

Oud en onbezonnen?

Het uitredegedrag van vijftigplussers onder de loep

In dit artikel leggen we het uitredegedrag van vijftigplussers onder de loep.¹ De analyses passen in het kader van de boordtabel eindeloopbaan van het Steunpunt Werk en Sociale Economie. Deze boordtabel brengt de belangrijkste ken- en stuurgetallen inzake werkzaamheid, hertewerkstelling en uitredepatronen van vijftigplussers in één schema samen en laat toe pro- en regressie op een gestandaardiseerde wijze op te volgen. Een geïntegreerde update van deze boordtabel met nogal wat vernieuwende accenten mag u aanvang 2010 verwachten.

Uit de analyses zal blijken dat de gemiddelde uitredeleeftijd in België en de verschillende gewesten weinig progressie heeft gemaakt tussen 2001 en 2005 en dat nog steeds een grote meerderheid van de uittredders de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaat. De kanalen die gebruikt werden om uit te treden zijn grotendeels dezelfde gebleven. De beperkte vooruitgang die we constateren, heeft een belangrijke signaalfunctie. Tegelijk moeten we erkennen dat de vergelijking refereert aan een periode voorafgaand aan het in werking treden van het generatiepact. Bij een volgende evaluatie zal de invloed van het generatiepact wel gradueel tot uiting komen.

Inleiding

Een recent rapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (juni 2009) wijst op een belangrijke herziening van de geschatte vergrijzingskosten ten opzichte van het jaar voordien. De vergrijzingskosten zullen oplopen tot 8,2% van het bruto binnenlands product tussen 2008 en 2060. Beschouwd over de

periode 2008-2050 wordt een toename van de vergrijzingskosten met 2,1 procentpunt verwacht in vergelijking met de prognose opgesteld in 2008. De economische crisis en de aanpassing van de productiviteitshypothese van 1,75% naar 1,50% liggen aan de basis van de aangepaste schatting.

Met de neus op de feiten gedrukt, is maar één conclusie mogelijk: het is vijf voor twaalf. Het beleid dat de volgende jaren zal worden gevoerd, zal bepalen in welke mate we de oplopende vergrijzingskosten kunnen opvangen. Veel keuzeruimte is er niet bij de invulling van dit beleid. Zo schuift ook de Studiecommissie voor de Vergrijzing een cruciale hefboom naar voor, namelijk vijftigplussers langer aan het werk houden om zo de werkzaamheidsgraad te verhogen. In 2008 bedroeg het aandeel werkende 55 tot 64-jarigen 34,5% in België en 34,3% in het Vlaams Gewest, tegenover een gemiddelde van 45,6% in de Europese Unie. Er is dus duidelijk progressiemarge.

Gegeven de beperkte budgettaire ruimte die ons in de naweeën van de economische crisis zal te wachten staan, is het absoluut noodzakelijk dat we die marge ook gebruiken.

Naast het stimuleren van de herintrede, vergt het opkrikken van de werkzaamheidsgraad dat de totale loopbaanduur verlengd wordt en, daarmee

samenhangend, de uittrede uitgesteld wordt. Gezien er momenteel onvoldoende gegevens beschikbaar zijn om de loopbaanduur in kaart te brengen, gebruiken we in dit rapport de effectieve uittredeleeftijd als benadering, i.e. de leeftijd waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten en uit de laatste job wordt getreden. De uittredeleeftijd wordt aanzien als een factor die beleidsmatig beïnvloed kan worden (cf. Herremans, 2006b; Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). De hier gepresenteerde analyse van de uittredeleeftijd (niveau, evolutie doorheen de tijd en opsplitsing naar beroepsstatuut, geslacht en sector) maakt het mogelijk om een aantal werkpunten bloot te leggen of geeft, positief uitgedrukt, een indicatie van de punten waar winst te oogsten valt in het licht van de toenemende vergrijzingsdruk.

Werkende en uittredende vijftigplussers in perspectief

In deze rapportering vergelijken we de uittrederekeningen van 2005 met eerdere berekeningen uit 2001. Dit stelt ons in staat om de uittrede van vijftigplussers vanuit een meer dynamische invalshoek te bekijken. Om een eerste inzicht te verkrijgen in het uittredegedrag van vijftigplussers, gaan we achtereenvolgens dieper in op de werkzaamheids- en uittredegraad en de leeftijdscurves van werkende en uittredende vijftigplussers. We schetsen tevens een beeld van de kenmerkende eigenschappen van de vijftigplussers die de arbeidsmarkt verlaten.

Beperkte werkzaamheid na zestig jaar

Eind 2004 telde het Vlaams Gewest bijna 1,39 miljoen inwoners tussen 50 en 69 jaar (tabel 1). Hiervan waren er 509 870 aan het werk, wat zich vertaalde in een werkzaamheidsgraad van 36,8%. De werkzaamheidsgraad en het aantal werkenden liggen lager naarmate de leeftijd toeneemt. Terwijl de leeftijdscohortes tussen 50 en 56 jaar nog een werkzaamheidsgraad hadden boven de 50%, varieerde deze voor de cohortes van 57 tot 60 jaar tussen de 20% en 50%. Vooral vanaf de leeftijd van 60 jaar nam het aandeel van de werkenden sterk af: van de 59-jarigen waren vier op tien (38%) nog aan het werk, terwijl slechts twee op tien (23,6%)

60-jarigen nog werkzaam waren. Op 64-jarige leeftijd, net voor de overgang naar de officiële pensioenleeftijd, werkte zelfs minder dan 10% (7,9%) in 2004.

Van de totale groep van werkenden tussen 50 en 69 jaar eind 2004, zijn er een jaar later 46 260 personen uit de arbeidsmarkt getreden. Het gaat om vijftigplussers die in 2005 hun job verlaten hebben en ook eind 2006 niet opnieuw aan het werk waren. Eerder onderzoek wees uit dat de kans op herintrede na twee jaar voor deze vijftigplussers zeer beperkt is (Herremans, 2006a). We kunnen dan ook stellen dat deze personen hun laatste job verlaten hebben. Zoals tabel 1 aangeeft, komt dit neer op een globale jaarlijkse uittredegraad van 9,1%. Bij de werkende 50 tot 56-jarigen in 2004, verliet telkens een beperkt aandeel de arbeidsmarkt het daaropvolgende jaar. De uittredegraad bij deze leeftijdscategorie varieerde tussen de 2,7% en 6,9%. Een kleine piek is merkbaar onder de groep van werkende 57-jarigen: 4 874 van hen traden uit het jaar nadien, op 58-jarige leeftijd, goed voor een uittredegraad van 13,1%. Van de 59-jarigen werkzaam in 2004, zijn afgerond 40% uit hun laatste job gestapt eind 2005. Bijna vier vijfde (79,1%) van de 5001 64-jarigen die in 2004 nog aan het werk waren, trad een jaar later uit de laatste job. Zij verlieten met andere woorden op de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar de arbeidsmarkt.

Zoals tabel 2 aangeeft, is de werkzaamheidsgraad toegenomen met 8 procentpunten tussen 2001 en 2005. Dit is een positieve evolutie. Het is echter belangrijk in te zien dat een toename in de werkzaamheidsgraad geen daling in de uittredegraad hoeft te impliceren. Dit is precies wat de vergelijking van 2005 met 2001 ons leert: terwijl de werkzaamheidsgraad verbeterde, bleef de uittredegraad op quasi hetzelfde niveau. Dit is eenvoudigweg te verklaren door de sterke toename van het aantal uitreders. Terwijl het aantal werkenden fors is toegenomen (met 31,8%) en de werkzaamheidsgraad deze opwaartse trend volgde, is het aantal uitreders verhoudingsgewijs eveneens sterk toegenomen (met 29%) zodat de uittredegraad nagenoeg stabiel is gebleven.

Tabel 1.

