsidies, een tussenkomst in de bijdragen en een loonkostenvermindering. Desondanks blijven deze acties slechts kleine tijdelijke oplossingen die de gevolgen van grotere structurele problemen trachten in te perken. Om de gestelde doelstellingen te bereiken zijn echter meer diepgaande hervormingen nodig die de oorzaak van de problemen aanpakken. De huidige politieke impasse voorkomt echter dat de nodige structurele hervormingen, waar België behoefte aan heeft, getroffen kunnen worden.

4.3.2.2 Interprofessioneel akkoord 2011-2012

Het Interprofessioneel Akkoord (IPA) 2011-2012 omvat meer concrete maatregelen dan diegenen opgenomen in het NHP 2011. Het IPA 2011-2012 bestaat uit vier grote brokstukken, met name de

loonvorming, de welvaartsvastheid van sociale uitkeringen, de verlenging van enkele bestaande afspraken en het statuut van arbeiders en bedienden (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011).

Aangaande de loonvorming zijn de sociale partners van mening dat het noodzakelijk is te streven naar een evenwicht tussen de beheersing van de loonkosten en de evolutie van de koopkracht (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011). Met het oog op de vrijwaring van onze concurrentiekracht en het terugdringen van de Belgische loonkostenhandicap, besloten de partners tot een doorgedreven loonmatiging. Hierbij mag uiteraard de evolutie van de koopkracht niet uit het oog verloren worden. Gegeven de economisch moeilijke periode en het rapport van de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven (CRB), waaruit bleek dat voor de periode 2009-2010 de loonkosten in België maar liefst 0,4% sterker stegen dan in de referentielanden, werd in dit IPA geconcludeerd dat eventuele loonsverhogingen of andere voordelen bovenop de index slechts vanaf 2012 zouden ingaan. Aan deze loonsverhoging werd niet alleen een tijdsbeperking opgelegd, maar ook een beperking in hoeveelheid. Zo mag de loonsverhoging niet meer bedragen dan 0,3% van de loonkosten.

Hiernaast hebben de sociale partners tevens onderhandeld over een aantal maatregelen die behoren tot een tweede onderdeel van het IPA, namelijk de welvaartsvastheid van de sociale uitkeringen. Hierin kaderen niet alleen de aanpassingen van de sociale uitkeringen aan de welvaart die volgens de wet op het Generatiepact tweejaarlijks moeten gebeuren (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011). Zo wensen de sociale partners, rekening houdend met de budgettaire moeilijke situatie, eveneens maatregelen door te voeren voor 60% van de beschikbare enveloppen. Er kan echter besloten worden de resterende 40% ook vrij te maken. Bij de invulling van de betreffende begrotingsenveloppe hebben de sociale partners zich laten leiden door een aantal uitgangspunten. Een eerste uitgangspunt kent een prioritair belang toe aan de minimumuitkeringen, zeker op het gebied van de pensioenen. Verder wordt gesteld dat geen middelen mogen worden besteed aan het creëren van nieuwe of een versterking van bestaande werkloosheidsvallen. Een derde uitgangspunt betreft het uitwerken van een mechanisme om premieverhogingen in het kader van arbeidsongevallen voor ondernemingen te neutraliseren.

Naast een verlenging van bestaande afspraken waaronder de bijzondere burgpensioenregeling en de innovatiepremie, wordt eveneens een evaluatie van de brugpensioenregelingen gepland tegen oktober 2011 in het kader van de uitvoering van het Generatiepact, (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011). Afhankelijk van de uitkomsten van deze evaluatie kunnen vervolgens de nodige bijstellingen worden geformuleerd.

Het laatste onderdeel van het IPA betreft het nieuw (eenvormig) statuut voor arbeiders en bedienden. Het onderscheid dat momenteel nog steeds gemaakt wordt tussen arbeiders en bedienden bestaat al meer dan honderd jaar in ons (arbeids)recht. Hoe langer, hoe meer groeit het

beseft dat zulk een onderscheid achterhaald is in deze tijdsperiode. Gezien het lange bestaan van dit onderscheid en de aparte ontwikkeling die beide statuten kenden, werd besloten tot een geleidelijke evolutie naar een nieuw statuut (Interprofessioneel Akkoord 2011-2012, 2011). Hierbij wordt gestreefd naar een evenwicht tussen faire sociale bescherming en kostenneutraliteit voor de werkgevers. Het probleem van het verschillende statuut kan worden opgesplitst in een aantal aspecten waarin het onderscheid tussen beide groepen telkenmale naar voren komt. Deze verschillende aspecten betreffen het ontslagrecht, de jaarlijkse vakantie, het gewaarborgd loon en de carensdag¹¹, de tijdelijke werkloosheid, de collectieve arbeidsverhoudingen en tot slot de uitbetaling van het loon. Aangezien het bespreken van de geplande geleidelijke veranderingen buiten de scope van deze masterproef ligt, zal ik mij richten op het probleem inzake het ontslagrecht dat in het eerste hoofdstuk werd aangehaald. Daar stelde ik al dat de opzegtermijn en verbrekingsvergoeding sterke verschillen vertoont tussen arbeiders en bedienden. Het gestelde doel is dat vanaf 2012 stappen zullen worden ondernomen om de momenteel geldende regelingen voor arbeiders en bedienden naar elkaar toe te laten groeien. Over een periode van zes jaar moet immers de opzeggingsperiode voor arbeiders, respectievelijk bedienden, zijn opgetrokken, respectievelijk zijn gedaald. Dit wordt gepoogd te bereiken via de formule Claey¹² af te schaffen en te herleiden tot 1 maand per jaar anciënniteit in de onderneming, alsook door toepassing van convergentiecoëfficiënten¹³ vastgesteld in de tweejaarlijkse cao van de Nationale Arbeidsraad (NAR). Eind 2012 wordt, voortbouwend op de zonet beschreven eerste fase, een definitieve regeling uitgewerkt. Belangrijk hierbij op te merken is dat het voorgestelde stappenplan alsook de definitieve regeling alleen gelden voor nieuw aangenomen werknemers. De werknemers die momenteel al in dienst zijn behouden als het ware hun rechten onder de nog momenteel geldende regelingen. Hoewel in dit IPA de eerste stappen in de goede richting werden gezet, moet de definitieve regeling worden afgewacht, welke hopelijk geen zwak afkooksel wordt van de initiële plannen en ideeën.

¹¹ De eerste werkdag van de arbeidsongeschiktheid is een carensdag. Dit is een remdag waarvoor geen loon moet worden betaald. De periode van gewaarborgd loon begint daags na de carensdag. (Blanpain, 2004)

¹² De naam van de formule verwijst naar haar bedenker, advocaat Thierry Claeys. De heer Claeys berekent geregeld hoeveel de arbeidsrechtbanken gemiddeld toestaan als opzeggingstermijn (Blanpain, 2004). Deze periode is bepalend voor de ontslagvergoeding. Zo creëerde hij een formule die uitgegroeid is tot één van de officiële hoekstenen van het Belgisch arbeidsrecht. De formule ziet eruit als volgt: $(\text{anciënniteit} * 0.88) + (\text{leeftijd} * 0.06) + (\text{loon} * 0.033) - 1$.

¹³ Aan de hand van convergentiecoëfficiënten wordt getracht de regeling van bedienden en arbeiders naar elkaar toe te laten evolueren of convergeren.

Tot slot moet gezorgd worden voor een vrijwaring van de concurrentiekracht bij het implementeren van maatregelen om het ontslagrecht te hervormen en bij alle andere aspecten inzake het gelijk trekken van het statuut voor arbeiders en bedienden,. In het IPA wordt immers expliciet opgemerkt dat de meerkosten die interprofessioneel, sectoraal of op bedrijfsvlak worden veroorzaakt door de eenmaking van de statuten, (structureel) moeten worden geneutraliseerd.

Hoofdstuk 5. Pensioenen en de vergrijzingsproblematiek

Noodzaak en mogelijkheden voor hervormingen en gevolgen voor de arbeidsmarkt.

Dit laatste hoofdstuk van de masterproef tracht een antwoord te bieden op de laatste deelvraag: 'Welke hervormingen dienen te worden geïmplementeerd met betrekking tot een specifieke categorie van instituties?'. Op basis van de resultaten van het econometrisch onderzoek, dat werd besproken in hoofdstuk 3, heb ik besloten om de Belgische pensioenen onder de loep te nemen. Naar mijn mening staat de Belgische overheid voor grote uitdagingen aangaande deze categorie van instituties. Ook internationale instanties zoals de Europese Commissie en de OESO besteden ruime aandacht aan deze internationale uitdaging en mogelijke aanpakken. In wat volgt licht ik eerst het internationaal ervaren probleem meer concreet toe. Hierna volgt een bespreking van het huidige Belgische pensioenstelsel aan de hand waarvan de specifieke problemen waarmee België te maken heeft, worden verduidelijkt. Dit hoofdstuk eindigt met een paragraaf omtrent de oplossingen voor dit probleem. Deze paragraaf bevat een kritische bespreking van de oplossingen die reeds werden uitgevoerd, zoals het Zilverfonds en het Generatiepact. Daarnaast worden tevens oplossingen bekeken die momenteel nog niet werden ingevoerd en waaraan kan worden gedacht bij het bieden van een antwoord op de gekende uitdagingen.

5.1 Vergrijzingsproblematiek

Reeds in het eerste hoofdstuk werd het vergrijzingsprobleem aangekaart. Met die reden worden in eerste instantie kort het internationale karakter van het probleem en de daaruit voortvloeiende consequenties toegelicht. Vervolgens worden het probleem en de bijhorende gevolgen gestaafd met behulp van concrete cijfers voor de Belgische situatie.

5.1.1 Vergrijzing is een internationaal probleem

Alle lidstaten van de OESO worden momenteel geconfronteerd met vergelijkbare demografische veranderingen. Zo ervaren alle landen een veroudering van de bevolking toe te schrijven aan een dalend geboortecijfer en een stijging in de levensverwachting (Whiteford & Whitehouse, 2006). Meer concreet wordt verwacht dat tussen 2000 en 2050 het aandeel 65-jarigen in de populatie (gemiddeld) bijna verdubbeld in de OESO-landen. Whiteford en Whitehouse (2006) bemerken dat deze stijging weliswaar beperkter zal zijn voor landen die al een gemiddeld vrij oude bevolking hebben, zoals ondermeer België. Verder stellen zij dat de sterkste effecten ervaren worden in de twee volgende decennia aangezien in deze periode de babyboomgeneratie de pensioengerechtigde leeftijd bereikt. Deze situatie heeft twee gevolgen. Ten eerste zal de bevolking op actieve leeftijd samengesteld zijn uit een stijgend aantal ouderen. Ten tweede zal de ouderdomsafankelijkheidsratio blijven toenemen. Deze graad wordt gedefinieerd als het aantal mensen op pensioengerechtigde leeftijd ten opzichte van het aantal personen op actieve leeftijd.

Bijgevolg kan het probleem van de vergrijzing *grosso modo* worden opgesplitst in twee vaststellingen (Whiteford & Whitehouse, 2006). De eerste vaststelling betreft het groter wordende aantal ouderen in de bevolking. Een ander prominent feit is de voorspelde daling in de relatieve grootte van de bevolking op actieve leeftijd. Deze tweede vaststelling impliceert zowel een daling van de bevolking op beroepsactieve leeftijd ten opzichte van de totale populatie alsook een daling in absolute termen uitgedrukt. De ontwikkelingen aangaande de bevolking op actieve leeftijd zullen in de meeste OESO-landen leiden tot een scherpe terugval in de groei van arbeidskrachten.

Deze demografische wijzigingen hebben een aantal concrete consequenties voor de overheidsbudgetten en de economie. Zo worden de uitgaven aan gezondheid en pensioenen verwacht een sterke stijging te kennen (Whiteford & Whitehouse, 2006). Daarenboven komt deze toename in uitgaven tot stand in een periode waarin alle landen te kampen hebben met hoge publieke schulden en tekorten ten gevolge van de recente financiële crisis en bijhorende recessie (Buyse, Heylen, & Van de Kerckhove, 2010). Ook de belastingsdruk op de werkende bevolking zal toenemen als gevolg van een kleiner wordend aantal werkende personen in relatie tot de inactieve bevolking (Whiteford & Whitehouse, 2006). Gezien de invloed van de vergrijzing op het arbeidsaanbod zal eveneens de economie aan een trager tempo groeien. Deze vertraging kan een halt worden toegeroepen door het realiseren van een stijging in de arbeidsproductiviteit of door een toename in de arbeidsmarktparticipatie en tewerkstelling. Hieraan wordt bij de bespreking van mogelijke oplossingen verdere aandacht besteed.

5.1.2 Vergrijzing in België

Wanneer we de vergrijzingsproblematiek in België bestuderen, komen we tot de volgende vaststellingen.

