

---

# De invloed van sector op de timing van pensionering in Europees, Belgisch en Vlaams perspectief

---

***Niet alleen in België en Vlaanderen, maar in heel West-Europa staat het pensioenstelsel onder druk, aangezien de balans tussen bijdragebetalenden en bijdragetrekkeners verstoord is. Om deze verstoorde balans terug in evenwicht te brengen, zullen er niet alleen meer mensen aan het werk gezet moeten worden, maar zullen we ook met zijn allen langer op de arbeidsmarkt (moeten) vertoeven. Om de gemiddelde pensioenleeftijd op te krikken moet er echter niet enkel gekeken worden naar individuele factoren die vervroegde uittrede verklaren, maar ook naar mogelijke groeps patronen. In dit artikel analyseren we de impact van de sector van tewerkstelling op de timing van pensionering en gaan we na of er sectorale uittredepatronen bestaan in Europa, België en Vlaanderen.<sup>1</sup>***

Het huidige pensioenstelsel dreigt onhoudbaar te worden door veranderende demografische verwachtingen en een complete verandering in de economische en sociale context (Fischer & Sousa-Poza, 2006). Bijgevolg hervormen Europese lidstaten hun pensioenstelsels om de houdbaarheid ervan te garanderen door inkomsten en uitgaven op lange termijn in evenwicht te houden. Hierbij wordt het optrekken van de pensioenleeftijd vaak als oplossing naar voren geschoven.

Naast overheden zijn verschillende actoren zoals academici, deskundigen en vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties betrokken bij de ontwikkeling van het pensioenbeleid (Reynaud, 2000). Sociaal overleg vindt niet enkel plaats op internationaal en nationaal niveau, maar ook op

sectoraal niveau. Door het belang van sectorale grenzen in het sociaal overleg over de pensioenshervormingen, veronderstellen we dat de sector van tewerkstelling de timing van pensionering van 50-plussers verschillend kan beïnvloeden. We gaan dat in dit artikel empirisch na. Ten eerste bestuderen we de invloed van de sector op de timing van pensionering van 50-plussers in elf Europese landen. We doen dit aan de hand van data van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe. Ten tweede bespreken we sectorale verschillen in geplande pensioenleeftijd voor zowel België als Vlaanderen. Dit doen we op basis van data van de Labour Force Survey.

## **Sectorinvloed op timing van pensionering in Europa**

---

### **Factoren van invloed**

Tal van omgevingsfactoren (zoals de invoer van sectorspecifieke vervroegde uittredeschema's in de late jaren '70, globaliseringsdruk en sectoraal gebonden vakbondsterkte) maken dat de timing van pensionering kan verschillen tussen sectoren. Deze omgevingsfactoren beïnvloeden immers niet enkel de pensioensbeslissing van 50-plussers, maar zijn ook sectorspecifiek. We lichten dit kort toe.

In de late jaren '70 introduceerden een aantal Europese landen sectorspecifieke collectieve vervroegde uittredestelsels vanuit de foutieve gedachte dat oudere werknemers zo plaats zouden maken voor de werkloze jeugd (Heyma, 2004; Jousten et al., 2010). Deze vervroegde uittredestelsels blijken nu een belangrijke oorzaak van sectorale variatie in de timing van pensionering (Heyma, 2004) en hun invloed is tot op heden zeer hardnekkig. Dit blijkt onder meer uit het feit dat de vergaande hervormingen van het Belgische regeerakkoord op vlak van pensioenen de voorwaarden voor brugpensioen voor zware beroepen en ondernemingen in moeilijkheden niet wijzigden (Rijksdienst Voor Arbeidsvoorzieningen, 2012). Zware beroepen en grote herstructureringen zijn immers vaak sectorgebonden.

Bovendien lijden bedrijven in moeilijkheden vandaag de dag vaak onder druk van de globalisering. Deze globaliseringsdruk leidde tot het uitbesteden van routineuze taken naar opkomende economieën en een verplaatsing van arbeid. Deze verplaatsing van arbeid is sectorspecifiek, aangezien enkel routineuze taken die niet ter plekke uitgevoerd moeten worden, uitbesteed kunnen worden (Norén, 2010; Robert-Nicoud, 2008). Blöndal en Scarpetta (1999) stelden in dit verband vast dat in traag groeiende of inkrimpende sectoren vervroegde pensionering vaker voorkomt, terwijl vervroegde uittrede zeldzamer is in snelgroeiende sectoren.