Bevolking, werkenden en werkzaamheidsgraad naar leeftijd in 2004; uittreeders en uittredegraad naar leeftijd in 2005 (Vlaams Gewest, 2004 en 2005)

leeftijd	2004			2005		
	bevolking (n)	werkenden (n)	werkzaamheidsgraad (%)	uittreeders (n)	Uittredegraad (%)	leeftijd bij uittrede
50	83 504	62 086	74,4	1 687	2,7	51
51	83 114	58 745	70,7	1 678	2,9	52
52	79 552	56 586	71,1	1 714	3,0	53
53	78 884	51 679	65,5	1 660	3,2	54
54	78 793	48 654	61,7	2 993	6,2	55
55	78 935	44 732	56,7	3 107	6,9	56
56	77 934	41 004	52,6	2 409	5,9	57
57	79 298	37 076	46,8	4 874	13,1	58
58	70 484	32 438	46,0	2 464	7,6	59
59	69 928	26 603	38,0	10 616	39,9	60
60	66 719	15 724	23,6	3 461	22,0	61
61	58 180	11 772	20,2	1 555	13,2	62
62	52 799	8 757	16,6	2 291	26,2	63
63	58 281	5 660	9,7	793	14,0	64
64	63 520	5 001	7,9	3 954	79,1	65
65	64 853	1 094	1,7	587	53,7	66
66	62 200	755	1,2	163	21,6	67
67	60 112	651	1,1	114	17,5	68
68	59 257	448	0,8	70	15,6	69
69	59 483	405	0,7	70	17,3	70
50-69	1 385 830	509 870	36,8	46 260	9,1	51-70

Uittreeders: Personen tussen 50 en 69 jaar (geboren tussen 1935 en 1954) die op 31 december 2004 aan het werk zijn maar op 31 december 2005 én op 31 december 2006 geen job hebben.

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 2.

Bevolking, werkenden, werkzaamheidsgraad, uittreeders en uittredegraad 50-69 jarigen (Vlaams Gewest)

	2000	2004	Evolutie '01-'04
bevolking (n)	1 341 609	1 385 830	3,3%
werkenden (n)	386 885	509 870	31,8%
werkzaamheidsgraad (%)	28,8	36,8	8,0 ppt
	2001	2005	Evolutie '01-'05
uittreeders (n)	35 848	46 260	29%
Uittredegraad (%)	9,3	9,1	-0,2 ppt

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Vroege uittrede overheerst

Figuur 1 toont de verdeling van de werkenden in 2004 en uittreeders in 2001 en 2005 naar leeftijd. Aan de hand van deze figuur krijgen we een duidelijker beeld van de vijftigplussers. Zoals te verwachten, kende de leeftijdscurve van de werkenden een dalend verloop. Terwijl de 50-jarigen nog 12,2% uitmaakten van het totaal aantal werkende personen, bedroeg het aandeel van de 66 tot 69-jarigen telkens nog slechts 0,1%. De leeftijdscohortes tussen de 50 en 54 jaar omvatten meer dan de helft (54,5%) van alle werkende vijftigplussers. De cohortes van 55 tot 59 jaar behelsden 35,7% van de werkende vijftigplussers. De relatieve omvang van de werkenden met een leeftijd van 60 jaar en ouder was beperkt: slechts 9,9% van alle werkenden tussen 50 en 69 jaar was ouder dan 60.

De leeftijdscurve van de uittreeders in 2005 volgde een grilliger patroon, met als belangrijkste pieken de leeftijden van 58, 60 en 65 jaar. Eén op de tien uittreeders was 58 jaar, meer dan een vijfde was 60 jaar en 8,5% was 65 jaar. Niet toevallig vallen deze pieken samen met belangrijke kenteringen in de (brug)pensioenwetgeving: in 2005 bedroeg de basisleeftijd voor een conventioneel brugpensioen 58 jaar, voor een vervroegd rustpensioen 60 jaar en voor een officieel rustpensioen 65 jaar (voor mannen). Het meest in het oog springende moment van

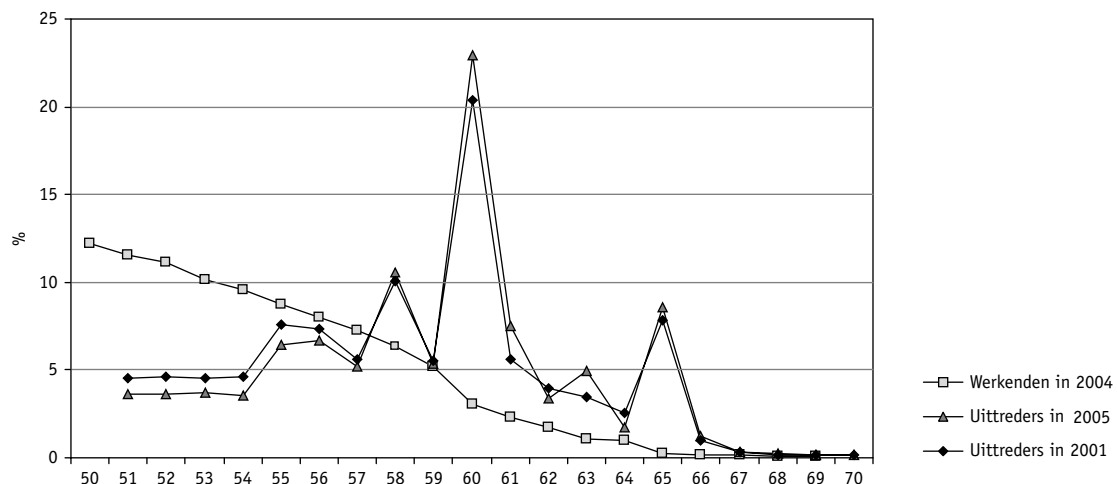
uittrede is de leeftijd van 60 jaar: 22,9% van alle vijftigplussers die in 2005 de arbeidsmarkt verlieten, was 60 jaar. Kennelijk hebben heel wat oudere werkenden de stap gezet om op 60-jarige leeftijd een vervroegd wettelijk pensioen op te nemen.

Aan de hand van figuur 1 kunnen we eveneens de leeftijdscurve van de uittreeders in 2005 vergelijken met deze van 2001. Een eerste vaststelling is dat de leeftijden van 58, 60 en 65 jaar eveneens belangrijke momenten van uittrede waren in 2001. Ten opzichte van 2001, is het relatief belang van uittrede op 63-jarige leeftijd toegenomen. De verschuiving van de officiële wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen van 62 jaar in 2001 naar 63 jaar in 2005, biedt een verklaringsbasis voor deze observatie.

Een volgende opvallende vaststelling is dat er vaak op jonge leeftijd werd uitgetreden. Bijna de helft (48,8%) van alle uittreeders in 2005 was jonger dan 60 jaar toen ze de arbeidsmarkt verlieten. Dit wijst er op dat het aan het werk houden van ouderen een belangrijk pijnpunt blijft in Vlaanderen. Toch is dit een daling ten opzichte van 2001, toen nog 54,4% van de uittredende vijftigplussers jonger was dan 60 jaar. De geobserveerde daling is voornamelijk toe te schrijven aan de daling van het relatief aandeel van 51 tot 54-jarigen bij de uittreeders: van 18,3% in 2001 naar 14,6% in 2005. Het aandeel van de 55 tot 59-jarigen kende eveneens een beperkte

Figuur 1.

Leeftijdscures werkenden in 2004 en uittreeders in 2001 en 2005 (Vlaams Gewest; 2001, 2004 en 2005)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

daling: van 36,1% in 2001 naar 34,3% in 2005. Van alle uittredende vijftigplussers in 2005 was 28,2% ouder dan 60 jaar, een stijging met 3 procentpunten in vergelijking met 2001 (25,2%).

Zoals blijkt uit figuur 2, volgen de leeftijdscurven van de uittredende vrouwen en mannen in 2005 grosso modo hetzelfde patroon, maar zijn er toch enkele relevante verschillen op te merken. Zo was 20,7% van alle vrouwelijke uittreders jonger dan 55 jaar, ten opzichte van 10,9% bij de mannen.

Anno 2005 was de officiële leeftijd voor de toekenning van een wettelijk pensioen 65 jaar voor de mannen en 63 jaar voor de vrouwen. Dit uit zich eveneens in de leeftijdscurves: 9% van de vrouwelijke uittreders was 63 jaar, terwijl 12,6% van de mannelijke uittreders 65 jaar was.