Zoals hierboven al werd gesteld, kent België al een vrij verouderde bevolking. Dit is te wijten aan de sterke daling in de geboortecijfers sinds de jaren '60 van de vorige eeuw en de hiermee gepaard gaande stijging in de levensverwachting van ouderen (65+) (OECD, 2005). Sinds de jaren '70 vertraagde tevens de groei in de Belgische bevolking op actieve leeftijd (15-64). De groei in deze bevolking werd voorspeld verder te vertragen vanaf 2010 aangezien dit het moment was waarop de babyboomgeneratie uit de bevolking op beroepsactieve leeftijd zou vloeien. Tegelijkertijd wordt de groei in de oudere bevolking hoog geschat tussen 2010 en 2025 waarna een periode van verminderde groei wordt verwacht.

In een vorige alinea werd reeds aangehaald dat de vergrijzingsproblematiek enerzijds bestaat uit een toename van de oudere bevolking en anderzijds uit wijzigingen in de bevolking op actieve leeftijd welke zich uiten in veranderingen in de participatie, het arbeidsaanbod en de ouderdomsafankelijkheidsratio. Voor elk van deze drie laatste indicatoren werden concrete voorspellingen gevonden voor de eerste helft van de 21^{ste} eeuw (OECD, 2005).

Aangaande de eerste indicator, de Belgische arbeidsmarktparticipatie, wordt verwacht dat tussen 2000 en 2025 ongeveer hetzelfde niveau wordt bereikt als het OESO gemiddelde (OECD, 2005). De daling die België kent in de arbeidsmarktparticipatie zal echter kleiner zijn gezien de toenemende participatie van vrouwen. Verder wordt de groei in de tweede indicator, het arbeidsmarktaanbod, geschat zich op hetzelfde niveau als het OESO gemiddelde te bevinden wegens de lagere groei in de bevolking met leeftijd vijftien en ouder. Aangezien we momenteel bijna in de helft zitten van het eerste kwart van de 21^{ste} eeuw, kunnen we kort deze voorspelling in de arbeidsmarktparticipatie evalueren. Zoals blijkt uit Grafiek 11 opgenomen in hoofdstuk 3, kent België een arbeidsmarktparticipatie die ongeveer op dezelfde hoogte ligt als deze van de OESO-landen, wat consistent is met de voorspelling. Sinds 2000 is de arbeidsmarktparticipatie echter nog niet afgenomen, wat dan weer de voorspelling tegenspreekt. Deze daling kan weliswaar nog plaatsvinden gedurende de resterende helft van het eerste kwart van de 21^{ste} eeuw. In het volgende kwart van deze eeuw wordt voorspeld dat de daling in het arbeidsaanbod significant lager zal zijn dan het OESO gemiddelde. Dit is het gevolg van een sterke groei in de bevolking met een leeftijd van 15 jaar en ouder alsook van de kleinere negatieve impact van de demografische veranderingen op de arbeidsmarktparticipatie. De derde indicator, de ouderdomsafhankelijkheidsratio, is een maatstaf voor de economische druk die uitgaat van een ouder wordende bevolking. Ter herhaling wordt deze gedefinieerd als de ratio van inactieve personen ouder dan 65 jaar ten opzichte van de arbeidskrachten met een leeftijd van 15 jaar en ouder. De Belgische ouderdomsafhankelijkheidsratio wordt voorspeld te stijgen van 38% in 2000 tot 51% in 2025 en vervolgens tot 65% in 2050. Dit impliceert dat tegenover elke inactieve oudere persoon twee leden van de bevolking op beroepsactieve leeftijd staan in 2025 en slechts 1,5 in 2050. Hoewel de stijging in de Belgische afhankelijkheidsratio lager is in vergelijking tot het OESO gemiddelde, blijft de Belgische afhankelijkheidsratio in absolute termen hoger. Gezien de lage participatie, kende België immers al een hoge ouderdomsafhankelijkheidsratio.

Vooraleer wordt overgaan tot een bespreking van de oplossingen voor dit vergrijzingsprobleem, zoals hervormingen in de institutie pensioenen en andere hervormingen van de arbeidsmarkt, wordt het huidige Belgische pensioenstelsel geanalyseerd. Met behulp van deze tweede paragraaf worden enkele frappante zwakheden aan het licht gebracht.

5.2 Belgische pensioensysteem en knelpunten

Traditioneel worden pensioensystemen onderverdeeld in vier algemene types (Settergren, 2001). Deze verschillende types zijn gebaseerd op twee categorieën. De eerste categorie, de financieringswijze, maakt een onderscheid tussen repartitiesystemen (*pay-as-you-go systems*) en kapitalisatiesystemen (*fully funded systems*). De tweede categorie betreft de relatie tussen de geleverde bijdragen en het pensioenkrediet waarbij een onderscheid gemaakt wordt tussen het type met vaste bijdragen (*defined-contribution system*) en het type met vaste prestaties (*defined-*

benefit system). Deze indeling en terminologie wordt bij de beschrijving van het Belgische pensioensysteem alsook in de volgende paragraaf verscheidene malen aangehaald.

Het Belgische pensioensysteem berust, zoals de meeste landen, op verschillende pijlers. In België gaat het over drie pijlers. Deze pijlers verschillen inzake de wettelijke verplichting en de financiering, maar ook op veel andere gebieden. Hieronder wordt kort ingegaan op elke pijler zonder te vervallen in een grondige bespreking van elke individuele regeling. Het is immers louter de bedoeling een gestructureerd inzicht te geven in het vrijwel complexe pensioensysteem.

5.2.1 Eerste pijler – wettelijk pensioenstelsel

De eerste pijler wordt ook wel het wettelijk pensioenstelsel genoemd en wordt door de overheid georganiseerd.¹⁴ Het wettelijk pensioen fungeert als een soort verplichte verzekering of een vangnet dat beoogt na de pensionering een minimale levensstandaard te garanderen. Alle werknemers, zelfstandigen en ambtenaren zijn dan ook verplicht hierbij aangesloten.

In deze eerste pensioenpijler wordt een onderscheid gemaakt tussen werknemers (arbeiders en bedienden), zelfstandigen en ambtenaren (overheidssector) (Groen boek, 2010). Onder deze laatste groep, ambtenaren, moet voornamelijk gedacht worden aan een statutaire ambtenaar. Contractuele ambtenaren kennen een regeling gelijkaardig aan deze van een werknemer uit de privésector. Voor deze drie groepen is binnen elke pijler een verschillende regeling uitgewerkt. Op die manier wordt het Belgische systeem al snel een extreem complex geheel.

In België is het wettelijke pensioenstelsel een vasteprestatiesysteem met repartitie (Groen boek, 2010). In een vasteprestatiesysteem is het bedrag dat een persoon op pensioengerechtigde leeftijd ontvangt afhankelijk van enerzijds het aantal jaren dat de persoon bijdroeg gedurende zijn beroepsleven en anderzijds van het inkomen (na belastingen) dat deze persoon verdiende uit het verstrekken van zijn kennis en arbeid (Whiteford & Whitehouse, 2006). Daarbij moet worden opgemerkt dat in België, net zoals in Duitsland, aan alle actieve jaren eenzelfde gewicht wordt toegekend. Dit systeem van vaste prestaties is tegengesteld aan het vastebijdragensysteem dat momenteel ondermeer in Zweden wordt toegepast. Onder dit laatste systeem hebben individuen een aparte 'rekening' waarop bijdragen worden gekapitaliseerd (Groen boek, 2010). Het geaccumuleerde kapitaal, dat resulteert uit de geleverde bijdragen en de investeringsopbrengsten hierop, wordt geconverteerd naar een inkomensstroom wanneer de pensioengerechtigde leeftijd is bereikt. In zulk een systeem heeft de bijdrageratio aldus een belangrijke invloed op de pensioenrechten. Een mogelijk voordeel van het systeem met vaste bijdragen is dat er een

¹⁴ Informatie inzake het Groen boek (samenvatting), geraadpleegd op 15 april, 2011, via <http://www.pensioenconferentie.be>.

rechtstreekse en duidelijke relatie bestaat tussen de geleverde bijdragen en de verworven rechten. Hierdoor kan zulk een systeem een incentive in zich hebben om mensen langer actief op de arbeidsmarkt te houden.

Verder is het Belgisch wettelijk pensioenstelsel gestoeld op repartitie en niet op kapitalisatie zoals in Amerika wel het geval is. Onder het repartitiestelsel worden de huidige uitgaven inzake pensioenen betaald door de momenteel werkende bevolking. Hierdoor ontstaat er aldus een herverdeling tussen verschillende generaties waardoor het systeem gebaseerd is op intergenerationele solidariteit. Onder het kapitalisatiesysteem legt daarentegen iedereen een spaarpot aan voor het eigen pensioen. Op die manier financiert elke generatie haar eigen pensioen voor later (Groen boek, 2010).

Momenteel ligt de wettelijke rustpensioenleeftijd op 65 jaar (Groen boek, 2010). Tot op het moment van de pensioenhervorming in 1996 bedroeg de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen 60 jaar. In deze hervorming werd echter besloten deze leeftijd vanaf 1 juli 1997 geleidelijk op te trekken tot 65 jaar. Het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd impliceert echter niet dat een volledig pensioen wordt bekomen. De voorwaarde om een 'volledig' rustpensioen te ontvangen is immers dat de beroepsloopbaan 45 jaren telt. Verder kan ook vroeger op pensioen worden gegaan indien de leeftijd van 60 jaar werd bereikt en een beroepsloopbaan van 35 jaar werd afgelegd.

Het bedrag van het rustpensioen wordt voor de drie verschillende groepen (werknemers, zelfstandigen, overheidssector) anders berekend. Het grote en markante verschil tussen zelfstandigen en werknemers enerzijds en ambtenaren anderzijds, situeert zich in de basis waarop het pensioen berekend wordt (Groen boek, 2010). Bij zelfstandigen en werknemers wordt algemeen gekeken naar ieder jaar dat onder de beroepsloopbaan in aanmerking wordt genomen. Voor werknemers in de overheidssector wordt echter de gemiddelde wedde van de laatste 5 loopbaanjaren in beschouwing genomen. Dit zijn meestal de jaren waarin het hoogste inkomen wordt verdiend. Bovendien worden de wedden van de referentieperiode niet geplafonneerd in tegenstelling tot de regeling bij werknemers en zelfstandigen waar de referentiebezoldiging wel gelimiteerd wordt.

Ook wat de stimulansen om langer actief te blijven op de arbeidsmarkt betreft, is er een verschil tussen de overheidssector en de privésector. Ambtenaren kennen sinds 2001 al een pensioencomplement dat kan worden bekomen vanaf het moment dat de leeftijd van 60 jaar wordt bereikt (Groen boek, 2010). Het pensioencomplement bestaat uit een percentage dat wordt toegepast op het nominale pensioenbedrag. De grootte van het pensioencomplement neemt toe naarmate de gemiddelde leeftijd van pensionering verhoogt en kan zo oplopen tot 9%.¹⁵

¹⁵ Informatie inzake het Groen boek (samenvatting), geraadpleegd op 15 april, 2011, via <http://www.pensioenconferentie.be>.

Werknemers en zelfstandigen kunnen pas sinds 2007, als resultaat van het Generatiepact, een pensioenbonus verkrijgen. Onder deze pensioenbonus wordt een vast bedrag toegekend aan diegenen die de leeftijd van 62 hebben bereikt of een 44^{ste} loopbaanjaar starten en nog steeds actief participeren aan het arbeidsmarktgebeuren. Bovendien betreft het verschil tussen de privésector en de overheidssector niet louter het bedrag en de leeftijd waarop de bonus kan worden bekomen. In de privésector gaat het immers om een tijdelijke maatregel terwijl het in de overheidssector een definitieve maatregel betreft. Op het nut en de effectiviteit van de pensioenbonus wordt verder kort ingegaan.

Gegeven de kritiek die wordt geuit op het verschillende statuut voor arbeiders en bedienden, kan in vraag gesteld worden of het verschil tussen het wettelijk pensioen in de privésector en de overheidssector niet even achterhaald is. Bovendien berust het wettelijk pensioen in de overheidssector op principes en basisvoorwaarden die in de wet van 21 juli 1844 werden gehanteerd en nagenoeg ongewijzigd bleven (Groen boek, 2010). Dit gegeven is het bewijs bij uitstek dat het bestaande onderscheid niet langer verantwoord is. Met het oog op de vergrijzing en de toenemende druk op de publieke financiën kan naar mijn mening luidop kritiek worden gegeven op dit vrijwel frappante verschil tussen de statuten: waar zelfstandigen en werknemers een pensioen kennen dat tegen de armoedegrens gelegen is, genieten ambtenaren een veel gullere pensioenregeling in deze eerste pijler. Daarenboven staan ambtenaren als eerste in de rij om op pensioen te gaan, nog voor de wettelijke pensioenleeftijd werd bereikt (Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010).