Verder spelen sociale partners, en voornamelijk vakbonden, een belangrijke rol in het management van nationale pensioensystemen. Sinds de jaren '70 stelden hoge pensioenen firma's in staat om te herstructureren en werkplaatsen te sluiten zonder hevige verzet van vakbonden, aangezien het wettelijke pensioensysteem de levensstandaard op peil hield en bijgevolg vervroegde pensionering mogelijk maakte voor oudere werknemers (Streeck & Trampusch, 2005). Bovendien moedigden vakbonden vervroegde pensionering aan door vervroegde pensioneringsschema's te bekrachtigen op bedrijfs- of sectoraal niveau. Werknemers- en werkgeversvertegenwoordigers die een nood zagen voor arbeidsmarktuittrede van laagproductieve groepen, werden aangemoedigd om invaliditeits- en vervroegde pensioenschema's te introduceren. De introductie van deze schema's ligt echter aan de basis van de huidige problemen, aangezien het de balans tussen

bijdragebetalenden en uitkeringsgerechtigden verstoort (Crouch, 1999).

Hoewel vakbondslidmaatschap afneemt, mag de rol van vakbonden niet onderschat worden omwille van hun sterk geïnstitutionaliseerde rol in sociaal verzekeringsmanagement. Vakbondslidmaatschap, met Frankrijk als het voorbeeld bij uitstek, is immers geen goed criterium voor persoonlijk engagement, dwang en sociale druk. Hoewel slechts 7% van de arbeidskrachten in de Franse private sector gesyndicaliseerd is, hebben de vakbonden een uitzonderlijke capaciteit van sociale verstoring (Blöndal & Scarpetta, 1997; Crouch, 1999; Visser, 2003). Andere indicatoren zoals erkenning en aanwezigheid in sociaal overleg, de dekkinggraad van werknemers bij collectieve overeenkomsten genegotieerd door de vakbond en de status van vakbonden en haar leiders in publieke opinie moeten dus in rekening gebracht worden. Aangezien vakbonden niet alleen de invoering en hervorming van pensioenstelsels beïnvloeden, maar syndicalisme ook sectorgebonden is, vermoeden we een sectorinvloed op de timing van pensionering.

Daarnaast mag het belang van sociale zekerheidssystemen niet onderschat worden in het pensioen-debat. Invaliditeit- en werkloosheidsuitkeringen dienen vaak als alternatieve routes voor vervroegde pensionering (OECD, 2006). Op Europees niveau kan er een sterke stijging van het aantal mensen met een invaliditeitsuitkering opgetekend worden, wat niet consistent is met de steeds verbeterende gezondheidstoestand van oudere werknemers. Verder zijn de grote verschillen in invaliditeitsuitkeringen tussen de OECD-landen incompatibel met indicatoren van vergelijkende gezondheidstoestand. Nog belangrijker voor deze studie is dat het gebruik van invaliditeitsuitkeringen als een pensioneringsmechanisme sectorgebonden is (Blöndal & Scarpetta, 1997).

## Hypothese

Gebaseerd op voorgaand onderzoek vermoeden we dat 50-plussers tewerkgesteld in de industrie en de productie vroeger uittreden dan werknemers uit de dienstensector.

Ten eerste groeien in het huidige internationale economische klimaat industrie en productie niet of

slechts weinig door de globalisatiedruk en uitbestedingsmechanismen. Zoals Blöndal en Scarpetta (1999) vaststelden komt vervroegde pensionering vaker voor in traag groeiende of inkrimpende sectoren. Ten tweede hebben beide sectoren een hoge vakbondsdensiteit, wat vervroegde pensionering aanmoedigt. De sectoren van productie en industrie zijn bovengemiddeld gesyndicaliseerd en deze twee sectoren kunnen samen met de publieke sector beschouwd worden als de ruggengraat van vakbonden in termen van onderhandelingsmacht en loonakkoorden, vooral als loonakkoorden nationaal gecoördineerd worden over sectoren heen. De dienstensector is gemiddeld het minst gesyndicaliseerd (Blanchflower, 2006; European Commission, 2004; Visser, 2003). Tot slot ligt het gebruik van invaliditeitsuitkeringen als een pensioneringsmechanisme significant hoger in de sectoren van de mijnbouw, de bouw en de productie (Blöndal & Scarpetta, 1997), wat het vermoeden van sectorinvloed op pensioneringstiming versterkt.