De gemiddelde uittredeleeftijd ontleed

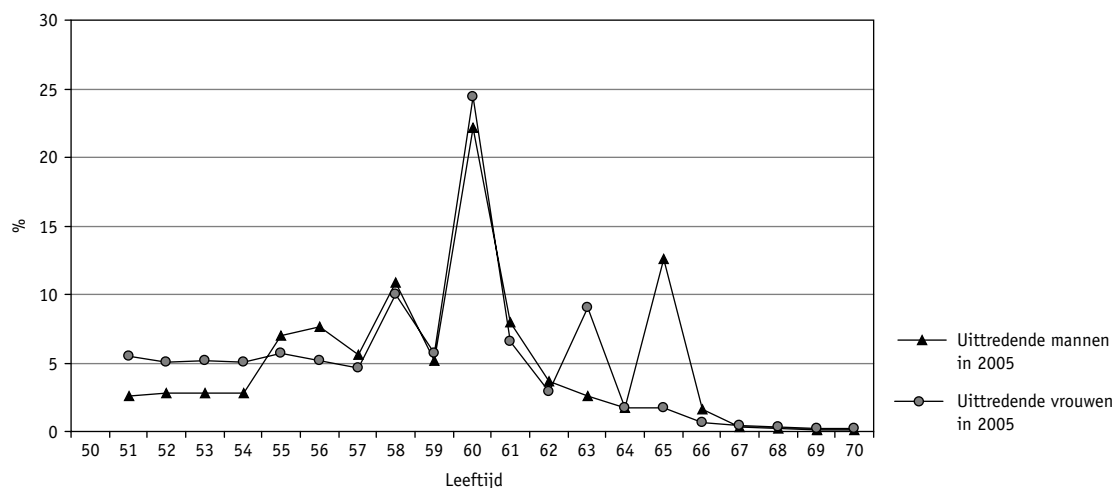
In wat volgt analyseren we de gemiddelde uittredeleeftijd. De analyse laat ons toe om het profiel van de uittredende vijftigplussers scherper te stellen.

Weinig progressie per gewest

Tabel 3 toont de gemiddelde uittredeleeftijd per gewest in 2001 en 2005. In 2005 bedroeg de gemiddelde uittredeleeftijd 58,8 jaar in België en het Vlaams Gewest. De gemiddelde uittredeleeftijd behaalde een vergelijkbaar niveau in het Waals Gewest (58,7 jaar) en Brussels Hoofdstedelijk Gewest (59 jaar). Zoals eerder vermeld, definiëren we een

Figuur 2.

Leeftijdscurves uittreders in 2005 per geslacht (Vlaams Gewest; 2005)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 3.

Gemiddelde uittredeleeftijd per gewest (België; 2001 en 2005)

België	2001	2005	'01-'05	reële groeivoet per jaar (in maanden)
Totaal	58,4	58,8	0,40	1,2
Vlaams Gewest	58,4	58,8	0,43	1,3
Waals Gewest	58,3	58,7	0,36	1,1
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	58,7	59,0	0,33	1,0

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

uittreder als een persoon tussen de 50 en 69 jaar die op 31 december 2004 aan het werk was, maar op 31 december 2005 én op 31 december 2006 geen job had. Personen die tegelijk gepensioneerd en werkend waren in 2005, hebben we opgenomen onder de uittredeers. Het betrof personen die al gepensioneerd waren en de arbeidsmarkt verlaten hadden, maar bovenop hun pensioenuitkering nog een beperkt inkomen uit arbeid verworven. In een vorig rapport (Herremans, 2006b) werden deze personen nog beschouwd als werkend.

Aan de hand van tabel 3 kunnen we de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd nagaan tijdens de periode 2001-2005. Uit de tabel blijkt dat de gemiddelde uittredeleeftijd licht gestegen is in elk gewest. De stijging verliep in deze periode echter traag. Zo kende het Vlaams Gewest een toename van 5,1 maanden tussen 2001 en 2005, wat een groeivoet impliceert van 1,3 maanden per jaar. Stel dat deze groeivoet ook in de periode 2006-2010 zou aangehouden blijven, dan zou dit voor Vlaanderen resulteren in een gemiddelde uittredeleeftijd van 59,4 jaar in 2010. Of de reële uittredeleeftijd nog hoger zal liggen, is mede afhankelijk van twee mekaar mogelijk tegenwerkende krachten: een versterkend effect van de implementatie van het Generatiepact in de periode na 2005, en een verzwakkend effect van de economische recessie die zich mogelijk zal vertalen in comparatief geringere kansen op jobbehoud en hertewerkstelling voor vijftigplussers.

We willen de lezer er overigens voor waarschuwen zich niet blind te staren op de gemiddeld wat hogere uittredeleeftijd. Een gemiddeld wat latere uitrede betekent immers nog niet noodzakelijk dat er langer gewerkt wordt in termen van loopbaan jaren. Zowel mannen als vrouwen studeren steeds langer, waardoor ook de initiële leeftijd waarop de

loopbaan wordt aangevangen toeneemt. Achter een stijging van de uittredeleeftijd kan bijgevolg een stabilisering of zelfs daling van de lengte van loopbanen schuilgaan. Zo blijkt uit een statistische studie van de Rijksdienst voor Pensioenen (2005) dat de gemiddelde leeftijd bij de eerste inschrijving op de individuele rekening voor mannen geboren tussen 1944 (60 jaar in 2005) en 1954 (50 jaar in 2005) is toegenomen met 0,043 jaar per geboortjaar, wat een negatieve groei in loopbaanlengte betekent van 0,52 maanden per jaar over de periode 2001-2005. Voor vrouwen loopt deze gemiddelde toename op tot 0,085 jaar per geboortjaar of een negatieve groei van 1,02 maanden per jaar.

De accuraatheid van cijfers

Op Europees niveau heeft ook Eurostat een poging ondernomen om de gemiddelde uittredeleeftijd in kaart te brengen via de Labour Force Survey (LFS). Tabel 4 geeft een overzicht van de resultaten die bekomen worden voor België, het Vlaams Gewest en de EU-27. Het is meteen duidelijk dat deze resultaten erg verschillend zijn van wat we in tabel 3 hebben weergegeven. Zo bedroeg volgens Eurostat de uittredeleeftijd in België 60,6 jaar in 2005 in plaats van 58,8 jaar. Bovendien rapporteert Eurostat een toename in uittredeleeftijd van 3,8 jaar tussen 2001 en 2005, wat een gemiddelde groeivoet impliceert van 11,4 maanden per jaar. Een heel ander verhaal met andere woorden, dat ook strekt tot veel meer optimisme. Op voorwaarde dat de cijfers steek houden.

In 2002 stelde de Europese Unie in Barcelona een doelstelling voorop inzake de evolutie van de effectieve uittredeleeftijd. De Barcelona-richtlijn beoogt een toename van de uittredeleeftijd met 5 jaar tussen 2001 en 2010 of een gemiddelde groei van

Tabel 4.
Gemiddelde uittredeleeftijd (België, Vlaams Gewest en EU 27; 2000-2008)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
België	(58,1)	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	(58,4)	61,6	58,6
Vlaams Gewest	(58,0)	56,7	58,2	57,9	59,3	59,1	(58,4)	60,7	58,0
EU 27	/	59,9	60,1	61,0	60,5	61,0	61,2	61,2	/

Bron: Eurostat Labour Force Survey (bewerking Steunpunt WSE)

6 maanden per jaar. Volgens de berekeningen van Eurostat voldoen we met een groeivoet van 11,4 maanden per jaar ruimschoots aan de Barcelona-richtlijn. Dat is niet zo als we ons baseren op de berekeningen achter tabel 3, die suggereren dat de gemiddelde uittredeleeftijd met slechts 1,2 maanden per jaar is toegenomen. Trekken we deze tijdreeks door, met identieke groeivoeten in de periode 2006-2010, dan zouden we in 2010 op een uittredeleeftijd van 59,3 jaar stranden, terwijl de realisatie van de Barcelona-doelstelling ons tot een uittredeleeftijd van 63,4 jaar zou liften. Deze resultaten zijn quasi dezelfde voor alle gewesten.