Tot slot bemerk ik nog dat het wettelijk pensioen algemeen in toenemende mate onderworpen is aan de nodige kritiek. In de overgrote meerderheid van de Europese landen vinden hervormingen plaats die het belang van de eerste pensioenpijler verzwakken ten voordelen van de tweede pensioenpijler.¹⁶ Een kritiek die vaak geuit wordt, is dat de wettelijke pensioenen te laag zijn waardoor deze niet langer functioneren als een inkomensgarantie om ouderen uit armoede te houden (Groen boek, 2010). De uitgekeerde bedragen sluiten immers nauw aan bij de Europese armoedegrens van €899. België kent dan ook een van de laagste wettelijke pensioenen in de Europese Unie. Hierdoor winnen vanzelfsprekend de tweede en derde pijler aan belang.

Deze beschrijving van het wettelijke pensioen leidt tot een vrij harde conclusie die tevens al werd geformuleerd naar aanleiding van het Groen boek (2010). De prestaties in de eerste pijler zijn middelmatig en zelfs matig voor de gemiddelde hogere lonen. De vervangingsratio van het Belgisch pensioen, mits uitzondering van de overheidssector, is voor gemiddelde en hoge lonen in België

¹⁶ Informatie inzake het Groen boek en het Zilverfonds, geraadpleegd op 15 april, 2011, via www.pensioenconferentie.be.

dan ook ontoereikend in vergelijking tot andere lidstaten van de Europese Unie. Redenen hiervoor kunnen ondermeer gevonden worden in de pensioenen die niet aan de loonevolutie worden aangepast of het loonplafond voor de berekening van het pensioen dat gedurende vele jaren ongewijzigd bleef. Met betrekking tot de zwakste lonen zijn de prestaties vergelijkbaar met het Europese gemiddelde. Desondanks blijft België één van de landen waar het armoederisico waarmee ouderen worden geconfronteerd, het hoogst is. Dit gegeven is in contrast met de hoge kosten inzake de vergrijzingsuitgaven in vergelijking tot andere landen. Positief is echter dat de regering sinds een tiental jaren gestart is met het selectief aanpassen van de pensioenen van werknemers en zelfstandigen (minima en de oudste pensioenen). Desondanks kan (nog) geen inhaalbeweging worden vastgesteld.

5.2.2 Tweede pijler – aanvullende pensioenen

Zoals de naam het zelf zegt, wil de wetgever via de tweede pijler het wettelijk pensioen van zoveel mogelijk werknemers en zelfstandigen aanvullen (Groen boek, 2010). De overheid hecht steeds meer belang aan deze pijler, welke via fiscale stimulansen wordt aangeprezen. De neiging om deze pijler verder te ontwikkelen kan het gevolg zijn van de demografische problematiek en de impact daarvan op het wettelijke pensioen. Belangrijk hierbij te bemerken is dat de overheid slechts onrechtstreeks tussenkomt in deze tweede pijler door het creëren van een wettelijk kader of het verstrekken van fiscale voordelen (Berghman et al., 2010).

De tweede pensioenpijler is verbonden aan het werk en wordt om die reden ook het collectieve pensioensparen via de werkgever genoemd. Deze pijler wordt bijgevolg georganiseerd op het niveau van de onderneming, bedrijfstak of bedrijfsgroep (Berghman et al., 2010). In tegenstelling tot het wettelijk pensioen, dat gebaseerd is op repartitie en waartoe aansluiting wettelijk verplicht is, ligt bij het aanvullende pensioen de klemtoon op kapitalisatie en is aansluiting geenszins wettelijk verplicht (Groen boek, 2010). Een ander verschil met de eerste pensioenpijler situeert zich in de uitkeringsmethode. Zo wordt het wettelijk pensioen periodiek uitgekeerd waartegen in het kader van de tweede pensioenpijler kan gekozen worden voor een uitkering als rente of als kapitaal (Berghman et al., 2010). Bij een uitkering onder de vorm van een kapitaal wordt het opgebouwde pensioenkapitaal volledig en in één maal geïnd. Onder een uitkering als rente, ontvangt de gepensioneerde vanaf het moment van opname een bepaald bedrag op regelmatige tijdstippen en dit gedurende een welbepaalde periode ofwel levenslang. De uitkeringswijze van het pensioen in het kader van deze tweede pijler kan echter niet gekozen worden, maar wordt vastgelegd in het pensioenreglement. De persoon die onder een bepaald pensioenreglement valt, kan kiezen om een uitkering in kapitaal om te zetten naar een uitkering in rente. Het omgekeerde is daarentegen niet mogelijk.

Verder is ook in deze tweede pijler een aparte regeling uitgewerkt voor werknemers en zelfstandigen. Voor ambtenaren (overheidssector) werd geen regeling uitgewerkt. De hoge

vervangingsratio die wordt bekomen via de eerste pensioenpijler, is een verklaring hiervoor (Berghman et al., 2010). Daartegenover staan de contractuele ambtenaren die voor hetzelfde verrichte werk en dezelfde loopbaan een beduidend lager wettelijk pensioen ontvangen. Hierbij bemerk ik dat Vlaamse en lokale besturen zich sinds begin 2010 kunnen aansluiten bij een aanvullende pensioenregeling voor deze contractuele ambtenaren.¹⁷ De Vereniging van Vlaamse Steden en Gemeenten (VVSG) sloot immers een contract met de samenwerkende partners Dexia Verzekeringen en Ethias om dit aanvullende pensioen te regelen. De behoefte aan het voorzien van deze mogelijkheid was dan ook enorm groot.

In het kader van de regeling voor werknemers, wordt vastgesteld dat werkgevers vaak kiezen voor het vastbijdragensysteem (Groen boek, 2010). Een mogelijke verklaringen voor deze keuze kan gevonden worden in de evolutie van de betrekking tussen werknemers en werkgevers. Werknemers werken immers niet meer gedurende de hele loopbaan bij dezelfde werkgever. Het systeem met vaste bijdragen is tevens eenvoudiger te beheren en beperkt het risico op vlak van inflatie voor de werkgever. Momenteel geniet ongeveer 60% van de werknemers van de tweede pijler. Het nadeel van deze tweede pensioenpijler is gelegen in de beperkte keuzemogelijkheid die aan de individuele werknemer wordt geboden. Zoals eerder aangehaald, wordt het pensioensparen nu eenmaal beheerd op het niveau van de onderneming, bedrijfstak of bedrijfsgroep.

Voor zelfstandigen heeft het aanvullend pensioen ook wat te bieden gezien het beperkte wettelijke pensioen waarop zij recht hebben. Aan de hand van het gevoerde onderzoek naar aanleiding van de opstelling van het Groen boek (2010), kan een enorme toename worden vastgesteld in het aantal zelfstandigen dat een contract afsloot in het kader van aanvullende pensioenvoorzieningen.

5.2.3 Derde pijler – individueel pensioensparen

De derde pijler betreft het individueel pensioensparen en verschilt van de tweede pijler doordat het individu, ongeacht het beroepsstatuut, vrij kan participeren aan het pensioensparen en bijkomend kan genieten van een belastingverlaging (Berghman et al., 2010). Hoewel de voorzieningen door de overheid worden gereguleerd, ligt het initiatief tot participatie aan de derde pijler volledig bij het individu. Deze derde pijler berust net zoals de tweede pijler op het kapitalisatiesysteem (Groen boek, 2010).

Het pensioensparen werd reeds in 1986 bij Koninklijk Besluit ingevoerd (Groen boek, 2010). Wat wordt begrepen onder pensioensparen, kan worden afgeleid uit volgende definitie:

¹⁷ Informatie inzake het aanvullende pensioen voor contractuele ambtenaren, opgevraagd op 15 april, 2011, via http://www.vvsg.be/werking_organisatie/personeel/pages/pensioen.aspx.

Het wordt opgebouwd door bedragen die in België definitief worden betaald voor het aanleggen van, ofwel een collectieve spaarrekening (pensioenspaarfonds), ofwel een individuele (spaar)rekening, ofwel als spaarverzekeringspremies (verzekeringsovereenkomst): in de loop van één jaar kan slechts in een van deze drie categorieën worden gestort. (p. 231)

In het kader van pensioensparen kan aldus zowel naar een bank als naar een verzekeringsonderneming (producten van tak 21 of tak 23) worden gestapt (Groen boek, 2010). Bovendien is een gunstig belastingstelsel verbonden aan het pensioensparen. Om hiervan te kunnen genieten moet uiteraard voldaan zijn aan een aantal voorwaarden.

De derde pijler kent de laatste jaren een zeer sterke groei (Groen boek, 2010). Wel wordt vastgesteld dat ouderen meer geneigd zijn te investeren in deze pijler. Een van de geboden verklaringen is het feit dat jongere personen vaak leningen aangaan met het oog op de aankoop van vastgoed en bijgevolg geen of minder middelen hebben om te spenderen aan het ver in de toekomst gelegen pensioen. Verder wordt vastgesteld dat zelfstandigen, personen met een hoog inkomen en eigenaars van vastgoed enorm beleggen in het kader van deze derde pijler. Het fiscale voordeel is immers afhankelijk van het gemiddelde inkomstenbelastingtarief. Tot slot kan worden vastgesteld dat ambtenaren minder sparen onder de vorm van de derde pensioenpijler. De reden kan wederom worden gevonden in het vrij hoge wettelijke pensioen dat zij ontvangen ten opzichte van de andere beroepsstatuten.

Een algemeen punt van kritiek dat meer en meer geuit wordt betreffende zowel de tweede als de derde pijler, is de vraag of de fiscale stimulansen die aan de werkgever, respectievelijk het individu, worden verstrekt wel houdbaar zijn. Bovendien wordt de vraag gesteld of deze middelen niet beter kunnen besteed worden aan een opwaardering van de eerste pijler, namelijk het wettelijk pensioen, dat van toepassing is voor iedereen. Verder wordt bemerkt dat de tweede en mogelijk ook de derde pijler aanzet geven tot de manifestatie van een Mattheüeffect en/of een Lucaseffect. Berghman et al. (2010) toonden reeds aan dat in de tweede pijler zowel een Mattheüeffect als een Lucaseffect optreedt. Een Mattheüeffect houdt in dat zij die al veel hebben op basis van de eerste pensioenpijler, ook sneller toegang hebben tot de tweede pensioenpijler, en omgekeerd. De aanwezigheid van een Lucaseffect impliceert dat gepensioneerden die een hoger wettelijk pensioen ontvangen, gemiddeld ook een hoger tweedepijlerpensioen genieten (en omgekeerd). Naast ongelijkheid in de toegang tot de tweede pijler, bestaat er dus tevens ongelijkheid inzake de hoogte van het pensioen in deze pijler.

Met behulp van bovenstaande analyse van het pensioenstelsel, werd op een aantal zwakheden gewezen. In de volgende en laatste paragraaf wordt dieper ingegaan op de oplossingen die reeds werden geïmplementeerd door de overheid alsook op maatregelen of hervormingen die een mogelijke oplossing kunnen bieden.

5.3 Evaluatie van de (mogelijke) oplossingen

Buyse et al. (2010) stellen dat er algemeen consensus heerst betreffende de aanpak van het vergrijzingsprobleem. Zo moet de oplossing voor de uitdaging inzake vergrijzing gevonden worden in effectieve maatregelen die tewerkstelling en lange termijn groei aanmoedigen, maar ook hervormingen van de pensioenen en de sociale zekerheidssystemen zijn sleutelonderdelen van het totaalpakket. Hierbij is de behoefte aan een toename in de tewerkstelling, zeker de tewerkstelling van ouderen, het meest urgent in verschillende Europese landen. De Europese Unie erkende deze behoefte reeds in 2001 toen tijdens de Europese Raad van Stockholm een driedelige strategie werd goedgekeurd om de budgettaire kosten van de vergrijzing aan te pakken (Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010). De drie krachtlijnen van de strategie worden gevormd door (1) een strategie van voorfinanciering waaronder ondermeer het reduceren van de overheidsschuld wordt begrepen, (2) hervormingen van de pensioen- en gezondheidszorgstelsels en (3) structurele hervormingen van de arbeidsmarkt met het oog op het verbeteren van de werkgelegenheidsgraad. Uit deze laatste krachtlijn wordt onmiddellijk duidelijk dat inzake de vergrijzingsproblematiek niet louter gefocust mag worden op de pensioenen als categorie van arbeidsmarktinstituties. Zoals reeds werd aangetoond in deze masterproef, spelen tevens verschillende andere categorieën van instituties een belangrijke rol in het kader van de arbeidsmarktparticipatie of de lange termijn werkloosheid. De verschillende categorieën van instituties behoren daarenboven niet enkel tot de laatste krachtlijn. Hervormingen in deze instituties, bijvoorbeeld werkloosheidsuitkeringen en belastingen, kunnen tevens bijdragen tot het reduceren van de overheidsschuld (OECD, 2005).