## Data en methode

Voor de analyses maken we gebruik van de longitudinale data van de eerste (2004/05) en tweede (2006/07) golf van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). Enkel 50-plussers die als werknemer tewerkgesteld zijn in Oostenrijk, Duitsland, Zweden, België, Spanje, Italië, Frankrijk, Denemarken, Griekenland, Zwitserland en Nederland werden in onze steekproef opgenomen. De finale steekproef bevat 4 397 respondenten, van wie er 291 gepensioneerd zijn tussen 2004/05 en 2006/07.

We deelden de sectoren volgens de NACE-codes op in vijf groepen, namelijk industrie (mijn- en bosbouw; elektriciteit-, gas- en watervoorziening; bouw), productie, handel (groot- en kleinhandel; horeca; transport), de financiële sector (financiële bemiddeling; onroerend goed) en de dienstensector (publieke administratie; onderwijs; gezondheid en sociaal werk; andere gemeenschapsdiensten) (Eurostat, 2011). In ons model werd de dienstensector als referentiecategorie gebruikt.

We maakten gebruik van een stapsgewijs *event history model* om het effect van sector op de pensioensbeslissing te bestuderen. Een event is een

ingrijpende verandering in de levensloop van een individu, zoals het krijgen van een kind, werkloos worden en dus ook de overgang van werken naar pensionering. Event history analyse maakt het mogelijk om te bestuderen wat maakt dat individuen meer kans maken op een event in hun levensloop. In dit artikel zullen de resultaten van het event history model gepresenteerd worden door middel van *odds ratio's*. Dit is de verhouding tussen de waarschijnlijkheid dat een gebeurtenis voorvalt en de waarschijnlijkheid dat ze niet voorvalt. Ratio's die hoger zijn dan 1 impliceren met andere woorden dat de kans om te pensioneren stijgt als de waarde van de verklarende variabele met een eenheid stijgt. Ratio's die kleiner zijn dan 1 impliceren dat de kans om te pensioneren daalt als de waarde van de verklarende variabele stijgt met een eenheid.

Om het unieke effect op de timing van pensionering te bestuderen controleerden we voor socio-demografische variabelen, gezondheidsvariabelen, financiële situatie, zorg en werk om zo het resterende, unieke effect van sector op de timing van pensionering te bepalen. In de eerste stap testten we de invloed van sector en land op de pensioensbeslissing. Dit model dient als basismodel. We vergelijken het met de volgende modellen om te onderzoeken of er een effect van sector op de pensioensbeslissing overblijft na toevoeging van andere variabelen. We voegden de vijf groepen van controlevariabelen toe. Eerst werd het effect van socio-demografische variabelen (geslacht, wettelijke pensioenleeftijd, opleidingsniveau en het hebben van een partner) gemeten. De groep gezondheid bestaat uit zowel fysieke als mentale gezondheidsmaatstaven. Fysieke gezondheid werd gemeten aan de hand van het al dan niet ervaren van beperkingen bij Algemeen Dagelijkse Levensverrichtingen (ADL). Mentale gezondheid werd gemeten aan de hand van de EURO-D-depressieschaal. De financiële situatie werd bestudeerd met een variabele die meet hoe de respondent de hoogte van zijn of haar inkomen inschat en uit inkomensdecilen die gebaseerd zijn op de inkomenspositie van de respondent in het betreffende land. De opgenomen zorgvariabelen zijn zorgen voor kleinkinderen, zorgen voor iemand binnen je huishouden en zorgen voor iemand buiten je huishouden. De werkvariabelen, ten slotte, zijn de dichotome variabelen manuele arbeiders, voltijds werk en lage arbeidstevredenheid.

## Resultaten: maakt sector het verschil?

In eerste instantie schatten we het basismodel. Dit omvat de variabelen land en sector. Tabel 1 toont dat 50-plussers in Griekenland, België, Zweden en Duitsland significant vroeger uittreden en 50-plussers in Oostenrijk en Italië significant later uittreden dan in Nederland. Deze resultaten stroken op Zweden, Italië en Oostenrijk na met de cijfers van de OESO (OECD, 2011). Verder toont het model dat niet alleen oudere werknemers in de industrie en productie, maar ook in de financiële sector vroeger pensioneren dan werknemers uit de dienstensector.