Verschillen in berekening dienen vaak verschillen in agenda. Het is daarom van belang de verschillen in methode en finale uitkomst in kaart te brengen, te documenteren en te legitimeren. Laat ons in dat kader eerst even stilstaan bij de methodologie die gehanteerd wordt in de Labour Force Survey (LFS). Er wordt een berekening gemaakt van de gewogen probabiliteit om uit de beroepsbevolking te treden, gemeten aan de hand van het verschil in activiteitsgraad tussen twee opeenvolgende jaren van dezelfde cohorte. De activiteitsgraad wordt daarbij berekend aan de hand van een steekproefenquête.

De conceptuele verschillen tussen de visies op uittredeleeftijd van Eurostat respectievelijk Steunpunt WSE zijn zo mogelijk nog groter. Zo wordt er in de LFS gefocust op de uittrede uit de arbeidsmarkt, met name de overgang van actieve arbeidsdeelname (werkend of werkloos) naar niet-beroepsactiviteit.

In onze berekeningen gaat het daarentegen om de uittrede uit de laatste job of de overgang van werk naar niet-werk op het einde van de loopbaan. Concreet betekent dit dat een langdurig werkloze vijftigplusser als beroepsactief beschouwd wordt door Eurostat, terwijl het Steunpunt WSE deze vijftigplusser als uittreder zal beschouwen. Het mag duidelijk zijn dat de conceptuele keuze van Eurostat zich vertaalt in een lagere 'uittrede' en een gemiddeld hogere uittredeleeftijd. Dit inflatoir effect wordt nog versterkt doordat Eurostat een vijftigplusser het label 'werkend' geeft zodra hij of zij minstens één uur per week betaalde arbeid verricht. Zoals Olsson (2006) aangeeft, is er een behoorlijk aandeel vijftigplussers dat slechts enkele uren per week betaald werk verricht, waardoor de uittredeleeftijd misleidend hoog kan oplopen indien deze als actief op de arbeidsmarkt worden aanzien. In het licht van Olsson's opmerking moet ook onze correctie voor de gepensioneerde werkenden worden gezien.

We zijn van oordeel dat de werkwijze van het Steunpunt WSE een meer valide en betrouwbare inschatting van de feitelijke uittredeleeftijd oplevert. Door ook de langdurig werklozen als beroepsactief te tellen, dreigen statistieken luchtkastelen te worden. Immers, de gemeten uittredeleeftijd wordt dan mogelijk sterker gestuwd door zuiver demografische veranderingen en wijzigingen in de administratieve omschrijving van werkloze vijftigplussers dan door een feitelijke toename van het aantal werkenden. Overigens weten we dat de kans dat vijftigplussers na twee jaar niet-werk opnieuw

Methodologie Eurostat en Steunpunt WSE: de belangrijkste verschillen op een rij		
	Labour Force Survey	Steunpunt WSE
Meting	<ul style="list-style-type: none"> – steekproefenquête – bevraging – vergelijking van twee steekproefjaren: elk jaar wordt een verschillende groep mensen bevroegd 	<ul style="list-style-type: none"> – populatiegegevens o.b.v. Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid – administratieve registratie – longitudinale gegevens over dezelfde mensen
Methode	<ul style="list-style-type: none"> – kansberekening: probabiliteit om uit de beroepsbevolking te treden 	<ul style="list-style-type: none"> – effectieve uittrede: werkende vijftigplussers die niet langer aan het werk zijn in jaar t+1 en jaar t+2
concept	<ul style="list-style-type: none"> – uittrede uit de arbeidsmarkt: transitie van actieve arbeidsdeelname (werkend of werkloos) naar niet-beroepsactiviteit 	<ul style="list-style-type: none"> – uittrede uit de laatste job: transitie van werk naar niet-werk – vijftigplussers die werkloos worden en blijven gedurende twee jaar, worden beschouwd als uittredders

aan de slag gaan, erg klein is. Hen verrekenen als uittreeders is dus, jammer maar helaas, nog steeds een stuk accurater dan hen betitelen als beroepsactief. Het in rekening brengen van deze groep bij de monitoring van de uittredeleeftijd is bovendien maatschappelijk misleidend. Wat zijn we immers met een stijging van de uittredeleeftijd als deze (groten)deels gerealiseerd wordt door een groep die in plaats van actief bij te dragen aan de stijging van het bruto binnenlands product, vooral beslag legt op uitkeringsstelsels?

Ten slotte dient te worden opgemerkt dat Eurostat zelf aangeeft dat de door hen gehanteerde indicator niet leidt tot bevredigende resultaten en leidt tot verkeerde of onbetrouwbare schattingen. Er wordt daarom momenteel nagedacht of het niet beter zou zijn om de uittredeleeftijd te berekenen met behulp van een nieuwe indicator die de verwachte

werkdur ('working life expectancy indicator') weergeeft (zie Vogler-Ludwig & Düll, 2008).

Weinig lichtpunten in het Vlaamse gewest

We spitsen ons nog even toe op het Vlaams Gewest. We kijken daarbij naar verschillen in gemiddelde uittredeleeftijd tussen geslachten, beroepsstatuten, hoofdsectoren en dagloonklassen (tabel 5).

Met een uittredeleeftijd van 58,3 jaar verlieten vrouwen anno 2005 de arbeidsmarkt gemiddeld ongeveer een jaar vroeger dan mannen (59,2 jaar). De gemiddelde uittredeleeftijd voor vrouwen is sterker toegenomen dan deze van de mannen (2,28 maanden per jaar in vergelijking met 1,02 maanden per jaar), waardoor vrouwen een deel van hun achterstand in uittredeleeftijd hebben ingehaald. Dit

Tabel 5.

Gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht, beroepsstatuut, hoofdsector en brutodagloonklasse (Vlaams Gewest; 2001 en 2005)

Vlaams Gewest	2001	2005	'01-'05	reële groeivoet per jaar (in maanden)
Totaal	58,4	58,8	0,43	1,3
Geslacht				
Mannen	58,8	59,2	0,34	1,0
Vrouwen	57,5	58,3	0,76	2,3
Beroepsstatuut				
Zelfstandigen	61,2	61,0	-0,23	-0,7
Loontrekkenden	57,7	58,3	0,55	1,6
– Arbeiders	56,7	57,4	0,76	2,3
– Bedienden	57,8	58,4	0,60	1,8
– Ambtenaren	59,1	59,1	-0,01	0,0
Hoofdsector				
Primaire sector	58,2	58,3	0,07	0,2
Secundaire sector	56,9	57,5	0,59	1,8
Tertiaire sector	57,3	58,0	0,73	2,2
Quartaire sector	58,8	59,0	0,15	0,5
Brutodagloonklasse (loontrekkenden)				
< 80 €		57,7		
80-100 €		58,2		
100-125 €		58,0		
125 < €		58,7		

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

geobserveerde verschil in toename valt mede te verklaren door de toename van de wettelijke vrouwelijke pensioenleeftijd van 62 jaar naar 63 jaar tijdens de onderzochte periode. Eerder werd al vastgesteld dat de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd met één jaar (in 2001) voor heel wat vrouwen ook effectief resulteerde in een jaar langer werken (Herremans, 2006a). Zoals vermeld werd in het eerste onderdeel, was een op vijf vrouwelijke uittreeders in 2005 jonger dan 55 jaar, ten opzichte van een op tien bij de mannen. Het wegwerken van dit verschil zal de uittredeleeftijden van de geslachten aanzienlijk dichter bijeen kunnen brengen.

De verdeling naar beroepsstatuut laat zien dat zelfstandigen in 2005 beduidend later uittraden dan loontrekkenden. De gemiddelde uittredeleeftijd bedroeg 61 jaar bij de zelfstandigen, in vergelijking met 58,3 jaar bij de loontrekkenden, een verschil van bijna 3 jaar. Ook binnen de groep loontrekkenden tekenden zich belangrijke variaties af. Zo verlieten arbeiders met een gemiddelde uittredeleeftijd van 57,4 jaar de arbeidsmarkt gemiddeld 1 jaar vroeger dan bedienden (58,4 jaar), die op hun beurt gemiddeld 8,2 maanden vroeger uittraden dan ambtenaren (59,1 jaar). De gemiddelde uittredeleeftijd van de ambtenaren moet echter met de nodige omzichtigheid worden behandeld. In een vroeger rapport van Herremans (2006b) werd reeds gewezen op de overschatting van de uittredeleeftijd bij ambtenaren. De gehanteerde dataset beschouwt immers twee categorieën van ambtenaren als loontrekkend die in werkelijkheid niet aan het werk zijn. Meer bepaald gaat het om ambtenaren die hun ziekteverlof gecumuleerd opnemen aan het einde van de loopbaan en om Vlaamse leerkrachten die deelnemen aan terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBS).²

De gemiddelde uittredeleeftijd van de zelfstandigen en ambtenaren heeft tussen 2001 en 2005 nagenoeg een stilstand gekend. De leeftijd waarop arbeiders en bedienden de arbeidsmarkt hebben verlaten, heeft een grotere vooruitgang gemaakt (respectievelijk een toename van 2,3 maanden per jaar en 1,8 maanden per jaar).