In deze laatste paragraaf wordt een evaluatie gemaakt van mogelijke oplossingen en reeds geïmplementeerde maatregelen zoals de pensioenbonus. Deze evaluatie is gebaseerd op wetenschappelijke literatuur ter zake. Een belangrijke bemerking wordt geformuleerd door Whiteford en Whitehouse (2006). Zij stellen dat een ideale benadering voor hervormingen niet bestaat: elk systeem heeft eigen sterktes en zwaktes. Het is echter heel belangrijk dat elk voorstel tot hervorming vertrekt vanuit het bestaande pensioensysteem en aangepast is aan de sociale en economische context van het betreffende land (Barr, 2004 in Whiteford & Whitehouse, 2006). In hetgeen volgt worden om die reden oplossingen voor België bestudeerd. Dit impliceert echter niet dat niet wordt gekeken naar hervormingen die plaatsvonden in andere (Europese) landen, bijvoorbeeld de Scandinavische landen (Zweden). We starten met een beoordeling van de reeds geïmplementeerde maatregelen.

5.3.1 Geïmplementeerde maatregelen

Aangezien de geïmplementeerde maatregelen in het kader van de institutie pensioenen werden besproken in het vierde hoofdstuk, wordt in dit onderdeel enkel aandacht besteed aan enkele belangrijke parametrische hervormingen in het kader waarvan vele individuele maatregelen werden getroffen.

Pensioenhervorming 1996

De pensioenhervorming van 1996, die inging op 1 juli 1997, beoogde een aantal verbeteringen aan te brengen in de toenmalige pensioenregeling voor zelfstandigen en werknemers. Een van de meest belangrijke hervormingen betrof het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen om deze geleidelijk op hetzelfde niveau van de pensioenleeftijd voor mannen te brengen (Festjens, 1997). Gezien de toenemende mate van flexibilisering op de arbeidsmarkt, moesten tevens regels ingevoerd worden die beantwoordden aan deze nieuwe flexibele vormen van werken zoals deeltijdse en a-typische jobs. Verder werden ook enkele indexeringsmaatregelen ingevoerd omtrent onder andere het loonplafond bij de berekening van het rustpensioen.

Zilverfonds

Een volgende maatregel die in België werd genomen was de oprichting van het Zilverfonds in 2001 (Zilverfonds, 2009). Het Zilverfonds moest de financiële reserve vormen om tegemoet te komen aan de stijging van het aantal gepensioneerden tussen 2010 en 2030. Op die manier functioneerde het Fonds als een verzekering voor de uitbetaling van de toekomstige pensioenen, zonder dat dit aanleiding zou geven tot het verhogen van inhoudingen. Het bestaan van het Zilverfonds valt aldus onder de eerste Europese krachtlijn betreffende voorfinanciering.

De overheid had de bedoeling om de begrotingsoverschotten van de staat aan te wenden als financieringsmiddelen voor het Zilverfonds (Zilverfonds, 2009). Gedurende de eerste werkingsjaren werd het Zilverfonds weliswaar gespijsd met de opbrengst van niet-fiscale ontvangsten. Door middel van een wetswijziging in 2005 werd de financiering van het Zilverfonds bij wet vastgelegd. Voor 2007 werd besloten om het geschatte begrotingsoverschot van 0,3% van het BBP in het Fonds in te brengen en dit overschotpercentage jaarlijks op te trekken met 0,2% van het BBP tot in 2012.

Gezien de afwezigheid van een budgettaire surplus in 2007, 2008 en 2009 werden er sinds enkele jaren geen bijdragen meer geleverd aan het Fonds, mits uitzondering van intresten op beleggingen.¹⁸ Hierdoor bedraagt het saldo van het Zilverfonds momenteel ongeveer 16 miljard euro. Deze waarde kan mogelijk nog verhoogd worden tot 21 miljard euro. Aangezien dit bedrag nauwelijks de helft is van het begrotingsbedrag dat in 2009 door het pensioenstelsel werd opgeslorpt, is het zeer duidelijk dat het doel van het Zilverfonds niet werd gehaald. De budgetten aanwezig in het Zilverfonds zijn aldus ruim onvoldoende om additionele uitgaven in het kader van de wettelijke pensioenen, ten gevolge van de vergrijzing, te financieren.

¹⁸ Informatie aangaande het Zilverfonds, geraadpleegd op 15 april, 2011, via www.pensioenconferentie.be.

Generatiepact

In 2005 besloot de Belgische regering het Generatiepact in te voeren (Van Poeck, 2007). Via verschillende maatregelen die kunnen worden ondergebracht in drie brede categorieën doelde de regering op het beïnvloeden van het arbeidsaanbod alsook de sociale uitgaven. Onder deze drie categorieën werden begrepen: het tewerkstellen van meer jongeren, het promoten van actief ouder worden en het opstellen van een nieuw sociaal contract met het oog op het creëren van een sterke en solidaire sociale zekerheid. Twee van de maatregelen die werden getroffen in het kader van het Generatiepact zijn het opleggen van strengere toegankelijkheidsvoorwaarden om in een vervroegde uitstapregeling te stappen en het introduceren van de pensioenbonus. Beide maatregelen hebben tot doel de effectieve pensioenleeftijd op te trekken.

Een evaluatie van deze twee maatregelen leert dat op de arbeidsmarkt nog steeds op grote schaal wordt teruggevallen op de mogelijkheid om uit te treden vooraleer de wettelijke pensioenleeftijd is bereikt (Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010). De effectieve pensioenleeftijd van de beroepsbevolking, die werd gedefinieerd door Burniaux et al. (2004, in Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010), fungeert als een goede samenvattende indicator. Op basis van deze indicator kan worden besloten dat de pensioenleeftijd voor vrouwen steeg met twee jaar tussen 2000 en 2008 (van 56,4 jaar tot 58,2 jaar) (Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010). Mannen kennen min of meer dezelfde pensioenleeftijd in 2000 als in 2008 (van 60,5 jaar naar 60,8 jaar). Globaal betekent dit dat de effectieve uittredingsleeftijd in België zich situeert rond 59,7 jaar in 2008. Hoewel dit een lichte verbetering is van 1 jaar ten opzichte van 2000, ligt deze leeftijd nog steeds veel lager dan de wettelijke pensioenleeftijd. Een periode van 3 jaar om de maatregel omtrent het brugpensioen te evalueren is waarschijnlijk vrij kort, maar anderzijds is het toch duidelijk dat de regering niet bij de pakken mag blijven zitten en bijkomende maatregelen moet invoeren om deze effectieve pensioenleeftijd op meer significante wijze op te trekken.

De tweede belangrijke maatregel was de introductie van de pensioenbonus voor werknemers en zelfstandigen. Zoals eerder werd aangehaald, moet de pensioenbonus als een incentive fungeren voor werknemers en zelfstandigen om na de leeftijd van 60 jaar nog actief te blijven participeren aan het arbeidsmarktgebeuren. Ondanks deze nobele doelstelling, blijkt de pensioenbonus weinig bekendheid te genieten bij werknemers (Groen boek, 2010). Ook de impact van de pensioenbonus blijft beperkt bij degenen die hem wel kennen: bij slechts 20% heeft de pensioenbonus de beslissing tot pensionering beïnvloed. Van degenen die de pensioenbonus niet kennen, zou slechts 10% langer gewerkt hebben indien ze de bonus kenden. Wat de toekomstige gepensioneerden betreft, beweert 10% dat deze bonus een invloed heeft gehad op de beslissing om met pensioen te gaan. Op basis van deze gegevens kunnen we besluiten dat de impact van de pensioenbonus vrij beperkt blijft. Bemerkt hier echter onmiddellijk bij dat de tijdsperiode om het werkelijke effect van deze maatregel te bestuderen, ook hier langer zou moeten zijn. Ook voor zelfstandigen geldt het

argument dat er niet voldoende afstand kan worden genomen om een duidelijke trend vast te stellen. Terugvallend op de momenteel beschikbare gegevens, kan echter geen bijzondere toename in de pensioenleeftijd worden geïdentificeerd.

Recent (april 2011) werd in de actualiteit de pensioenbonus nogmaals belicht. Bij de invoering van deze bonus werd immers bepaald dat de bonus enkel tussen 2007 en 2012 van toepassing zou zijn. Hierdoor bestond het risico dat veel mensen hun pensioen zouden aanvragen in 2011 om nog net de voordelen van de pensioenbonus te kunnen meepikken. Het verstrijken van de looptijd van de pensioenbonus zou op die manier het omgekeerde effect hebben dan werd beoogd bij de implementatie van deze maatregel. Regeringsleiders bevestigden echter dat deze bonus blijft bestaan in de volgende jaren zoals voorzien in het kader van het nieuwe nationale hervormingsprogramma goedgekeurd op 15 april 2011.

5.3.2 Potentiële oplossingen

Naast deze ingevoerde maatregelen, gaan er stemmen op voor het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd, het aanpassen van het pensioenstelsel aan het Zweedse model enzovoorts. Hieronder worden enkele van de mogelijke oplossing bekeken en beoordeeld met specifieke aandacht voor de Belgische situatie. De besproken maatregelen worden onderverdeeld in drie categorieën die gebruikt worden bij het bespreken van hervormingen (Groen boek, 2010). Een eerste categorie omvat de structurele hervormingen welke de organisatie van het pensioenstelsel fundamenteel wijzigen. Daarnaast bestaan er parametrische hervormingen die de waarden van de parameters, gebruikt ter berekening van de pensioenrechten binnen een bepaald stelsel, aanpassen. De laatste categorie van hervormingen bevat alle wijzigingen inzake de overheidspensioenen.

5.3.2.1 Structurele hervormingen

Wanneer gedacht wordt aan structurele hervormingen in het kader van het pensioenstelsel, wordt bedoeld op verandering van een omslagstelsel naar een kapitalisatiesysteem (of omgekeerd) en op overschakeling naar het vastbijdragensysteem of naar het vastprestatiesysteem.

Het Zweedse systeem

Op het Vlaams Wetenschappelijk en Economisch Congres 2010 bleek dat het Zweedse model een hot topic is en wordt geopperd als een potentieel voorbeeld voor de pensioenhervorming. De vraag die bijgevolg wordt gesteld, is of België ook naar zulk een model zou moeten evolueren.

Het Zweedse systeem is echter vrij ingewikkeld geworden sinds de hervorming. Zowel voor als na de hervorming in de jaren '90, was het pensioensysteem gebaseerd op twee pijlers. De aard van beide pijlers werd echter structureel hervormd.

De eerste pijler bestond vroeger uit twee delen: een universele basisuitkering ter bestrijding van armoede bij ouderen en een aanvullend uitkeringssysteem gekenmerkt door vaste uitkeringen (vasteprestatiesysteem) en repartitie (Groen boek, 2010). Ten gevolge van de hervormingen werden deze twee onderdelen behouden, maar herontworpen. Ten eerste werd de basisuitkering vervangen door een residueel gewaarborgd minimumpensioen dat gefinancierd wordt met het staatsbudget en enkel verstrekt wordt aan personen met weinig of geen andere inkomens. Het tweede onderdeel van deze eerste pijler, het op lonen gebaseerde stelsel, heeft nog steeds hetzelfde doel, maar de financiering en de werking van het systeem werden sterk hervormd. Zo werd afgestapt van het systeem met vaste prestaties en overgegaan naar een systeem met vaste bijdragen. Ter financiering van dit tweede onderdeel van de eerste pijler, legt de staat een bijdrage van 18,5% op. Dit percentage wordt op zijn beurt opgesplitst in twee delen: 16% wordt gestort op notionele rekeningen en de resterende 2,5% wordt gestort op individuele rekeningen. De werking van de notionele rekeningen wordt in het Groen boek (2010) als volgt omschreven:

Het systeem werkt zoals een klassieke verzekering, waarbij de individuele bijdragen op individuele rekeningen worden "gekapitaliseerd", zij het op notionele (fictieve) wijze aangezien er geen reële kapitalisatie plaatsvindt en het nog steeds een repartiestelsel betreft, waarin de bijdragen van de werknemers worden gebruikt om de huidige pensioenen te betalen. (p. 303)

Wanneer een bepaalde persoon op pensioen gaat, worden het fictieve kapitaal en de fictieve beleggingsinkomsten samengeteld waarna het geheel wordt gedeeld door de gemiddelde levensverwachting om tot een inkomensstroom (het pensioen) te komen. Het eerste deel van de geleverde bijdrage heeft reeds veel internationale aandacht gekregen alsook dialoog opgewekt (Scherman, 2003). Het tweede deel wordt gestort aan een stelsel dat werkt volgens de zuivere vastebijdragenregeling (op basis van kapitalisatie) (Groen boek, 2010). Dit stelsel wordt beheerd door de particuliere sector, wat betekent dat elke werknemer voor zichzelf kan beslissen in welk pensioenfonds de inleg wordt beheerd.