**Tabel 1.**  
Basismodel: invloed van land en sector op de pensioensbeslissing

	Odds ratio	Sig.
<b>Land (Ref = Nederland)</b>		
Griekenland	2,27	***
Oostenrijk	0,49	**
België	1,61	*
Italië	0,42	***
Frankrijk	1,21	
Spanje	1,44	
Zweden	3,42	***
Duitsland	1,75	**
Denemarken	0,98	
Zwitserland	0,79	
<b>Sector (Ref = Diensten sector)</b>		
Industrie	1,42	*
Productie	1,38	**
Handel	1,08	
Financiële sector	1,44	**

**Noten:** a. Gecontroleerd voor leeftijd  
b. Wald-test: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .  
c. Ref = referentiecategorie  
**Bron:** Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)

Vervolgens werden de socio-demografische kenmerken (model 1) toegevoegd aan het basismodel. Na het toevoegen van deze kenmerken dalen de odds ratio's voor zowel de industrie, de productie als de financiële sector. Dit betekent dat het sneller pensioneren van 50-plussers uit de industrie, productie en financiële sector deels verklaard kan

worden door socio-demografische variabelen. Meer nog, het feit dat 50-plussers uit de productiesector sneller op pensioen gaan, kan volledig verklaard worden door hun geslacht, opleidingsniveau, de wettelijke pensioenleeftijd en hun gezinssituatie. Het toevoegen van gezondheidsvariabelen (model 2) doet de odds ratio's voor de industrie en productiesector in vergelijking met het basismodel verkleinen. Gezondheidsproblemen zijn met andere woorden een belangrijke oorzaak voor het sneller uittreden van 50-plussers uit de industrie en productiesector in vergelijking met werknemers uit de dienstensector. Voor de financiële sector kan er echter geen daling vastgesteld worden. De voornaamste reden hiervoor ligt in het feit dat er geen of enkel kleine verschillen werden vastgesteld in niveaus van fysiek en mentaal welzijn tussen de financiële sector en de dienstensector. Uit model 3 blijkt dat objectieve en subjectieve inkomensverschillen niet kunnen verklaren waarom 50-plussers uit de productie, industrie en financiële sector sneller pensioneren. Vervolgens toont model 4 aan dat zorgvariabelen niet correleren met de industrie, productiesector of financiële sector aangezien de odds ratio's voor deze drie sectoren stijgen. Dit wijst erop dat 50-plussers die zorgtaken op zich nemen eerder in andere sectoren (namelijk handel en dienstensector) tewerkgesteld zijn. Tot slot stellen we vast dat werkkenmerken (model 5) niet bijdragen tot de verklaring van sectorinvloed op pensionering. Tabel 2 vat deze resultaten samen.

We stellen vast dat werken in de industrie en in de financiële sector een significante invloed heeft op het moment van pensionering, ook als we controleren voor socio-demografische variabelen, gezondheid, inkomen, zorg- en werkvariabelen. We kunnen concluderen dat deze resultaten in lijn met onze verwachtingen bevestigen dat 50-plussers tewerkgesteld in de industrie vroeger uittreden dan werknemers uit de dienstensector. In tegenstelling tot onze verwachtingen treden 50-plussers in de productiesector echter niet vroeger uit dan werknemers uit de dienstensector. Socio-demografische variabelen blijken immers te verklaren waarom 50-plussers tewerkgesteld in de productiesector sneller op pensioen gaan dan werknemers uit de dienstensector.

Verder blijken 50-plussers in de financiële sector, in tegenstelling tot onze verwachtingen, ook sneller

te pensioneren. Voorgaand onderzoek toonde aan dat de invloed van sector van tewerkstelling op de pensioensbeslissing gerelateerd is aan globalisatie en vakbondsdensiteit. Wat betreft de industrie is globalisatie en syndicalisme een goede verklaring voor het feit dat 50-plussers in traag groeiende en inkrimpende sectoren in West-Europa de arbeidsmarkt vroeger verlaten dan 50-plussers in de dienstensector (Norén, 2010; Robert-Nicoud, 2008). Bij economische herstructureringen moedigen vakbonden immers systematisch vervroegde uittredepraktijken aan om 50-plussers zonder veel weerstand te ontslaan (Blöndal & Scarpetta, 1997; Visser, 2003).