De quartaire sector of publieke dienstensector had in 2005 de hoogste uittredeleeftijd (59 jaar) van alle hoofdsectoren. De primaire sector (visserij, land- en tuinbouw) heeft met 58,3 jaar de

tweede hoogste uittredeleeftijd. De gemiddelde uittredeleeftijd in de tertiaire sector of commerciële dienstensector (58 jaar) sluit dicht aan bij deze van de primaire sector. De uittredeleeftijd in de secundaire sector (57,5 jaar) ligt meer dan een jaar lager dan het gemiddelde voor het Vlaamse gewest. In deze sector staat de industrie centraal, we vinden er dan ook voornamelijk arbeiders terug. Zoals hoger aangegeven is de leeftijd van uittrede het laagst bij deze categorie van loontrekkenden. Dit is onder andere te verklaren door de ruimere toepassing van het conventionele brugpensioen bij deze beroepsgroep, en dan voornamelijk in de industrie.

Uit tabel 5 blijkt dat de uittredeleeftijd in de primaire sector nauwelijks gewijzigd is tijdens de periode 2001-2005 (toename met 0,2 maanden per jaar). De gemiddelde uittredeleeftijd in de secundaire sector daarentegen is gestegen met 1,8 maanden per jaar. Deze toename is hoger dan de gemiddelde toename voor het Vlaams Gewest. Met een groei van de gemiddelde uittredeleeftijd met 2,2 maanden per jaar over de geobserveerde periode, maakt de tertiaire sector een enigszins sterkere progressie dan de secundaire sector. De quartaire sector had net zoals in 2005 ook in 2001 de hoogste uittredeleeftijd van alle hoofdsectoren. Hoewel de gemiddelde uittredeleeftijd slechts met 0,5 maanden per jaar is toegenomen tussen 2001-2005, behoudt de quartaire sector met voorsprong de eerste plaats. In 2001 bedroeg het verschil in uittredeleeftijd tussen de laagst gepositioneerde (de secundaire sector) en hoogst gepositioneerde sector (de quartaire sector) 2 jaar. Anno 2005 is dit verschil gekrompen tot 1,5 jaar.

Ten slotte hebben we de gemiddelde uittredeleeftijd van de loontrekkenden opgedeeld naar brutodagloonklasse. Gezien er geen cijfers beschikbaar zijn van de brutodagloonklasse in 2001, kunnen we enkel een uitspraak doen over 2005. Uit de gegevens van 2005 blijkt dat personen met een brutodagloon lager dan 80 euro gemiddeld 1 jaar vroeger uit de arbeidsmarkt treden dan personen met een brutodagloon van 125 euro en meer. Personen met een hoger loon blijven met andere woorden langer aan het werk. Onderzoek van Elchardus en Cohen (2003) bevestigt dat een hoger inkomen een belangrijke determinant is om langer te blijven werken.

Deelsectoren geëvalueerd

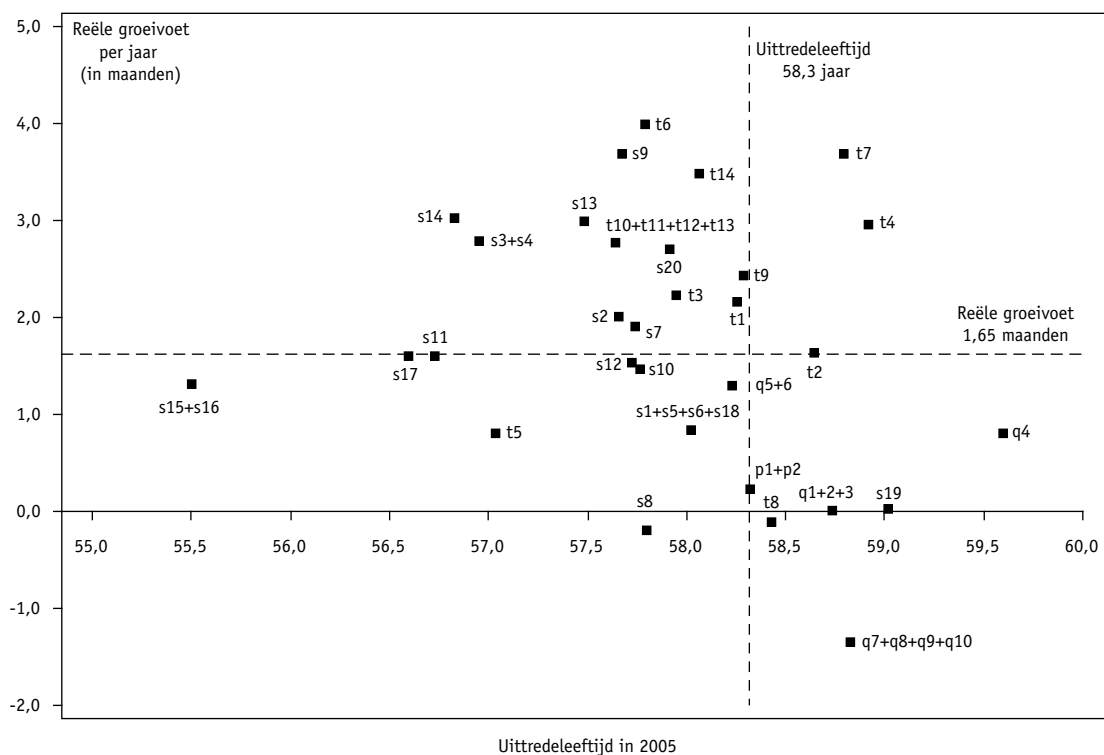
In de vorige sectie hebben we ondermeer de gemiddelde uittredeleeftijd van het Vlaams Gewest opgedeeld naar hoofdsector. We kunnen elke hoofdsector nu verder indelen in deelsectoren zodat we een duidelijker beeld krijgen van de deelsectoren die

het relatief goed of slecht doen inzake het niveau en de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd.

Aan de hand van figuur 3 kunnen we de verschillende deelsectoren situeren t.o.v. het gemiddelde voor de loontrekkenden. De verticale stippellijn geeft aan dat de gemiddelde uittredeleeftijd van

Figuur 3.

Gemiddelde uittredeleeftijd anno 2005 en reële groeivoet per jaar (in maanden) van de gemiddelde uittredeleeftijd tussen 2001 en 2005 (loontrekkenden, Vlaams Gewest).



Legende: p1 Land- en tuinbouw, p2 Visserij, s1 Winning van delfstoffen, s2 Verv. van dranken, voeding en tabak, s3 Textielindustrie, s4 Verv. van kleding en schoeisel, leer- bontnijverheid, s5 Verv. van meubels, s6 Houtindustrie, s7 Grafische nijverheid, s8 Chemische nijverheid (incl. cokes e.d.), s9 Rubber- en kunststofnijverheid, s10 Verv. van glas, bakstenen, cement en andere bouwmaterialen, s11 Metallurgie, s12 Verv. van metaalproducten, s13 Verv. van machines, apparaten en werktuigen, s14 Verv. van elektrische machines en apparaten, s15 Verv. van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecom-apparatuur, s16 Verv. van medische apparatuur, s17 Verv. van transportmiddelen, s18 Overige industrie, s19 Elektriciteit, gas, stoom en water, s20 Bouwnijverheid, t1 Garagewezen, t2 Groothandel en handelsbemiddeling, t3 Kleinhandel, t4 Verhuurdiensten, t5 Horeca, t6 Vervoer, t7 Vervoersondersteunende activiteiten, t8 Post en telecommunicatie, t9 Financiële diensten, t10 Informatica, t11 Advies en bijstand aan ondernemingen en personen, t12 Selectie en terbeschikkingstelling van personeel, t13 Industriële reiniging, t14 Overige diensten aan personen, q1 Openbaar bestuur, q2 Justitie, defensie en openbare veiligheid, q3 Verplichte sociale verzekering, q4 Onderwijs, q5 Ziekenhuizen en overige gezondheidszorg, q6 Maatschappelijke dienstverlening, q7 Recreatie, cultuur en sport, q8 Speur- en ontwikkelingswerk, q9 Afvalwater- en afvalverzameling; straatreiniging, q10 Belangenverenigingen.