Kenmerkend voor het Zweedse systeem is het automatische evenwichtsmechanisme dat schuilgaat in de indexering van de uitkeringen (Groen boek, 2010). De uitkeringen worden op zodanige wijze geïndexeerd, dat dit op lange termijn neerkomt op een indexatie op basis van de lonen. Het addertje schuilt in de mogelijkheid om deze indexering terug te schroeven wanneer de verplichtingen de activa dreigen te overstijgen en bijgevolg de financiële stabiliteit van het systeem in het gedrang zou kunnen komen. Een inwerkingtreding van het mechanisme kan, bijvoorbeeld, worden veroorzaakt door een ongunstig verloop van het aantal werknemers of een anders dan

verwachte ontwikkeling in de levensverwachting. Hoewel zulk een terugschroeving weinig waarschijnlijk leek bij de ontwikkeling, moest de overheid in 2008 het automatische evenwichtsherstellende mechanisme reeds in werking laten treden. Dit leidde tot een tragere stijging van de pensioenen ten opzichte van de lonen.

De nagenoeg verplichte tweede pijler voorzag voor de hervormingen in vier verschillende beroepsregelingen welke allemaal volgens het systeem van vaste prestaties werkten (Groen boek, 2010). Na de hervormingen werden deze aparte regelingen behouden maar het systeem schakelde over naar het vastbijdragensysteem.

Een laatste belangrijke kenmerk van het Zweedse systeem is de afschaffing van de pensioenleeftijd (Groen boek, 2010). Hoewel er nog een minimumleeftijd werd bepaald voor de vervroegde uittrekking, werd afgestapt van het opleggen van een maximumleeftijd alsook wettelijke pensioenleeftijd. De leeftijd van 65 jaar wordt louter gebruikt ter referentie bij de berekening van de levensverwachting. Desondanks heeft Zweden de hoogste participatiegraad van ouderen in de hele Europese Unie.

Kritische bemerkingen

Ondanks de budgettaire houdbaarheid van het Zweeds systeem zijn er een aantal kritische bedenkingen terug te vinden over dit model, over de overgang van repartitie naar kapitalisatie alsook omtrent de verandering van het vastestatiesysteem naar het vastbijdragensysteem.

Een eerste kritiek is specifiek gericht op het Zweedse model. Scherman (2003) stelt dat het Zweedse model niet als voorbeeldmodel voor andere landen kan dienen aangezien met dit model de realiteit en demografische uitdagingen van het vergrijzingsprobleem worden ontweken. Hij is van mening dat de nieuwe hervormingen resulteren in veel langer werken of het aanvaarden van een lager pensioen. Volgens Scherman (2003) zullen toekomstige generaties geconfronteerd worden met een kleiner pensioen ten gevolge van de koppeling van de uitkering aan de levensverwachting. Hierdoor zullen zij immers de afweging moeten maken tussen enerzijds langer werken en/of meer sparen en anderzijds het accepteren van een lager pensioen. Belangrijk te bemerken is dat wanneer personen ervoor kiezen langer te werken, dit tevens een aanpassing vereist in de andere sociale zekerheidssystemen (bijvoorbeeld werkloosheidsvoordelen voor personen ouder dan 65). Daarnaast geeft het langer participeren aan het arbeidsmarktgebeuren ook aanleiding tot het creëren van aangepaste jobmogelijkheden voor ouderen. Hierop heeft Zweden ingespeeld door het ondernemen van verschillende initiatieven die de inzetbaarheid van oudere arbeidskrachten verhogen (Groen boek, 2010).

Een ander punt van kritiek betreft de overheveling van alle financiële en demografische risico's naar het individu via het automatisch evenwichtsherstellende mechanisme (Scherman, 2003). Het

nieuwe systeem beoogt slechts het automatisch kunnen blijven werken. Met andere woorden, het financiële evenwicht werd vastgelegd en de pensioenen worden naargelang de situatie aangepast. Hierdoor is de uitkomst van het nieuwe systeem onzeker. Daarenboven heeft de transfer van deze risico's tot gevolg dat individuen in sterkere mate hun toevlucht moeten zoeken in het privépensioensparen. Op die manier worden zij blootgesteld aan verscheidene risico's zoals het risico op kortzichtig gedrag en het risico verbonden aan financiële en verzekeringsmarkten. Nochtans was net het vermijden van deze risico's ooit de reden om een publiek pensioensysteem in te richten.

Betreffende de overgang van repartitie naar kapitalisatie wordt aangehaald dat dit zeer moeilijk realiseerbaar kan zijn (Groen boek, 2010). Deze overgang impliceert immers dat een bepaalde generatie bijdraagt tot zowel de pensioenen van de voorgaande generatie als tot het vormen van een eigen pensioenkapitaal. Buyse et al. (2010) onderzochten of de overgang naar het kapitalisatiesysteem voor België, rekening houdend met een ouder wordende bevolking, interessant kan zijn met het oog op tewerkstelling, (tertiair/hoger) onderwijs en groei. Een belangrijke veronderstelling die zij maken in hun onderzoek, is dat de verlaging in publieke uitgaven volledig wordt gecompenseerd door een vermindering in de sociale bijdragen die alle arbeidskrachten normaliter afstaan op hun loon. De simulatie toont aan dat de overgang van een repartitiesysteem naar een kapitalisatiesysteem niet-verwaarloosbare negatieve effecten heeft op tewerkstelling, onderwijs alsook groei. Bovendien gaat van deze omschakeling een sterk negatief effect uit op het overheidsbudget, zeker wanneer in het model rekening wordt gehouden met een vergrijzende bevolking. De onderzoekers formuleren twee redenen voor deze vaststelling. Ten eerste zal de privéspaarder, gegeven de assumptie van een open economie, de opzijgezette middelen niet louter in het eigen land beleggen. Hoewel het kapitalisatiesysteem kan leiden tot meer privévermogen of sparen, impliceert dit daarom niet meteen een hogere kapitaalstock. De tweede verklaring betreft het bestaan van een externaliteit met betrekking tot onderwijs. Ondanks de positieve effecten van investeringen in onderwijs op het menselijk kapitaal en bijgevolg op de productiviteit van de volgende generatie, houden individuen in een kapitalisatiesysteem geen rekening met deze effecten waardoor zij te weinig studeren. In een repartitiesysteem, daarentegen, wordt de relatie tussen studeren en werken enerzijds en het pensioen anderzijds versterkt. In zulk een systeem resulteren een hogere productiviteit en hogere arbeidsinkomsten tevens in hogere pensioenvoordelen. Deze externaliteit wordt aldus geïnternaliseerd in een repartitiesysteem. Op basis van dit onderzoek zou aldus kunnen worden geconcludeerd dat het invoeren van een kapitalisatiesysteem in België niet de meest gunstige gevolgen heeft.

De overstap van een vasteprestatiesysteem naar een vastbijdragensysteem moet echter niet samengaan met een verandering betreffende het beheer: zowel de combinatie met kapitalisatie als repartitie is mogelijk (Groen boek, 2010). Desondanks biedt de invoering van een stelsel gebaseerd op vaste bijdragen, zonder een effectieve kapitalisatie, slechts een indirecte en

gedeeltelijke oplossing voor de problemen die het gevolg zijn van demografische wijzigingen. De combinatie van een vasteprestatiesysteem met het omslagstelsel zal, wegens de herverdelingscomponent, nog steeds resulteren in een sterke druk op minder omvangrijke generaties.

5.3.2.2 Parametrische hervormingen

Ingrijpende wijzigingen kunnen zich tevens voordoen binnen het behouden pensioenstelsel. Zulke hervormingen worden beschouwd als parametrische hervormingen (Groen boek, 2010). Gezien de hiervoor aangehaalde bemerkingen over het invoeren van een ander pensioenstelsel, gebaseerd op zowel kapitalisatie als vaste bijdragen, zullen oplossingen voor de vergrijzingsproblematiek mogelijk moeten worden gezocht in parametrische hervormingen.

In het Groen boek (2010) wordt aangehaald dat de verklaring voor de toename van de pensioenuitgaven in procenten van het BBP gebaseerd is op een vijftal factoren: de afhankelijkheidsgraad van ouderen (1), de dekkingsgraad van ouderen (2), de werkgelegenheidsgraad (3), de benefit ratio (4) en een residuele factor (5). Met behulp van deze vijf factoren wordt duidelijk hoe de toename van de pensioenuitgaven kan worden beïnvloed. De eerste factor wordt voornamelijk beïnvloed door demografische veranderingen, waar weinig controle kan worden over uitgeoefend. Het gevoerde pensioenbeleid en eventuele hervormingen in het pensioenstelsel kunnen daarentegen wel een invloed uitoefenen op de tweede en vierde factor. De werkgelegenheidsgraad ondervindt dan weer geen rechtstreekse invloed van het gevoerde pensioenbeleid, maar kan echter wel worden verbeterd door hervormingen in de overige arbeidsmarktinstuties die onderwerp uitmaakten van deze masterproef. Hieronder wordt gestart met een hervorming in twee andere arbeidsmarktinstuties dan de pensioenen en de invloed die hiervan uitgaat. Daarna wordt ondermeer aandacht besteed aan veranderingen in de dekkingsgraad en de benefit ratio, ook wel de vervangingsratio genoemd.

Verandering belastingen en werkloosheidsuitkeringen

Buyse et al. (2010) ontwikkelden een model aan de hand waarvan de effecten van onder andere fiscale beleidsschokken kunnen worden onderzocht. Volgens deze onderzoekers hebben verminderingen in belastingen op arbeid en verminderingen in werkloosheidsvoordelen de meest effectieve en positieve invloed op tewerkstelling. Dit wordt verklaard doordat deze beleidsmaatregelen resulteren in een sterk positief effect op de netto voordelen uit werken ten opzichte van inactiviteit. Met andere woorden, deze maatregelen zorgen ervoor dat het meer loont om te werken dan om niet te werken. Bovendien stellen Buyse et al. (2010) vast dat een belastingvermindering van de arbeid geleverd op oudere leeftijd een positief effect heeft op zowel onderwijs als output en groei. Zij stellen immers dat door het heffen van lagere belastingen op de oudere bevolking, de netto-opbrengst uit het verwerven van menselijk kapitaal op een jonge

leeftijd wordt verhoogd. In het geval dat ouderen een lagere belastingdruk kennen, zullen zij bijgevolg langer kunnen genieten van het opgebouwde menselijke kapitaal terwijl zij tezelfdertijd een hoger netto-inkomen verdienen. Belastingsverminderingen bij jongeren en verminderingen in de werkloosheidsvoordelen zullen daarentegen een negatief effect hebben op de toekomstige output en groei omdat deze reducties jongeren ontmoedigen om te studeren. Uit de resultaten van Buyse et al. (2010) blijkt vervolgens dat voor vele Europese landen, waaronder ook België, een vermindering in de voordelen voor structureel werklozen en het toewijzen van deze uitgespaarde middelen naar ondermeer het reduceren van de belastingdruk voor oudere arbeidskrachten een goede component van het beleid zou kunnen zijn.

Effectieve pensioenleeftijd

Zoals eerder al werd aangehaald blijkt in België de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd enorm laag. In vergelijking tot de EU15-landen is België één van de drie landen die nog een gemiddelde effectieve pensioenleeftijd lager dan 60 jaar kent (Groen boek, 2010). Het optrekken van deze gemiddelde effectieve pensioenleeftijd vormt een belangrijke doelstelling en heeft brede gevolgen voor onder andere de arbeidsmarktparticipatie (van ouderen). Bovendien is de verhoging van de effectieve pensioenleeftijd een van de weinige maatregelen die zowel een invloed heeft op de budgettaire houdbaarheid als de sociale houdbaarheid. Verder heeft een verhoging van de effectieve pensioenleeftijd tevens een effect op de dekkinggraad, welke wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het aantal gepensioneerden en de bevolking van 65 jaar en ouder. Zo resulteert het langer aan het werk houden van de beroepsactieve bevolking in een daling in deze dekkinggraad, wat op zijn beurt een invloed heeft op de pensioenuitgaven. Bijgevolg heeft de overheid tegelijkertijd additionele budgettaire ontvangsten en lagere uitgaven, wat leidt tot een positief effect op het overheidsbudget. Ik bemerk nog dat hier onder sociale houdbaarheid een hogere vervangingsratio wordt begrepen: langer werken wordt beloond met een hoger pensioen.