Er spelen echter nog andere mechanismen, aangezien de snellere pensionering van 50-plussers uit de financiële sector totnogtoe deels onverklaard blijft. Mogelijk draagt de voorziening van een privaat pensioen, dat zowel een aanvullend pensioen (tweede pensioenpijler) als individuele pensioenvoorzieningen (derde pensioenpijler) omvat, bij tot de snellere pensionering. Individuen die tewerkgesteld zijn in de financiële sector worden immers bovengemiddeld geconfronteerd met informatie over de financiële markten en zijn daardoor meer geneigd om actieve investeringsbeslissingen betreffende pensioenvoorzieningen te maken (Engström & Westerberg, 2003). Financiële zekerheid na pensionering geeft 50-plussers namelijk de kans om vroeger te pensioneren (Schils, 2008). Verder wordt de pensioenbeslissing van een individu beïnvloed door collectieve organisationele waardepatronen of door informele normen en de cultuur die heerst

binnen de organisatie waarin werknemers tewerkgesteld zijn. De positieve of negatieve houding van een organisatie ten opzichte van pensionering beïnvloedt het moment van uitrede bij oudere werknemers (Lindbo & Shultz, 1998; Shultz, Morton & Weckerle, 1998). Collectieve waardepatronen over het pensioen kunnen daardoor gedeeltelijk verklaren waarom werknemers in de financiële en industriële sector sneller de arbeidsmarkt verlaten.

## Hoe zit het in Vlaanderen en in België?

Aangezien sociaal overleg op Europees niveau minimaal is maar sectorale grenzen van groot belang zijn in sociaal overleg over de pensioenshervormingen, bekijken we ook op Belgisch en Vlaams niveau de sectorale impact op pensionering. Bovendien bestaan er sterke verschillen in institutionele structuur, traditie van arbeidsverhoudingen en het niveau van sociaal overleg die mogelijk sectorale uitredepatronen verklaren.

### Data en methode

Aangezien de steekproef van Belgische en Vlaamse actieve 50-plussers op de arbeidsmarkt binnen SHARE te klein is, doen we een beroep op andere data. We maakten gebruik van de cross-sectionele data van de Labour Force Survey (LFS), meer bepaald van de ad hoc module 'Transition from work into retirement' uit 2006. De afhankelijke variabele

**Tabel 2.** Event history analysis: odds ratios en significantieniveau per sector

	Industrie	Productie	Handel	Financiële sector
<b>Model 0: Basismodel</b>	<b>1,42*</b>	<b>1,38**</b>	<b>1,08</b>	<b>1,44**</b>
Model 1: Socio-demogr.	1,40*	1,28	1,01	1,33*
Model 2: Gezondheid	1,36*	1,35**	1,07	1,45**
Model 3: Inkomen	1,42*	1,38**	1,08	1,43**
Model 4: Zorg	1,45*	1,38**	1,08	1,46**
Model 5: Werk	1,53**	1,45**	1,12	1,45**
<b>Model 6: Totaal model</b>	<b>1,46*</b>	<b>1,31*</b>	<b>1,02</b>	<b>1,38*</b>

**Noten:** a. Wald-test: \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$ ; \*\*\*  $p < 0,001$ .  
b. Referentiecategorie: dienstensector

**Bron:** Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE)

**Tabel 3.**

Invloed van sector en controlevariabelen op geplande pensioenleeftijd bij 50-plussers