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

loontrekkenden anno 2005 58,3 jaar bedroeg. De horizontale stippellijn toont dat deze gemiddelde uittredeleeftijd in de periode 2001-2005 gestegen is met 1,65 maanden per jaar.

De meeste deelsectoren van de quartaire sector hebben een hogere uittredeleeftijd dan het gemiddelde voor de loontrekkenden. Ook de sectoren elektriciteit, gas, stoom en water (s19; 59,0 jaar), de verhuurdiensten (t4; 58,9 jaar) en de vervoersondersteunende activiteiten (t7; 58,8 jaar) kennen gemiddeld hogere uittredeleeftijden. De onderwijssector (q4) heeft met een leeftijd van 59,6 jaar de hoogste gemiddelde uittredeleeftijd. Zoals eerder vermeld, moet hier echter rekening gehouden worden met een overschatting ten gevolge van de TBS-regeling.

Een grote groep sectoren heeft een hogere groei dan gemiddeld. Zij bevinden zich boven de horizontale stippellijn. Uitschieters zijn het vervoer (t6) met een groeivoet van 4 maanden per jaar, de vervoersondersteunende activiteiten (t7) met een groeivoet van 3,7 maanden per jaar, de rubber- en kunststofnijverheid (s9) met eveneens een groeivoet van 3,7 maanden per jaar en overige diensten aan personen (t14) met een groeivoet van 3,5 maanden per jaar. Twee sectoren hebben naast een hogere reële groeivoet eveneens een hoger niveau van uittredeleeftijd. Het gaat om de sectoren vervoersondersteunende activiteiten (t7) en de verhuurdiensten (t4).

In het andere uiteinde van het spectrum vinden we een aantal sectoren terug die het relatief minder goed doen dan de gemiddelde loontrekkende op

vlak van groeivoet en niveau van de uittredeleeftijd: de horeca (t5) en de chemische nijverheid (s8) springen daarbij het meest in het oog. De sector met de laagste uittredeleeftijd (55 jaar) omvat de vervaardiging van kantoormachines, computers, audio-, video- en telecom-apparatuur (s15). Met 266 uitreders op een totaal van 46 260 uitreders, is deze sector echter beperkt in omvang.

Uittredekanalen

Naast de uittredeleeftijd is het kanaal dat gebruikt wordt om de arbeidsmarkt te verlaten een tweede bepalende factor om het uittredegedrag van vijftigplussers te ontleden. We onderscheiden zeven mogelijke uittredekanalen: (1) officieel wettelijk pensioen, (2) vervroegd wettelijk pensioen, (3) conventioneel brugpensioen, (4) vergoede werkloosheid, (5) loopbaanonderbreking/tijdskrediet, (6) leefloon/financiële hulp en (7) andere. De categorie 'andere' verzamelt de uittredekanalen die niet nader gekend zijn in het analysebestand. Het gaat ondermeer om huishouden, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Vervroegde pensionering heeft de bovenhand

Tabel 6 geeft een overzicht van de verdeling van de uitreders naar uittredekanaal per gewest.

Het officieel wettelijk pensioen wordt geacht als prioritair of regulier uittredekanaal te functioneren. Echter, in 2005 trad slechts 14,2% van alle vijftigplussers uit de arbeidsmarkt op of na de officiële

Tabel 6.
Verdeling van de uitreders naar uittredekanaal, per gewest (België; 2005)

	Officieel Wettelijk pensioen (%)	Vervroegd Wettelijk pensioen (%)	Conventioneel brugpensioen (%)	Vergoede werkloosheid (%)	Loopbaan- onderbreking/ Tijdskrediet (%)	Leefloon/ financiële hulp (%)	Andere (%)	totaal (n)
Totaal	14,2	33,1	16,4	12,1	2,5	0,5	21,1	75 617
Vlaams Gewest	13,1	33,9	18,9	11,4	2,5	0,3	19,9	46 260
Waals Gewest	15,0	33,7	13,3	12,6	3,0	0,6	21,8	23 081
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	19,6	24,5	9,6	16,0	1,4	1,6	27,3	6 276

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 7.

Vergelijking van de instapleeftijd en loopbaanvoorwaarden voor en na het generatiepact.

	instapleeftijd	loopbaanvoorwaarde	
		mannen	vrouwen
vóór het Generatiepact	58 jaar		25 jaar
na het Generatiepact	60 jaar	2008	30 jaar
		2012	35 jaar
		2016	35 jaar
		2020	35 jaar
		2024	35 jaar
		2028	35 jaar

pensioenleeftijd. Dit zijn dus de vijftigplussers die effectief doorwerkten tot aan de officiële pensioenleeftijd (of langer) alvorens toe te treden tot een wettelijk pensioenstelsel. Specifiek gaat het in deze analyse om mannen tussen 65 en 70 jaar en vrouwen tussen 63 en 70 jaar bij uittrede. De leeftijd van 63 jaar was de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen uit de privésector in 2005.³ De jaren nadien werd deze officiële pensioenleeftijd geleidelijk opgetrokken tot 64 jaar in 2006 en 65 jaar in 2009.

Het vervroegd wettelijk pensioen was in 2005 met 33,1% van de uittredebewegingen het voornaamste kanaal om de arbeidsmarkt te verlaten. Dit uittredekanaal omvat alle vijftigplussers die de transitie hebben gemaakt van werk naar een wettelijk pensioen vooraleer ze de officiële pensioenleeftijd bereikten van 65 jaar voor de mannen en 63 jaar voor de vrouwen. Anno 2005 moesten personen werkzaam in de privésector een loopbaanduur hebben van minstens 35 jaar om in aanmerking te komen voor een vervroegd wettelijk pensioen.

Ook het conventioneel brugpensioen was een relatief vaak gebruikt kanaal om uit te treden: 16,4% van alle vijftigplussers verliet op deze wijze de arbeidsmarkt. Werknemers uit de privésector kunnen beroep doen op het conventioneel brugpensioen om een uitkering te ontvangen in het kader van een ontslagregeling. Ze hebben maandelijks recht op een werkloosheidsvergoeding die wordt aangevuld met een supplement ten laste van de vroegere werkgever. Het statuut van conventioneel bruggepensioneerde wordt behouden tot aan de officiële pensioenleeftijd. In de regelgeving van het conventioneel brugpensioen anno

2005 bedroeg de normale aanvangsleeftijd om op brugpensioen te kunnen gaan 58 jaar, op voorwaarde dat de werknemer een beroepsloopbaan als loontrekkende kon voorleggen van 25 jaar. De hervormingen onder invloed van het Generatiepact voorzien echter in een aantal belangrijke wijzigingen. Vanaf 2008 bedraagt de basisleeftijd om op conventioneel brugpensioen te kunnen gaan 60 jaar in plaats van 58 jaar. Bovendien wordt de loopbaanvoorwaarde geleidelijk opgetrokken voor zowel vrouwen als mannen (zie tabel 7). Ook het statuut van de conventioneel bruggepensioneerde is onderhevig aan enkele subtiele wijzigingen. Zo moest een bruggepensioneerde voor het Generatiepact in werking trad niet beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, terwijl hij/zij dit na deze hervorming wel moet zijn. Dit laatste gaat echter niet gepaard met een verplichting om alle aangeboden jobs te aanvaarden.