Hoe kan nu zulk een verhoging in de pensioenleeftijd gerealiseerd worden? Zoals eerder werd vermeld, trachtten beleidsmakers deze leeftijd reeds op te trekken via de introductie van een pensioenmalus voor zelfstandigen, een pensioenbonus voor iedereen en via het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd. Desondanks blijken deze maatregelen onvoldoende te zijn. In verschillende bronnen (OECD, 2005; Groen boek, 2010; Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010) wordt geargumenteed dat het bestaan van het brugpensioen en andere stelsels, die aanzet geven tot vervroegde uittreding, moeten worden hervormd indien beleidsmakers deze effectieve pensioenleeftijd willen zien toenemen. De wijziging hieraan in het kader van het Generatiepact is onvoldoende waardoor mogelijk moet worden overgegaan tot een verhoging van de leeftijd vanaf welke vervroegd kan worden uitgetreden alsook tot het voorzien van striktere voorwaarden. Desnoods moeten een aantal vervroegde pensioneringsmogelijkheden worden afgeschaft. Het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd kan eveneens een effect hebben op de gemiddelde

effectieve pensioenleeftijd. Tot slot bemerk ik dat een verhoging van de wettelijke of effectieve pensioenleeftijd tevens een verandering in de attitude van zowel werknemers als werkgevers vereist. Werknemers moeten bereid zijn langer te werken en werkgevers moeten ouderen willen tewerkstellen in jobs met een waardige en eventueel aangepaste inhoud.

Combinatie pensionering en beroepsactiviteit

Een andere mogelijke oplossing voor het probleem is het aantrekkelijker maken van de combinatie werk en pensioen. Doordat ouderen hun diensten blijven verstrekken, dragen zij op verschillende manieren bij aan de maatschappij. Zo dragen zij enerzijds hun centje bij aan de schatkist van de staat aangezien de overheid minder pensioenen moet uitkeren en mogelijk meer belastingen ontvangt. Anderzijds kan een stijging in de arbeidsmarktparticipatie worden vastgesteld. De regeling inzake deze combinatie is momenteel in België zeer complex en onlogisch.¹⁹ Hierdoor zijn er veel mensen die de betreffende regels niet begrijpen. Het inkomen dat wordt bekomen via het 'bijklussen' door ouderen is tevens onderworpen aan bepaalde maximumbedragen die ondanks de verhogingen (zie hoofdstuk 4) vrij laag gelegen zijn. Bovendien kan een overtreding van deze opgelegde limieten leiden tot zware sancties.

Gegeven de bijdrage die de combinatie van beroepsactiviteit en pensioen kan leveren aan de oplossing van het probleem, zijn er toch tegenstanders van een versoepeling of afschaffing van de complexe en strenge regels. Lange tijd werd immers geloofd dat ouderen die langer aan het werk blijven de werkkansen van jongeren inpalmen. Dit is echter een mythe die snel doorbroken kan worden (Itinera Institute, 2010). Zo mag werk helemaal niet beschouwd worden als een beperkt goed dat moet worden verdeeld onder de arbeidskrachten. Ouderen langer aan de slag houden is bijgevolg niet nadelig voor jongeren en hun kansen om werk te vinden. De redenering gaat zelfs in de omgekeerde richting. Wanneer ouderen langer aan de slag blijven, hebben zij meer middelen om de economie aan te zwengelen en kunnen meer jobs gecreëerd worden. Bovendien zal zelfs langer en meer moeten gewerkt worden. Wanneer een beleid wordt toegepast waarbij oudere werknemers worden vervangen door jongere arbeidskrachten, vindt louter een herverdeling van arbeid plaats en blijft de verbreding in de bijdragebasis achterwege.

Verandering pensioenbasis en/of netto vervangingsratio

Wat de hervormingen in het huidige pensioenstelsel (vaste prestaties en repartitie) betreft, voerden Buyse et al. (2010) simulaties uit voor drie hervormingen. Zij analyseerden de economische gevolgen van veranderingen in de berekeningsbasis van het pensioen (a),

¹⁹ Informatie aangaande de combinatie van het pensioen en een beroepsactiviteit, geraadpleegd op 23 april, 2011, via www.onprvp.fgov.be.

veranderingen in de netto vervangingsratio (b) en het vervangen van een inkomensgerelateerde pensioen door een vast pensioenbedrag (c).

Momenteel wordt in België in de regeling voor werknemers en zelfstandigen, de pensioenbasis berekend als een gemiddelde van de netto-inkomsten uit arbeid die werden verdiend gedurende de hele loopbaan en waarvan elk loopbaanjaar hetzelfde gewicht krijgt toegewezen. De eerste hervorming die door Buyse et al. (2010) werd onderzocht, betreft het toekennen van een groter gewicht aan de netto-inkomsten uit arbeid die verdiend worden op oudere leeftijd en aldus op een leeftijd korter bij de wettelijke pensioenleeftijd (a). De onderzoekers stelden vast dat het veranderen van deze gewichten in de pensioenbasis leidt tot een sterkere relatie tussen werken op oudere leeftijd en pensioenvoordelen. Hierdoor wordt vervroegde pensionering ontmoedigd en worden jongeren zelfs aangemoedigd om te studeren. De verklaring hiervoor is gebaseerd op twee argumenten. Ten eerste zal het verlies aan pensioenrechten door verder te studeren verminderen wanneer aan het verdiende inkomen uit arbeid in de jongste loopbaan jaren een kleiner of zelfs geen gewicht wordt toegekend. Ten tweede zullen ouderen langer in de arbeidsmarkt participeren gezien de ontmoediging van vervroegde uittreding. Zoals eerder vermeld, zal op die manier langer kunnen genoten worden van het menselijk kapitaal dat werd opgebouwd door te studeren. Wegens de hogere tewerkstelling en de hogere groei, die veroorzaakt wordt door meer geschoolde participanten, heeft deze hervorming een positieve impact op het overheidsbudget. De resultaten van deze simulatie gaan in tegen de Europese trend om de loopbaan, die in rekening wordt gebracht bij de pensioenberekening, te verlengen in de hoop meer budgettaire ruimte te creëren (Groen boek, 2010). Een verlenging van de beschouwde loopbaan jaren gaat uiteraard gepaard met een daling in de omvang van de wettelijke pensioenen.

Eenzelfde effect op de tewerkstelling en groei wordt vastgesteld bij een hervorming in de netto vervangingsratio (b). De resultaten van zulk een hervorming zijn een verhoging van het pensioen en een verhoging van de opbrengst uit investeringen in menselijk kapitaal en werken (Buyse et al., 2010). De onderzoekers stellen zelfs vast dat de combinatie van deze positieve verandering in de netto vervangingsratio en het toekennen van een veel groter gewicht aan de latere loopbaan jaren (a), een significante invloed heeft op de tewerkstelling en groei. Het effect hiervan op het overheidssaldo wordt in het midden gelaten, maar hoeft niet negatief te zijn. Daarenboven kan deze combinatie van hervormingen de welvaart van de huidige alsook toekomstige generaties verbeteren. Deze resultaten blijven even gunstig wanneer specifiek voor België rekening wordt gehouden met de vergrijzing. Gezien de lage Belgische pensioenen, zou aldus een mogelijke oplossing gevonden kunnen worden in de combinatie van deze twee hervormingen (a) en (b). Via het hervormen van de berekeningsbasis voor het pensioen komen mogelijk financiële middelen vrij (zie vorige alinea), die vervolgens benut kunnen worden om de wettelijke pensioenen op te trekken en de levensstandaard van de oudere personen in onze maatschappij te verbeteren.

De derde hervorming, het introduceren van een vast basispensioen (c) ter vervanging van het inkomensgerelateerde pensioen, heeft een sterk negatieve impact op de tewerkstelling in alle leeftijdsgroepen, het onderwijs en de groei (Buyse et al., 2010).

Bij deze opsomming van parametrische hervormingen moet tenslotte worden bemerkt dat het effect van de toepassing van bepaalde hervormingen op het armoederisico niet altijd eenduidig en ongunstig is (Groen boek, 2010). Zo hoeft het effect op het armoederisico van een wijziging in de loopbaan, die in aanmerking wordt genomen bij de berekening van de pensioenrechten, niet ongunstig te zijn. Denk maar aan het in aanmerking nemen van een gunstigere loopbaanperiode zoals wordt gesuggereerd in het onderzoek van Buyse et al. (2010). Desondanks kunnen enkele maatregelen mogelijk wel een neerwaartse aanpassing van het welzijn en welvaren van de oudere bevolking tot gevolg hebben (Groen boek, 2010). Ik denk hierbij aan maatregelen die leiden tot wijzigingen in de indexering van lopende pensioenen en bijgevolg de pensioenen kunnen uithollen of aan wijzigingen betreffende de herwaardering van lonen rekening houdend met de toegenomen levensverwachting, wat kan leiden tot een lagere vervangingsratio.

5.3.2.3 Hervormingen in het overheidssysteem

Hoewel in de overheidssector een gul pensioen wordt toegekend, gaan de statutaire ambtenaren in grote getallen met pensioen bij het bereiken van het 60^{ste} en 61^{ste} levensjaar (Studiecommissie voor de vergrijzing, 2010). De effectieve pensioenleeftijd is aldus bijzonder laag. De parametrische hervormingen die hierboven werden opgesomd, kunnen tevens van toepassing zijn op deze categorie van pensioenen. In het bijzonder zou het invoeren van een grote pensioenmalus, bij pensionering vooraleer het bereiken van de wettelijke pensioenleeftijd, een stimulans kunnen bieden om langer actief te blijven. Meer drastische maatregelen zijn ondermeer de afschaffing van dit speciale stelsel voor de overheidssector, wat overeenkomt met het vervangen van de statutaire ambtenaren door contractuele ambtenaren die bijgevolg onder de regeling van de privésector vallen, een vermindering van de werkgelegenheid bij de overheid of een uitbesteding van het overheidswerk (Groen boek, 2010).

Opmerkelijk is echter dat Buyse et al. (2010) bewezen dat het veranderen van de berekeningsbasis voor het pensioen, namelijk enkel rekening houden met de latere loopbaan jaren, een goede hervorming is en tot een hogere arbeidsmarktparticipatie leidt. Deze vaststelling van Buyse et al. (2010) lijkt tegengesteld te zijn aan de vaststellingen inzake de pensioenen van de statutaire ambtenaren. Hoewel de Belgische pensioenen van statutaire ambtenaren berekend worden met als referentiebasis het gemiddelde loon van de laatste vijf loopbaan jaren, kennen zij immers een lage effectieve pensioenleeftijd. Een verklaring hiervoor kan zijn dat de periode die momenteel in beschouwing wordt genomen als referentiebasis te kort is. De overstap naar het in rekening nemen van de laatste 10, 15 of maximum de laatste 25 loopbaan jaren kan mogelijk al een aantal problemen en frappante verschillen verzachten.

Hoofdstuk 6. Conclusies

De financiële crisis en de bijhorende gevolgen werden dankzij automatische stabilisatoren en verschillende anticrisismaatregelen in België goed beheerd. Desondanks werden geen belangrijke hervormingen doorgevoerd met betrekking tot de verschillende uitdagingen waarmee we geconfronteerd worden. Hervormingen zijn nochtans noodzakelijk om het succes van ons land in de toekomst te kunnen garanderen. Het onderzoek van Guichard en Rusticelli (2010) bevestigde tevens dat de Belgische structurele werkloosheid zeer gevoelig is gezien het institutionele kader. Bij een volgende crisis of in een andere context zouden, zonder de nodige hervormingen, de consequenties aldus groter kunnen zijn.

Het econometrische onderzoek, uitgevoerd in deze masterproef, maakt duidelijk dat de verschillende categorieën van arbeidsmarktinstituties een significante invloed uitoefenen op de totale werkloosheid, de lange termijn werkloosheid en de arbeidsmarktparticipatie. Zonder in detail te vervallen, kwamen er enkele belangrijke vaststellingen uit deze analyses voort. Zo kan de proxy voor pensioenen de meest belangrijke rol worden toegeschreven. Verder bleek de invloed van het actief arbeidsmarktbeleid minder eenduidig en tegengesteld aan de verwachtingen. Volgens de regressieresultaten met betrekking tot de totale en lange termijn werkloosheid, kan immers worden geconcludeerd dat de overheid de grote hoeveelheid gespendeerde middelen op foutieve wijze besteedt. Het actief arbeidsmarktbeleid draagt immers bij tot een verhoogde werkloosheid. Desondanks werpen de gespendeerde middelen hun vruchten af op de arbeidsmarktparticipatie, welke in positieve relatie staat tot het actief arbeidsmarktbeleid. Daarnaast werd bewezen dat de interactie tussen werkloosheidsuitgaven en de arbeidsbescherming het individuele effect van deze beide instituties afzwakt. Deze vaststelling is tegengesteld aan de verwachtingen op basis van de wetenschappelijke literatuur. Bovendien bleek de interactie tussen het actief arbeidsmarktbeleid en de werkloosheidsuitgaven zelfs tot een vertekening van de regressieresultaten te leiden. Ten slotte kan worden besloten dat de afhankelijke variabele 'cyclische werkloosheid' in mindere mate beïnvloed wordt door de verschillende categorieën van arbeidsmarktinstituties. Algemeen bekeken vertonen de meeste instituties een positief verband met de lange termijn werkloosheid en een negatieve relatie met de cyclische werkloosheid. Op basis van deze vaststelling besluit ik dat de meeste instituties de cyclische werkloosheid lijken in te perken, terwijl de lange termijn werkloosheid door deze instituties wordt bestendigd.