	Vlaanderen						België					
	Voor 60 vs vanaf 65			Tussen 60-64 vs vanaf 65			Voor 60 vs vanaf 65			Tussen 60-64 vs vanaf 65		
	Odds ratio	$\beta$	Sign.	Odds ratio	$\beta$	Sign.	Odds ratio	$\beta$	Sign.	Odds ratio	$\beta$	Sign.
<b>Sector (Ref = Productie)</b>												
Industrie en bouw	0,62	-0,48		1,04	0,04		0,48	-0,73	*	0,65	-0,42	
Handel en Horeca	0,31	-1,17	*	0,83	-0,18		0,34	-1,08	***	0,82	-0,20	
Transport en logistiek	0,46	-0,78		0,91	-0,09		0,71	-0,35		1,12	0,11	
Financiële bemiddeling en onroerend goed	0,39	-0,96	*	0,64	-0,45		0,34	-1,06	***	0,73	-0,30	
Overheidsadministratie	0,45	-0,79		1,86	0,62		0,39	-0,93	***	1,01	0,02	
Onderwijs	3,53	1,27	*	2,89	1,06		1,41	0,34		1,22	0,20	
Gezondheidszorg	0,16	-1,81	***	0,69	-0,37		0,29	-1,25	***	0,56	-0,58	*
Overige dienstenactiviteiten	0,10	-2,33	***	0,51	-0,70		0,18	-1,70	***	0,47	-0,75	*
<b>Controle variabelen</b>												
Leeftijd (Ref = 57 jaar)	2,22	0,80	***	0,83	-0,18		1,65	0,50	***	0,81	-0,21	***
Geslacht	0,61	-0,50		0,57	-0,56	*	0,67	-0,40	*	0,49	-0,70	***
Burgertijke status (Ref=Getrouwd)												
Verweduwd en gescheiden	0,72	-0,33		0,83	-0,18		0,75	-0,33		0,75	-0,29	
Alleenstaand	0,64	-0,45		0,63	-0,46		0,81	-0,21		0,86	-1,53	
Opleidingsniveau (Ref=Laag opgeleid)												
Gemiddeld opgeleid	0,46	-0,25		1,03	0,03		0,68	-0,39	*	0,75	-0,12	
Hoog opgeleid	0,78	-0,78	*	1,01	0,01		0,38	-0,95	***	0,88	-0,29	
<b>-2LogLikelihood</b>												
Enkel intercept	1 410,2											
Intercept en covariaten	1 303,9						3 094,3					
Max-rescaled R <sup>2</sup>	0,16						2 948,9					
N	692						1 446					

**Noten:** a. Wald-test: \* p < 0,05; \*\* p < 0,01; \*\*\* p < 0,001.

b. Ref = referentiecategorie

**Bron:** Labour Force Survey (LFS)

voor de Belgische en Vlaamse analyses is *geplande* pensioenleeftijd van 50-plussers en niet langer effectieve pensioenleeftijd. De variabele geplande pensioenleeftijd bestaat uit drie categorieën, namelijk 'ik plan met pensioen te gaan (1) voor 60 jaar, (2) tussen 60 en 64 jaar en (3) op of na 65 jaar'. Voor deze analyses selecteerden we personen tussen de 50 en 60 jaar met een werknemersstatuut. Deze selectie resulteert in een steekproefgrootte van 1 446 Belgische en 692 Vlaamse respondenten. Bovendien stelt de LFS-data ons in staat om een meer gedetailleerde sectorale indeling in de analyses op te nemen. Zo worden er negen verschillende sectoren onderscheiden: (1) industrie en bouw, (2) productie, (3) handel en horeca, (4) transport en logistiek, (5) financiële bemiddeling en onroerend goed, (6) overheidsadministratie, (7) onderwijs, (8) gezondheidszorg en (9) overige dienstenactiviteiten. We deden een multinomiale logistische regressie met de drie categorieën van geplande pensioenleeftijd als afhankelijke variabelen, sector als onafhankelijke verklarende variabele en geslacht, opleidingsniveau (laag, midden, hoog), burgerlijke status en leeftijd als controlevariabelen. De LFS-data brengt leeftijd onder in twee groepen, namelijk de 50- tot 54-jarigen en de 55- tot 59-jarigen.

## Resultaten

Tabel 3 bekijkt de invloed van sector op de geplande pensioenleeftijd. De kans om vóór 60 jaar, of tussen 60 en 64 jaar te willen pensioneren, wordt vergeleken met de kans om dit ten vroegste op 65 jaar te willen doen. We bekijken dit voor zowel Vlaanderen als België. We kozen er voor om de productiesector als referentiecategorie te gebruiken omdat deze voor Vlaanderen de grootste en voor België de op één na grootste is.

Wanneer we controleren voor leeftijd, geslacht, burgerlijke status en opleidingsniveau, blijken 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt hun pensioen significant later te plannen in de handel en horeca, financiële bemiddeling en onroerend goed, de gezondheidszorg en de overige dienstenactiviteiten dan werknemers uit de productie. De sterkste significante effecten worden opgemeten bij de groep 50-plussers die plant te pensioneren voor hun 60 jaar in vergelijking met werknemers die plannen de arbeidsmarkt te verlaten vanaf 65 jaar. De analyses

voor Vlaanderen en België zijn erg gelijklopend, met die uitzondering dat voor België 50-plussers uit de overheidssector, de industrie en bouw ook significant vroeger plannen uit te treden dan in de productiesector. Verder zien we dat in Vlaanderen werknemers uit de onderwijssector eerder plannen te pensioneren voor hun 60 jaar dan vanaf 65 jaar.