Een vierde kanaal waarlangs 12,1% van alle uittreddende vijftigplussers de arbeidsmarkt verliet, is de vergoede werkloosheid. Het betreft personen van vijftig jaar en ouder die na jobverlies in de vergoede werkloosheid terechtkwamen. Zij slaagden er vervolgens niet in om, in een tijdspanne van twee jaar, terug te stromen naar een baan.

Een volgend kanaal, de loopbaanonderbreking/tijdskrediet werd slechts beperkt gebruikt (2,5%) voor het verlaten van de arbeidsmarkt. Het leefloon/financiële hulp was zo mogelijk nog minder belangrijk als uittredekanaal. Slechts 0,5% van alle vijftigplussers maakten met behulp van een leefloon/financiële hulp de overgang naar hun wettelijk pensioen.

Ten slotte trad meer dan een vijfde (21,1%) van de vijftigplussers uit via een niet nader gespecificeerd kanaal. Het gaat hier onder meer om uittrekders die geen toegang hadden tot een van de sociale zekerheidsstelsels, zich terugtrokken in het huishouden of een vergoeding kregen wegens arbeidsongeschiktheid en invaliditeit.

Tussen de gewesten onderling zijn er een aantal verschillen te noteren wat betreft het relatieve belang van de verschillende uittredekanalen. Zo maakten ongeveer een op vijf uittrekders vijftigplussers in het Brussels hoofdstedelijke Gewest gebruik van de officiële pensioenleeftijd als uittredekanaal, wat een beter resultaat oplevert in de overige gewesten. Opmerkelijk is eveneens dat de uittrekders vijftigplussers uit het Brussels Hoofdstedelijk Gewest relatief minder beroep deden op het conventioneel brugpensioen en het vervroegd wettelijk pensioen en relatief meer op de vergoede werkloosheid en 'andere' kanalen om de arbeidsmarkt te verlaten. Dit kan deels verklaard worden door het relatief kleinere aandeel uittrekders ambtenaren en het

grotere aandeel uittrekders bedienden in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (resp. 18,09% en 51,2%) ten opzichte van het Vlaams (resp. 26,29% en 33,34%) en Waals Gewest (resp. 32,58% en 35,7%). Bovendien was er in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest een significant hoger percentage uittrekders met een brutodagloon lager dan 80 euro en hoger dan 125 euro, en een lager percentage uittrekders met een brutoloon tussen 100 en 125 euro. Het relatief belang van het conventioneel brugpensioen als uittredekanaal bleek anno 2005 in het Vlaams Gewest (18,9%) hoger te liggen dan in het Waals (13,3%) en Brussels Hoofdstedelijk Gewest (9,6%).

Analyse van de uittredekanalen in het Vlaams Gewest

In tabel 8 delen we de uittrekders van het Vlaams Gewest verder op per geslacht, beroepsstatuut en brutodagloonklasse. Uit de verdeling naar geslacht kunnen we afleiden dat het vervroegd wettelijk pensioen zowel voor vrouwelijke als voor mannelijke

Tabel 8.

Verdeling van de uittrekders naar uittredekanaal per geslacht, beroepsstatuut en brutodagloonklasse (Vlaams Gewest; 2005)

Vlaams Gewest	Officieel Wettelijk pensioen (%)	Vervroegd Wettelijk pensioen (%)	Conventioneel brugpensioen (%)	Vergoede werkloosheid (%)	Loopbaan onderbreking/ Tijds krediet (%)	Leefloon/ financiële hulp (%)	Andere (%)	Totaal (%)
Totaal	13,1	33,9	18,9	11,4	2,5	0,3	19,9	46 260
Geslacht								
Mannen	14,2	35,0	23,3	9,6	2,5	0,3	15,0	29 082
Vrouwen	11,0	32,0	11,4	14,5	2,4	0,3	28,2	17 178
Beroepsstatuut								
Zelfstandigen	33,3	23,3	1,3	3,7	0,2	0,7	37,5	9 630
Loontrekkenden	7,7	36,7	23,5	13,4	3,1	0,2	15,3	36 630
– Arbeiders	8,4	10,2	39,2	20,6	0,6	0,4	20,6	13 374
– Bedienden	9,4	21,5	29,6	15,8	3,8	0,1	19,8	11 047
– Ambtenaren	5,5	79,5	0,7	3,4	5,2	0,2	5,5	12 209
Brutodagloonklasse (loontrekkenden)								
< 80 €	8,4	28,3	8,7	27,8	0,9	1,0	24,8	6 684
80-100 €	4,7	40,7	26,8	15,1	2,5	0,2	10,0	7 311
100-125 €	4,1	37,9	37,2	9,2	3,2	0,0	8,3	8 018
125 < €	7,7	44,9	24,9	6,1	5,1	0,0	11,3	11 388

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (bewerking Steunpunt WSE)

uittredende vijftigplussers uit het Vlaams Gewest het meest gebruikte kanaal was om uit de arbeidsmarkt te stappen. Het tweede meest gebruikte uitredekanaal bij de mannen was het conventioneel brugpensioen (23,3%), terwijl deze positie werd ingenomen door het niet nader gekend kanaal 'andere' bij de vrouwen (28,2%). Vermoedelijk verliezen heel wat vrouwen de arbeidsmarkt door zich terug te trekken in het huishouden. Daarnaast is het zo dat vrouwen vaak de loopbaanvoorwaarden niet halen om via een van de sociale zekerheidsstelsels uit te treden. Het officieel wettelijk pensioen werd in mindere mate gebruikt door vrouwen (11%) in vergelijking met mannen (14,2%).

Bij de indeling naar beroepsstatuut valt op dat een groot deel (33,3%) van de zelfstandigen bleef doorwerken tot aan de officiële pensioenleeftijd in vergelijking met het aandeel bij de loontrekkenden (7,7%) dat maar liefst vier keer kleiner is. Enerzijds valt dit te verklaren door de beperkte toegang van zelfstandigen tot de werkloosheid en het conventioneel brugpensioen als uitredekanalen. Anderzijds is er het financieel aspect, namelijk een reductie van het pensioeninkomen met 5% per jaar als zelfstandigen een vervroegd wettelijk pensioen opnamen indien ze geen volledige loopbaan doorliepen. Bovendien hebben heel wat zelfstandigen een zaak opgebouwd waarmee ze een sterke persoonlijke betrokkenheid voelen en die ze daardoor niet zomaar de rug kunnen toekeren (Herremans, 2006c). Mede om de bovenvernoemde redenen was het aandeel zelfstandigen dat toetrad tot het vervroegd wettelijk pensioen (23,3%) beperkter dan het aandeel bij de loontrekkenden (36,7%). De restcategorie 'andere' was met 37,5% de voornaamste manier voor zelfstandigen om op te stappen uit de arbeidsmarkt. Dit hoge percentage is wellicht te verklaren door het grote aandeel zelfstandigen dat niet voldeed aan de loopbaanvereisten om in aanmerking te komen voor een vervroegd pensioen. Hierdoor hadden zij geen toegang tot de verschillende sociale zekerheidsstelsels, met een groter armoederisico tot gevolg. Dit laatste wordt bevestigd in het hogere aandeel leefloners dat aanwezig is bij de zelfstandigen (al blijft deze groep vrij beperkt).

Tussen de verschillende categorieën loontrekkenden is heel wat variatie op te merken. Net zoals de zelfstandigen, hebben de (statutaire) ambtenaren geen/beperkte toegang tot de werkloosheid of

het conventioneel brugpensioen, wat meteen de verklaring biedt voor het in vergelijking met arbeiders en bedienden beperkt voorkomen van deze uitredekanalen. Dat arbeiders nog vaker uitrededen via de vergoede werkloosheid (17,2%) en het conventioneel brugpensioen (39,2%) dan bedienden (respectievelijk 12,2% en 29,6%) is voornamelijk te wijten aan hun relatief grotere tewerkstelling in de industrie, een sector gevoelig voor conjunctuurcycli en onderhevig aan herstructureringsgolven (Herremans, 2006b). Meer dan de helft (52,6%) van de arbeiders was tewerkgesteld in de industrie in 2005, in vergelijking met iets meer dan een op vier (28,2%) bedienden.