Op basis van het vierde hoofdstuk kan worden geconcludeerd dat de ondernomen maatregelen vaak de zwakkere groepen in de maatschappij beogen. De overgrote meerderheid van de geïmplementeerde acties zijn vaak opgebouwd rond het verstrekken van een monetaire incentive of sanctie. In mindere mate wordt teruggevallen op het verstrengen van het toezicht of de toetredingsvoorwaarden tot bepaalde mogelijkheden. Een internationale vergelijking van de verschillende ondernomen acties in de categorieën van instituties, maakt duidelijk dat België een

ondermaatse prestatie neerzet in alle categorieën, met uitzondering van de arbeidsbescherming en het voeren van een actief arbeidsmarktbeleid. Een te hoge loonkost, een te hoge belastingsdruk en de onbeperkte duur van werkloosheidsuitkeringen maken deel uit van de verklaring voor deze slechte prestatie. Bovendien zijn de ondernomen maatregelen vaak te oppervlakkig en gaan zij niet diep genoeg om de werkelijke oorzaak van het probleem aan te pakken.

Terugvallend op het derde hoofdstuk werd in het vijfde hoofdstuk meer aandacht besteed aan het Belgische pensioenstelsel. Dat het ingewikkelde Belgische pensioenstelsel, net zoals andere landen, toe is aan hervormingen is een feit. Zeker met het oog op de toekomstige en huidige uitdagingen kunnen hervormingen beter vandaag dan morgen plaatsvinden. De huidige politieke situatie, verschillende kritische bemerkingen en het onderzoek van Buyse et al. (2010) maken duidelijk dat de hervormingen eerder een parametrisch in plaats van een structureel karakter zullen hebben. Naar het onderzoek van Buyse et al. biedt de combinatie van een verhoging in de netto vervangingsratio en een verandering in de berekening van de pensioenbasis een eerste goede oplossing. Daarnaast moeten we ons in België focussen op het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd. Deze kan worden opgetrokken door het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd en het voorzien van een strengere toegang tot uittredingsmogelijkheden. Verder biedt het combineren van werk en pensioen eveneens een mogelijke oplossing. Ondanks de internationale aandacht voor het Zweedse model werd in dit hoofdstuk aangetoond dat dit model niet ideaal is. Zoals Scherman (2003) concludeert, komt het nieuwe Zweedse pensioenstelsel, zonder de nodige aanpassingen, neer op een verdoken pensioenverlaging. Een laatste noodzakelijke hervorming betreft het bestaande verschil tussen de pensioenen in de privésector en de pensioenen in de overheidssector. Net zoals het onderscheid tussen arbeiders en bedienden achterhaald is, is tevens dit bestaande onderscheid niet langer verantwoord. Bij het implementeren van de nodige hervormingen moet eveneens worden vermeden dat het wettelijke pensioen verder achteruit gaat: het Belgische pensioen stevent nu reeds af op de Europese armoedegrens.

Uiteraard zullen pensioenhervormingen niet volstaan in de tegemoetkoming aan de gestelde problemen. Zoals meermaals beklemt, ben ik eveneens van mening dat het institutionele kader in zijn totaliteit moet worden herbekeken en hervormd. De samenhang tussen de verschillende categorieën van instituties en de onderlinge interacties vereisen een overkoepelende benadering. Het bewijs van deze interactie werd ondermeer geleverd in het onderzoek van Buyse et al. (2010) waarin een hervorming in het belastingstelsel en de werkloosheidsuitkeringen tevens een invloed kan hebben op de tewerkstelling en de groei.

Gezien de beperkte tijd voor het maken van deze masterproef, heb ik me slechts kunnen toelagen op het formuleren van mogelijke oplossingen in het kader van het pensioenstelsel. Vandaar dat toekomstig onderzoek zich kan toespitsen op het uitstippelen van een meer holistische aanpak en de noodzakelijke hervormingen van alle instituties in de Belgische context. Bij het ontwerpen van een totaalpakket kan het tevens interessant zijn om simulaties uit te voeren omtrent de

verschillende effecten van de hervormingen op de werkloosheid, de arbeidsmarktparticipatie, de werkzaamheidsgraad, de economische groei en de Belgische schatkist. Het topic van deze masterproef is volgens mij dan ook een ideaal onderzoeksonderwerp om over meerdere jaren te spreiden, bijvoorbeeld in het kader van een doctoraat. Door de spreiding van het onderzoek over meerdere jaren kunnen tevens de gevolgen van een aantal maatregelen zoals de pensioenbonus beter geanalyseerd en beoordeeld worden.

Specifiek met betrekking tot de gekozen institutie, de pensioenen, kan in toekomstig onderzoek de klemtoon gelegd worden op het onderzoeken en het becijferen van de gedetailleerde effecten van een overgang van het vastestapelsysteem naar het vastbijdragensysteem. Hiernaast kan ook onderzocht worden wat de gevolgen zijn van een combinatie van het kapitalisatiestelsel en het vastbijdragensysteem in de Belgische situatie, rekening houdend met de vergrijzende bevolking.

Deze masterproef is bijgevolg slechts een klein onderdeel van de grote hoeveelheid wetenschappelijk onderzoek dat in het kader van dit topic werd en zal worden uitgevoerd. Bovendien is het eveneens een onderwerp waarvoor veel aandacht is in de media, in de politiek en bij verschillende (overkoepelende) organisaties en instanties. Gezien de huidige en toekomstige uitdagingen en het belang van hervormingen en de arbeidsmarkt(instituties), ben ik er dan ook van overtuigd dat over dit onderwerp nog veel inkt zal vloeien.

Referentielijst

Wetenschappelijke literatuur

Bassanini, A., & Duval, R. (2006). *The determinants of unemployment across OECD countries: reassessing the role of policies and institutions*. OECD Economic Studies No. 42. Opgevraagd op 15 oktober, 2010, via [http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,en_2649_34321_38697057_1_1_1_1,00&&en-US\\$01DBC.html](http://www.oecd.org/LongAbstract/0,3425,en_2649_34321_38697057_1_1_1_1,00&&en-US$01DBC.html).

België scoort slecht in jobs voor 55-plussers (2010, 5 augustus). *De Standaard*. p. 20.

Belot, M., & Van Ours, J.C. (2001). Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis. [Elektronische versie]. *Journal of the Japanese and International Economics*, 15, 403-418.

Berghman, J., Debels, A., Vandenplas, H., Verleden, F., Mutsaerts, A., Peeters, H., & Verpoorten, R. (2010). *Belgische Pensioenatlas 2010*. Opgevraagd op 22 april, 2011, via <http://soc.kuleuven.be/ceso/pensioenbeleid/index.php>.

Blanchard, O. (2006). European unemployment: the evolution of facts and ideas. *Economic Policy*, 21, 5-59.

Blanchard, O. J., & Diamond, P. (1992). The Flow Approach to Labor Markets. *The American Economic Review*, 82, 354-359.

Blanpain, R. (2004). *Arbeidsrecht in hoofdlijnen*. Antwerpen: Maklu.

Blundell, R. (2000). Work incentives and 'in-work' benefit reforms: a review. *Oxford Review of Economic Policy*, 16, 27-44.

Brandolini, A., Cipollone, P., & Viviano, E. (2004). *Does the ILO Definition Captures All Unemployment?*. Opgevraagd op 3 april, 2011, via http://www.aiel.it/bacheca/ROMA/Free_contributions/Mobility/brandolini_cipollone_viviano.pdf.

Buyse, T., Heylen, F., & Van de Kerckhove, R. (2010). *Employment by age, long-run growth and the pension challenge*. Opgevraagd op 23 december, 2010, via www.sherppa.be.

Carlin, W., & Soskice, D. (2005). *Macroeconomics. Imperfections, Institutions, and Policies*. Oxford: Oxford University Press.

De Keyzer, P. (2010, 29 april). De verkleuring zal de vergrijzing niet betalen. *Trends*, nr 17, 39.

De arbeidsmarkt is ziek (2010, 11 februari). *De Standaard*. Opgevraagd op 29 september, 2010, via Mediargus database.

De Vos, M. (2010, 28 april tot 4 mei). China kan België redden. *Knack*, 17, 44.

De Vocht, A. (2008). *Basishandboek SPSS 15*. Utrecht: Bijleveld Press.

De Wilde, D. (2010, 27 augustus). Belgen staken veel meer dan EU-gemiddelde. *De Tijd*, p. 1.

den Exter, R. (2008). Recessies en depressies onder de loep. Opgevraagd op 11 april, 2011, via <http://www.robecoweb.nl/connect/uploads/pdf/IRIS-Recessies-en-depressies-onder-de-loep.pdf>.

Ebrahimy, E., & Shimer, R. (2010). Stock-flow matching. *Journal of Economic Theory*, 145, 1325-1353.

European Commission (2010). *Lisbon Strategy evaluation document*. Opgevraagd op 11 oktober, 2010, via <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=4510&langId=en>.

European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs and Economic Policy Committee LABREF database (2009). *Labour Market and Wage Developments in 2008*. Opgevraagd op 11 oktober, 2010, via http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication16040_en.pdf.

European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs and Economic Policy Committee LABREF database. Arpaia, A., Braila, P., & Pierini, F. (2007). *Tracking labour market reforms in the EU using the LABREF database*. Opgevraagd op 12 oktober, 2010, via http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary532_en.htm.

European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs and Economic Policy Committee LABREF database. Arpaia, A., & Mourre, G. (2005). *Labour Market Institutions and Labour Market Performance: A Survey of the Literature*. Opgevraagd op 11 oktober, 2010, via http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/publication_summary544_en.htm.

European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs and Economic Policy Committee LABREF database (2005). *Coverage and structure of the Labour Market Reform (LABREF) Database*. Opgevraagd op 20 oktober, 2010, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/documents/guide_en.pdf.

European Commission (z.d.). *Belgium, Description of labour market institutions*. European Commission, Directorate General for Economic and Financial Affairs and Economic Policy Committee LABREF database. Opgevraagd op 28 september, 2010, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/pdf/belgium_en.pdf.

European Council (2010). *European Council 25/26 march 2010 Conclusions*. Opgevraagd op 24 februari, 2011, via http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/113591.pdf.

European Council (2010). *European Council 17 june 2010 Conclusions*. Opgevraagd op 24 februari, 2011, via http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/council_conclusion_17_june_en.pdf.

Evers, G.H.M., & Verhoeven, C.J. (1999). *Human Resources Planning. Een integrale benadering van personeelsplanning*. Kluwer.

Festjens, M.J. (1997). *De Pensioenhervorming. Een nieuwe generatie en een nieuw contract*. Opgevraagd op 15 april, 2011, via <http://www.plan.be/admin/uploaded/200605091448059.PP082nl.pdf>.

Gärtner, M. (2009). *Macroeconomics*. England: Prentice Hall Europe.

Groen boek. Nationale Pensioenconferentie. Een toekomst voor onze pensioenen (2010). Opgevraagd op 24 februari, 2011, via www.pensioenconferentie.be.

Guichard, S., & Rusticelli, E. (2010). *Assessing the Impact of the Financial Crisis on Structural Unemployment in OECD Countries. Economics Department Working Paper No. 767*. Opgevraagd op 12 april, 2011, via <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/fulltext/5kmftp8khfjg.pdf?expires=1302687627&id=0000&accname=guest&checksum=C82A455637A82941642079621B3F8348>.

Interprofessioneel Akkoord 2011-2012 (2011). Opgevraagd op 25 januari, 2011, via http://www.acv-online.be/Images/ontwerpipa2011-2012_tcm9-238496.pdf.

Itinera Institute, 2010. *De Pensioenuitdaging*. Opgevraagd op 11 mei, 2011, via http://www.itinerainstitute.org/upl/1/default/doc/20100505_Itinera%20pensions%20layout.pdf.

Layard, R., Nickell, S., & Jackman, R. (1991). *Unemployment: macroeconomic performance and the labour market*. Oxford: Oxford University Press.

Leppik, L. - PRAXIS Center for Policy Studies (2006). *In-work benefits: Literature review*. Opgevraagd op 22 februari, 2011, via <http://www.siteresources.worldbank.org>

Lipsey, R. G., & Chrystal, K. A. (2007). *Economics*. Oxford: Oxford University Press.

Martens, P. (2010, 17 tot 23 februari). 'Een nieuwe staats hervorming zal sociaal zijn, of niet zijn'. *Knack*, 07, 42-46.

Montes-Rojas, V.G. (z.d.). *Endogeneity*. Opgevraagd op 9 april, 2011, via <http://www.staff.city.ac.uk/~sbbc685/Endogeneity.pdf>.

Mouton, A. (2010, 29 april). De sociale partners zijn niet geloofwaardig meer. *Trends*, 17, 19.

Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) 2008-2010 België. Vooruitgangsrapport 2009. (2009). Opgevraagd op 16 februari, 2011, via http://www.be2010.eu/nhp/download_det.php?lang=nl&IS=99&KeyPub=9.

Nationaal Hervormingsprogramma (NHP) België 2011. (2011). Opgevraagd op 29 april, 2011, via http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/nrp/nrp_belgium_nl.pdf.

Nickell, S. (1997). Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America. *Journal of Economic Perspectives*, 11, 55-74.

Nickell, S. (2003). Labour Market Institutions An Unemployment in OECD Countries. *CESifo DICE Report*, 2, 13-26.

Nickell, S., Nunziata, L., & Ochel, W. (2005). Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?. *The Economic Journal*, 115, 1-27.

Nickell, S., Nunziata, L., Ochel, W., & Quintini, G. (2001). *The Beveridge Curve, Unemployment and Wages in the OECD from the 1960s to the 1990s*. Opgevraagd op 2 november, 2010, via <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.151.1178&rep=rep1&type=pdf>.

OECD (2010). *Taxing Wages - Graphics*. Opgevraagd op 20 oktober, 2010, via <http://www.oecd.org/ctp/taxingwages>.

OECD (2009). *Belgium, OECD Economic Surveys Belgium Hoofdstuk 1*. Opgevraagd op 15 maart, 2010, via http://www.oecd.org/document/14/0,3343,en_33873108_33873261_43234638_1_1_1_1,00.html.

OECD (2006). *Boosting Jobs and Incomes: Policy lessons from reassessing the OECD jobs strategy*. Opgevraagd op 7 april, 2010, via http://www.oecd.org/document/38/0,3343,en_2649_33927_36261286_1_1_1_1,00.html.

OECD (2005). *OECD Economic Survey of Belgium 2005*. Opgevraagd op 15 maart, 2010, via www.oecd.org/eco/surveys/belgium.

Oeyen, M. (2010, 4 en 5 september). 'Laat dit de finale hervorming zijn'. *Jobat*, p.4-5.

Permanent and temporary workers. (z.d.). Opgevraagd op 22 februari, 2011, via <http://www.oecd.org/dataoecd/28/60/45590204.pdf>.

Pironet, E. (2010, 9 tot 15 juni). 'We hebben geen keuze meer': 'Meer jobs? Vanzelfsprekend, maar welke jobs?'. *Knack*, 23, 30.

Renard, H. (2010, 2 tot 8 juni). L' union fait la force. *Knack*, 22, 26-27.

Scherman, K.G. (2003). The Swedish pension reform: a good model for other countries? [Elektronische versie]. *Nordisk försäkringstidskrift*, 4/2003, 304-318.

Settergren, O. (2001). The Automatic Balance Mechanism of the Swedish Pension System [Elektronische versie]. *Wirtschaftspolitische Blätter*, 2001/4, -.

Siebert, H. (1997). Labor Market Rigidities: At the Root of Unemployment in Europe. *Journal of Economic Perspectives*, 11, 37-54.

Stragier, K. (2010, 19 en 20 juni). Langere loopbanen vergen andere loopbanen. *Jobat*, p. 4.

Studiecommissie voor de vergrijzing (2010). Hoge Raad van Financien. *Jaarverslag*. Opgevraagd op 10 september, 2010, via http://www.plan.be/admin/uploaded/201007050808240.rapport2010_nl.pdf.

Van Poeck, A. (2007). *Economische politiek: Principes en ervaringen*. Antwerpen: Garant.

Verelst, J. (2010, 31 mei). Langer werken is de enige optie. *De Morgen*, p. 16-17.

Verelst, J. (2010, 31 mei). Bea Cantillon en Jan Smets over de sociaaleconomische uitdagingen. *De Morgen*, p. 18-19.

Whiteman, P., & Whitehouse, E., OECD (2006). Pension Challenges and Pension Reforms in OECD Countries [Elektronische versie]. *Oxford Review of Economic Policy*, 22, 78-94.

Wilthagen, T., & Tros F. (2004). The concept of 'flexicurity': A new approach to regulating employment and labour markets [Elektronische versie]. *European Review of Labour and Research*, 10, 166-186.

Zilverfonds (2009). *Jaarverslag 2008*. Opgevraagd op 10 september, 2010,
www.zilverfonds.fgov.be.

Websites

Informatie inzake het Zilverfonds, opgevraagd op 10 september, 2010, via www.belgium.be.

Samenstelling dataset en uitdrukking opgenomen variabelen, opgevraagd op 11 december, 2010, via www.oecd.org.

Informatie over afhankelijke variabelen, opgevraagd op 27 december, 2010, via www.ilo.org.

Informatie over de geïmplementeerde hervormingen via de LABREF databank, opgevraagd op 13 februari, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/labref/index_en.htm.

Gegevens ter vergelijking van Belgische prestaties van de arbeidsmarktinstituten met de EU-27 via de LAF database, opgevraagd op 13 februari, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/laf/index_en.htm.

Informatie over Europa 2020strategie, opgevraagd op 15 februari, 2011, via www.eceuropa.eu/europa2020.

Informatie over Europa 2020strategie en Lissabonstrategie, opgevraagd op 15 februari, 2011, via www.europa-nu.nl.

Informatie inzake het Groen boek en het Zilverfonds, geraadpleegd op 15 april, 2011, via www.pensioenconferentie.be.

Informatie inzake de combinatie van het pensioen en een beroepsactiviteit, geraadpleegd op 23 april, 2011, via www.onprvp.fgov.be.

Informatie over het Nationaal Hervormingsprogramma België 2011, geraadpleegd op 29 april, 2011, via <http://www.vleva.eu/nieuws/europa-2020-nationaal-hervormingsprogramma-belgie>.

Verzamelen van gegevens over de onafhankelijke variabele, outputkloof, opgevraagd op 13 mei, 2011, via http://ec.europa.eu/economy_finance/ameco/user/serie/SelectSerie.cfm.

Appendix

Appendix 1. Formele weergave van de Okun's Law

Om tot de Okun's law te komen, wordt vertrokken van de lineaire productiefunctie (Gärtner, 2009). In deze functie is de output Y gelijk aan de tewerkgestelde arbeid L vermenigvuldigt met een factor a .

$$Y = aL \quad (A.1)$$

Gegeven dat de werkloosheid kan gedefinieerd worden als de arbeidskrachten min de tewerkstelling, $U = N - L$, en dat de werkloosheidsgraad weergegeven kan worden als $u = U/N$, ziet de vergelijking van de nationale output bij een economie in evenwicht er als volgt uit,

$$Y^* = aN - anu^* \quad (A.2)$$

Hoewel deze formele weergave een economie in evenwicht veronderstelt, houdt de vergelijking ook steek wanneer de output en werkloosheid afwijken van de evenwichtsniveaus:

$$Y = aN - aNu \quad (A.3)$$

De Okun's law kan worden bekomen door vergelijking (A.2) af te trekken van vergelijking (A.3) en de veronderstelling dat $a' = aN$. Bijgevolg ziet deze vergelijking er als volgt uit:

$$Y - Y^* = a' (u^* - u) \quad (A.4)$$

Appendix 2. Correlaties

Appendix 2.1 Correlatie onafhankelijke variabelen

<u>Onafhankelijke variabelen</u>	Output kloof	SEP	ALMP	Pensioenen	Werkloosheids- uitgaven	Vakbondlid- maatschap	Belastingen
Outputkloof	1	-,337	-,240	-,510	-,548	-,193	-,310
SEP	-,337	1	,161	,761	-,213	,336	-,697
Actief arbeidsmarktbeleid	-,240	,161	1	,034	,050	-,063	,197
Pensioenen	-,510	,761	,034	1	-,241	,034	-,340
Werkloosheidsuitgaven	-,548	-,213	,050	-,241	1	,416	,471
Vakbondlidmaatschap	-,193	,336	-,063	,034	,416	1	-,381
Belastingen	-,310	-,697	,197	-,340	,471	-,381	1
Werkloosheidsuitgaven x actief arbeidsmarktbeleid	-,468	,204	-,065	,312	,732	,227	,116
Werkloosheidsuitgaven x SEP	-,514	,761	-,085	,688	,143	,392	-,391

<u>Onafhankelijke variabelen</u>	Werkloosheidsuitgaven x actief arbeidsmarktbeleid	Werkloosheidsuitgaven x SEP
Outputkloof	-,468	-,514
SEP	,204	,761
Actief arbeidsmarktbeleid	-,065	-,085
Pensioenen	,312	,688
Werkloosheidsuitgaven	,732	,143
Vakbondlidmaatschap (loonvorming)	,227	,392
Belastingen	,116	-,391
Werkloosheidsuitgaven x actief arbeidsmarktbeleid	1	,770
Werkloosheidsuitgaven x SEP	,770	1

Appendix 2.2 Correlatie onafhankelijke en afhankelijke variabelen

	Totale werkloosheid			LT werkloosheid		
	15-64	15-24	55-64	15-64	15-24	55-64
Outputkloof	-,779	-,674	-,396	-,585	-,610	-,339
SEP	,418	-,156	,107	,610	,530	,267
Actief arbeidsmarktbeleid	,438	,304	,559	,422	,416	,515
Pensioenen	,588	-,013	,288	,780	,721	,418
Werkloosheidsuitgaven	,364	,736	,094	-,026	,046	-,036
Vakbondlidmaatschap	,139	,149	-,055	,060	,101	-,044
Belastingen	,197	,605	,294	-,073	,014	,125
Werkloosheidsuitgaven x actief arbeidsmarktbeleid	,454	,372	,173	,374	,362	,159
Werkloosheidsuitgaven x SEP	,506	,117	,087	,565	,512	,185

	Cyclische werkloosheid			Arbeidsmarktparticipatie		
	15-64	15-24	55-64	15-64	15-24	55-64
Outputkloof	-,399	-,206	-,210	,316	-,388	,311
SEP	-,489	-,643	-,590	-,873	,519	-,650
Actief arbeidsmarktbeleid	,004	-,032	,164	-,012	,117	,126
Pensioenen	-,500	-,653	-,481	-,918	,705	-,751
Werkloosheidsuitgaven	,874	,778	,485	,429	-,035	,437
Vakbondlidmaatschap	,177	,076	-,039	-,165	-,321	-,242
Belastingen	,625	,658	,626	,602	-,108	,403
Werkloosheidsuitgaven x actief arbeidsmarktbeleid	,154	,092	,055	-,221	,191	-,331
Werkloosheidsuitgaven x SEP	-,180	-,324	,607	-,695	,447	-,642

Appendix 2.3 Correlatie fouttermen totale werkloosheid

	Output- kloof	SEP	ALMP	Pensioenen	Werkloosheids- uitgaven	Vakbondlid- maatschap	Belastingen
Foutterm 15-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 15-24	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 55-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	Werkloosheidsuitgaven x SEP	Totale werkloosheid 15-64	Totale werkloosheid 15- 24	Totale werkloosheid 55-64
Foutterm 15-64	,000	,271	/	/
Foutterm 15-24	,000	/	,435	/
Foutterm 55-64	,000	/	/	,536

Appendix 2.4 Correlatie fouttermen lange termijn werkloosheid

	SEP	ALMP	Pensioenen	Werkloosheids- uitgaven	Vakbondlid- maatschap	Belastingen
Foutterm 15-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 15-24	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 55-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	Werkloosheidsuitgaven x SEP	LT werkloosheid 15-64	LT werkloosheid 15-24	LT werkloosheid 55-64
Foutterm 15-64	,000	0,262	/	/
Foutterm 15-24	,000	/	,420	/
Foutterm 55-64	,000	/	/	,563

Appendix 2.5 Correlatie fouttermen cyclische werkloosheid

	Output- kloof	SEP	ALMP	Pensioenen	Werkloosheids- uitgaven	Vakbondlid- maatschap	Belastingen
Foutterm 15-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 15-24	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 55-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	Cyclische werkloosheid 15-64	Cyclische werkloosheid 15-24	Cyclische werkloosheid 55-64
Foutterm 15-64	,233	/	/
Foutterm 15-24	/	,268	/
Foutterm 55-64	/	/	,607

Appendix 2.6 Correlatie fouttermen arbeidsmarktparticipatie

	SEP	ALMP	Pensioenen	Werkloosheids- uitgaven	Vakbondlid- maatschap	Belastingen
Foutterm 15-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 15-24	,000	,000	,000	,000	,000	,000
Foutterm 55-64	,000	,000	,000	,000	,000	,000

	Werkloosheidsuitgaven x SEP	Arbeidsmarkt- participatie 15-64	Arbeidsmarkt- participatie 15-24	Arbeidsmarkt- participatie 55-64
Foutterm 15-64	,000	,164	/	/
Foutterm 15-24	,000	/	,409	/
Foutterm 55-64	,000	/	/	,374

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:

Kritische analyse van de Belgische arbeidsmarkt en de arbeidsmarktinstituties

Richting: **master in de toegepaste economische wetenschappen-accountancy en financiering**

Jaar: **2011**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Van Welde, Tine

Datum: **30/05/2011**