Het is interessant om deze *pensioneringsintenties* te vergelijken met de *gemiddelde effectieve uittredeleeftijd* in verschillende sectoren in Vlaanderen in 2006. Cijfers van de Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming tonen aan dat in Vlaanderen de gemiddelde uittredeleeftijd voor de onderwijssector 59,1 jaar was in 2006. Na de sector van publieke dienstverlening, de openbare besturen en de sector ontspanning, cultuur en sport, blijkt dit de hoogste gemiddelde uittredeleeftijd in Vlaanderen te zijn. Deze cijfers zijn echter in sterk contrast met de geplande pensioenleeftijd van 50-plussers in de onderwijssector. Deze tegenstelling kan verklaard worden door het feit dat de uittredeleeftijd voor werknemers uit publieke diensten, zoals het onderwijs en de openbare besturen, overschat wordt in de Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale bescherming, aangezien in deze data de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen niet als uitrede wordt beschouwd. Verder blijkt dat 50-plussers tewerkgesteld in de productie en industrie niet alleen plannen te pensioneren voor hun 60 jaar, maar dat hun gemiddelde uittredeleeftijd ook effectief (ver) onder de 60 jaar ligt.

## Conclusie

---

De resultaten tonen aan dat zowel op Europees, Belgisch als Vlaams niveau het risico op uitstroom zeer ongelijk verdeeld is over sectoren heen. Bovendien tonen zowel de effectieve als de geplande pensioenleeftijd de sterke sectorale verdeling. Voor Vlaanderen valt op dat 50-plussers in de onderwijssector het vroegst wensen te pensioneren, hoewel dit zich niet uit in een vroege uittredeleeftijd, aangezien niet alle vervroegde uitredemechanismen, in rekening worden gebracht.

Aangezien de data voor onze analyses betrekking hebben op 2006, houden ze geen rekening met recente veranderingen. Zo besliste de Vlaamse Regering nog maar pas om de terbeschikkingstelling

(TBS) in het onderwijs te laten uitdoven. Het afschaffen van het TBS-systeem (vergelijkbaar met het brugpensioen uit de privésector) zal grote gevolgen hebben voor de effectieve pensioenleeftijd van 50-plussers in de onderwijssector. Via het TBS-systeem kunnen leerkrachten stoppen met werken op 58 jaar en in het kleuteronderwijs zelfs op 56 jaar, terwijl ze pas vanaf 60 jaar met pensioen kunnen gaan. De periode tot aan het pensioen wordt dan overbrugd met wachtgeld (Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming, 2012). Niet enkel in de overheidssector, maar ook in de privésector zijn er recent veranderingen doorgevoerd. Zo is niet enkel het brugpensioen vanaf 1 januari 2012 van naam veranderd, maar zullen ook de toegangsvoorwaarden geleidelijk aan verhoogd worden. Zo verhoogt het nieuwe 'Stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT) niet alleen de minimumleeftijd bij toetreding, maar worden ook de vereisten inzake beroepsverleden geleidelijk aan opgetrokken. Enkel zeer specifieke stelsels voor onder meer de bouw en nachtarbeid worden behouden. Ook de leeftijdsvoorwaarde voor de ondernemingen erkend als onderneming in moeilijkheden en in herstructurering zullen op 55 jaar gebracht worden vanaf respectievelijk 2018 en 2013 (Rijksdienst Voor Arbeidsvoorzieningen, 2012). Deze recente hervormingen zullen zich zonder twijfel weldra in statistieken tonen en hebben mogelijk een invloed op sectorale uittredepatronen.

Tot slot duiden sectorale uittredepatronen op het belang van sectorspecifiek beleid betreffende vroegde uitrede. Willen België en Vlaanderen de gemiddelde pensioenleeftijd opkrikken om het pensioenstelsel leefbaar te houden voor iedereen, zal er dus niet enkel federaal en regionaal maar ook sectoraal gewerkt moeten worden.

Hanne De Preter  
 Dorien Van Looy  
 Dimitri Mortelmans  
 Centrum voor Longitudinaal en Levensloop Onderzoek  
 (CELLO)  
 Universiteit Antwerpen

## Noot

1. Dit artikel is het resultaat van het onderzoeksproject "De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan" (Carle) dat gefinancierd werd door Federaal Wetenschapsbeleid in het kader van het programma "Samenleving en Toekomst".

## Bibliografie

- Blanchflower, D. G. 2006. *A Cross-Country Study of Union Membership*. Bonn: IZA.
- Blöndal, S. & Scarpetta, S. 1997. Early retirement in OECD countries. The role of social security systems. *OECD Economic Studies*, II(29), 47.
- Blöndal, S. & Scarpetta, S. 1999. The retirement decision in OECD countries. *Economics Department Working Papers*. Paris: OECD.
- Crouch, C. 1999. Employment, industrial relations and social policy: new life in an old connection. *Social Policy & Administration*, 33(4), 437-457.
- Engström, S. & Westerberg, A. 2003. Which individuals make active investment decisions in the new Swedish pension system? *Journal of Pension Economics and Finance*, 2(3), 21.
- European Commission. 2004. *Industrial Relations in Europe 2004*. Luxembourg: European Commission.
- Eurostat. 2011. *European Economic Statistics. Edition 2010*. Luxembourg: European Commission.
- Fischer, J. A. V. & Sousa-Poza, A. 2006. *The Institutional Determinants of Early Retirement in Europe..* Gallen: University of St. Gallen.
- Heyma, A. 2004. A structural dynamic Analysis of Retirement Behaviour in the Netherlands. *Journal of Applied Econometrics*, 19(6), 739-759.
- Jousten, A., Lefebvre, M., Perelman, S. & Pestieau, P. 2010. The effects of early retirement on youth unemployment: The case of Belgium. In J. Gruber & A. D. Wise (Eds.), *Social Security Programs and Retirement around the World. The Relationship to Youth Employment*: 47-76. Chicago: University of Chicago Press.
- Lindbo, T. L. & Shultz, K. S. 1998. The Role of Organizational Culture and Mentoring in Mature Worker Socialization toward Retirement. *Public Productivity & Management Review*, 22(1), 11.
- Norén, R. 2010. Globalisation and the intermediate structure: A study of Swedish manufacturing 2000 and 2005. *Journal of Policy Modeling*, 32(2), 8.
- OECD. 2006. *Live longer, work longer*. Paris: OECD.
- OECD. 2011. *Pensions at a Glance 2011. Retirement-income systems in OECD and G20 countries*. OECD Publisher.
- Reynaud, E. 2000. *Social Dialogue and Pension Reform: United Kingdom, United States, Germany, Japan, Sweden, Italy, Spain* (Vol. 1): Intl Labour Organisation.
- Rijksdienst Voor Arbeidsvoorzieningen. 2012. « Brugpensioen » wat verandert er vanaf 01.01.2012? Retrieved



- 14 mei, 2012, from [http://www.rva.be/frames/Main.aspx?Path=D\\_opdracht\\_BP/Regl/Reglementering/&Language=NL&Items=1/1/2](http://www.rva.be/frames/Main.aspx?Path=D_opdracht_BP/Regl/Reglementering/&Language=NL&Items=1/1/2)
- Robert-Nicoud, F. 2008. Offshoring of routine tasks and (de)industrialisation: Threat or opportunity—And for whom? *Journal of Urban Economics*, 63(2), 19.
- Schils, T. 2008. Early Retirement in Germany, the Netherlands, and the United Kingdom: A Longitudinal Analysis of Individual Factors and Institutional Regimes. *European Sociological Review*, 24(3), 14.
- Shultz, K. S., Morton, K. R. & Weckerle, J. R. 1998. The Influence of Push and Pull Factors on Voluntary and Involuntary Early Retirees' Retirement Decision and Adjustment. *Journal of Vocational Behavior*, 53(1), 12.
- Streeck, W. & Trampusch, C. 2005. Economic reform and the political economy of the German welfare state. *German Politics*, 14(2), 174-195.
- Visser, J. 2003. Union Membership Statistics in 24 Countries. *Monthly Labor Review*, 129(1), 12.
- Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming. 2012. Akkoord regering-vakbonden over terbeschikkingstelling. Retrieved 14 mei, 2012, from <http://www.ond.vlaanderen.be/nieuws/2012/0511-tbs.htm>