Een volgende opvallende vaststelling is dat vier op vijf ambtenaren een vervroegd wettelijk pensioen opnamen in 2005. Dit is grotendeels toe te schrijven aan het feit dat ambtenaren na vijf dienstjaren reeds de mogelijkheid hebben om vervroegd uit te treden op zestigjarige leeftijd. Het aandeel ambtenaren dat de arbeidsmarkt verliet op of na de officiële pensioenleeftijd is dan ook gering. Slechts 5,5% onder hen deed beroep op een officieel wettelijk pensioen.

Ten slotte kunnen we constateren dat arbeiders slechts in 0,6% van de gevallen een loopbaanonderbreking/tijdskrediet gebruikten om uit te treden. Ter vergelijking, dit aandeel bedroeg respectievelijk 3,8% en 5,2% bij de bedienden en ambtenaren.

Een laatste opdeling die we hebben gemaakt van de uitreders is naar brutodagloonklasse. Uit tabel 8 blijkt dat de vergoede werkloosheid als uitredekanaal vaker voorkwam naarmate het brutoloon lager was. Zo stapten respectievelijk 27,8% van de uitredende loontrekkenden die minder dan 80 euro brutoloon verdienden uit de arbeidsmarkt via de vergoede werkloosheid, tegenover slechts 6,1% van de loontrekkenden met een brutoloon hoger dan 125 euro. Een omgekeerd verband kunnen we vaststellen bij het gebruik van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Waar de loontrekkenden met een brutoloon lager dan 80 euro in 0,9% van de gevallen kozen voor een loopbaanonderbreking, opteerde 5,1% van de werknemers met hoge lonen (brutoloon > 125 euro) voor dit uitredekanaal. Bij de overige uitredekanalen (vervroegd wettelijk pensioen, officieel wettelijk pensioen, conventioneel brugpensioen en andere) is er daarentegen geen

eenduidig verband waar te nemen. Opmerkelijk is evenwel dat de uittredeende vijftigplussers met een loon lager dan 80 euro minder frequent beroep deden op het conventioneel brugpensioen en het vervroegd wettelijk pensioen om de arbeidsmarkt te verlaten, maar vaker uittraden via de 'andere' kanalen. Dit is hoofdzakelijk te wijten aan het hoge aandeel vrouwen (meer dan 60%) met een loon lager dan 80 euro.

Besluit

De berekeningen die we hier hebben voorgesteld wijzen op een geringe progressie van de uittredeleeftijd tussen 2001 en 2005. Anno 2005 bedroeg de uittredeleeftijd in Vlaanderen 58,8 jaar, wat een toename impliceert van 0,4 jaar of 1,3 maanden per jaar ten opzichte van 2001. Over de beschouwde periode van 4 jaar was de geobserveerde stijging in uittredeleeftijd gering (arbeiders en bedienden) of zelfs onbestaande (ambtenaren en zelfstandigen). Bovendien is uit de analyse van de uittredekanalen gebleken dat net zoals in 2001 ook in 2005 het overgrote deel (86,9%) van de uittredeers de arbeidsmarkt vroegtijdig verliet. Anders uitgedrukt: slechts 13,1% van de uittredeende vijftigplussers wachtte de officiële pensioenleeftijd af om de arbeidsmarkt te verlaten.

De gebruikte gegevens zijn 'historisch'. We doelen daarmee niet op hun impact op het debat, wel op de gebruikte referentieperiode. Analyses voor de eerste helft zijn inderdaad niet noodzakelijk vergelijkbaar naar de tweede helft van dit decennium. De analyses hebben ons echter toegelaten om de methodologie scherp te stellen, en de vergelijking met de Eurostat-data hebben ons een beter idee gegeven van hun validiteit en betrouwbaarheid. En zoals beloofd, meer recente schattingen komen eraan!

Ook al gaat het om een stuk hedendaagse 'geschiedenis', toch bevat deze rapportering enkele belangrijke lessen. De belangrijkste les is dat u zich beter niet te veel laat verleiden en misleiden door de optimistische boodschappen die ontlokt worden aan een te snelle en weinig grondige interpretatie van Eurostat-statistieken. Jammer maar helaas, we hebben in realiteit heel wat minder 'voortuitgang' geboekt dan deze we op basis van de LFS-data

hadden gehoopt. We moeten natuurlijk wat dichter bij het 'heden' geraken om de maatschappelijke implicaties juist te kunnen schatten. Maar tegen de achtergrond van de door de Studiecommissie voor de Vergrijzing gesignaleerde oplopende budgettaire druk van de vergrijzing, durven we wel concluderen dat meer dan een tandje bijgestoken zal mogen worden.

Voor definitieve conclusies is het natuurlijk wachten op de impact van enkele meer recente beleidsinitiatieven die de uittredeleeftijd van vijftigplussers en algemener de lengte van de loopbaan positief kunnen beïnvloeden. We denken dan niet alleen aan het Generatiepact, maar ook aan het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 en haar focus op onder meer de relatie tussen meer werkbaar werk en een gunstige evolutie van de groeivoet van de gemiddelde uittredeleeftijd.⁴ Uit de werkbaarheidsenquête van 2007 is immers gebleken dat het aantal werknemers dat bereid is te werken tot aan het pensioen kan groeien van 66,5% naar 95% indien ze een werkbare job kunnen uitoefenen. Al bestaat tegelijk de vrees dat het huidige economische klimaat de verwachte progressie opnieuw zal temperen. Voor de recent ontslagen vijftigplussers stelt zich de vraag in welke mate we er in zullen slagen om hen opnieuw naar een kwaliteitsvolle job toe te leiden.

Sarah Vansteenkiste

Wim Herremans

Luc Sels

Steunpunt WSE

Noten

1. Deze bijdrage werd mede mogelijk gemaakt door de financiering van het Fonds voor Wetenschappelijk onderzoek (onderzoeksproject G.0086.08).
2. Een ambtenaar heeft per 12 maanden dienstenanciënniteit recht op 21 werkdagen ziekteverlof, op welke hij gecumuleerd beroep kan doen op het einde van zijn loopbaan. Ambtenaren die hun ziekteverlof opnemen zijn hierdoor in de feiten niet langer aan het werk, maar verschijnen wel nog steeds als loontrekkend in de dataset. Vlaamse leerkrachten kunnen vanaf 58 jaar deelnemen aan het TBS (terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen) systeem, waarmee ze de arbeidsmarkt vervroegd kunnen verlaten en dus niet langer aan het werk zijn in

- werkelijkheid. Pas op de leeftijd van 60 jaar maken de Vlaamse leerkrachten de overstap naar een wettelijk rustpensioen.
3. In de publieke sector bedraagt de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen 65 jaar.
 4. Een werkbare job wordt gedefinieerd als "een job die voldoende leermogelijkheden biedt, goed te combineren is met het privéleven en niet tot problematische motivatie- of werkstressproblemen leidt. (SERV, 2009)

Bibliografie

- Elchardus, M. & Cohen, J. 2003. De uitrede uit de arbeidsmarkt in België. *Over:Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WAV*, 13 (3): 214-217.
- Herremans, W. 2006a. Pension reform and pension paths: the Belgian case. In N. Van den Heuvel, W. Herremans, P. van der Hallen, C. Erhel & P. Courtioux (Eds.), *Active ageing. Early retirement and employability*, Special Issue, Reeks De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV, Leuven.
- Herremans, W. 2006b. *De arbeidsmarkt voorbij. Een analyse van uitredespatronen bij vijftigplussers. Eindrapport Steunpunt WAV*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Herremans, W. 2006c. Pensioenpaden. In C. Vermandere, A. Vanheerswyngheles & P. van der Hallen (Eds.). *Éen plus één is drie. Het datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*, Brussel.
- Olsson, H. 2006. *Genomsnittlig pensionalder i de nordiska länderna – med internationell utblick, (The Average Retirement Age in Nordic Countries – with an International Perspective)* Analyserar 2006: 11 from Försäkringskassan (Swedish Social Insurance Agency).
- Sels, L., Van Woensel, A. & Herremans, W. 2008. *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007. WSE report*. Leuven: Steunpunt WSE.
- SERV 2009. Focus op werkbaar werk.
- Studiecommissie voor de vergrijzing. juni 2009. Jaarlijks verslag.
- Vogler-Ludwig, K. & Düll, N. 2008. *Analysis of the average exit age from the labour force*. Study for the European Commission Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG.