

Uittredeleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht

Een cruciale hefboom om de oplopende vergrijzingskosten op te vangen, is het verlengen van de loopbanen. Zowel het intrede- als uittredemoment op de arbeidsmarkt zijn daarbij belangrijk. In eerdere bijdragen wezen we erop dat jongeren steeds later de arbeidsmarkt betreden. Aangezien de deelname van jongeren aan het hoger onderwijs de voorbije jaren is gestabiliseerd, lijkt de latere intrede eerder het gevolg van minder efficiënte studietrajecten (**Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018**). Het is vanuit die optiek relevant om met het beleid en de hogeronderwijsinstellingen verder te streven naar een optimalisatie van het intredemoment op de arbeidsmarkt. Anderzijds is het eveneens cruciaal om het uittredemoment uit de arbeidsmarkt verder uit te stellen door 50-plussers langer aan het werk te houden. De voorbije jaren zijn er door de vorige federale regeringen een reeks pensioenhervormingen doorgevoerd om dit te bewerkstelligen. Ook de Vlaamse Regering neemt initiatieven om mensen langer aan het werk te houden, bijvoorbeeld via het Vlaams Doelgroepenbeleid, waarin RSZ-kortingen voor 55-plussers centraal staan (**Scholiers & Vansteenkiste, 2018**). In deze Werk.Focus gaan we na hoe het uittredegedrag van 50-plussers de laatste jaren is gewijzigd. We analyseren de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd tussen 2001 en 2016, en de sectorale verscheidenheid die achter het algemene beeld schuilgaat.

In de berekening van de uittredeleeftijd gaan we na wanneer 50-plussers hun laatste job verlaten. We zien een uittreder als iemand die op 31 december van het jaar $x-1$ tussen 50 en 69 jaar was, een job had en geen pensioenuitkering ontving, en die zowel op 31 december van het jaar x als op 31 december van het jaar $x+1$ geen job meer had. Wie in jaar x of jaar $x+1$ een job combineert met een pensioenuitkering, wordt ook als uittreder gezien.

Stijgende uittredeleeftijd

In tabel 1 zien we dat de gemiddelde uittredeleeftijd in het Vlaamse Gewest in 2016 (raming) 60,3 jaar bedroeg. Hiermee zit Vlaanderen op een gelijkaardig niveau als het Waalse Gewest (60,3 jaar) en het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (60,2 jaar). De uittredeleeftijd bij mannen (60,5 jaar) ligt in Vlaanderen nog steeds iets hoger dan bij vrouwen (59,9 jaar). In vergelijking met 2001 werd de kloof tussen mannen en vrouwen wel wat kleiner (-0,7 jaar).

Ook in het Waalse Gewest werken mannen door tot een iets latere leeftijd (+0,3 jaar) dan vrouwen. In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest is de situatie omgekeerd en ligt de uittredeleeftijd van vrouwen (60,4 jaar) net iets hoger dan bij mannen (60,2 jaar).

Om de evolutie van de uittredeleeftijd in kaart te brengen, bekijken we de gemiddelde groeivoet in de periodes 2001-2011 en 2012-2016. Deze groeivoet toont de evolutie van de uittredeleeftijd uitgedrukt in het aantal maanden per jaar. We maken een onderscheid tussen de periodes tot en vanaf 2012, om het effect van de pensioenhervormingen van de regeringen Di Rupo en Michel I op de groei van de uittredeleeftijd na te kunnen gaan.

Tussen 2001 en 2011 steeg de gemiddelde uittredeleeftijd in het Vlaamse Gewest van 58,4 tot 59,5 jaar. Dit komt neer op een toename van de uittredeleeftijd met 1,3 maanden per jaar. De groei van de uittredeleeftijd in Vlaanderen is vergelijkbaar met deze in het Waalse Ge-

Tabel 1. Gemiddelde uittredeleeftijd per geslacht (België en gewesten, 2001-2016r)

		2001	2005	2011	2012	2013	2014	2015	2016r	Gem. jaarlijkse groeivoet '01-'11	Gem. jaarlijkse groeivoet '12-'16
Vlaams Gewest	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,4	59,7	59,8	60,0	60,3	1,3	2,5
	Mannen	58,8	59,2	59,8	59,6	59,9	60,0	60,1	60,5	1,2	2,7
	Vrouwen	57,5	58,3	59,0	59,2	59,2	59,5	59,7	59,9	1,8	2,2
Waals Gewest	Totaal	58,3	58,7	59,4	59,5	59,8	59,9	60,2	60,3	1,4	2,3
	Mannen	58,7	58,9	59,7	59,5	60,0	60,0	60,3	60,4	1,2	2,8
	Vrouwen	57,6	58,2	59,1	59,6	59,7	59,9	60,1	60,1	1,8	1,6
BHG	Totaal	58,7	59,0	59,7	59,8	59,7	59,8	60,2	60,2	1,2	1,2
	Mannen	59,2	59,3	59,8	59,9	59,7	59,9	60,1	60,2	0,8	0,8
	Vrouwen	58,1	58,7	59,5	59,8	59,8	59,8	60,3	60,4	1,7	1,6
België	Totaal	58,4	58,8	59,5	59,5	59,7	59,8	60,1	60,3	1,3	2,3
	Mannen	58,8	59,1	59,8	59,6	59,9	60,0	60,2	60,4	1,2	2,6
	Vrouwen	57,6	58,3	59,1	59,4	59,4	59,6	59,9	60,0	1,8	2,0

Noot: Het cijfer voor 2016 is een raming op basis van nog onvolledige gegevens.

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

west (1,4 maanden per jaar) en het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest (1,2 maanden per jaar). Sinds 2012 steeg de uittredeleeftijd in Vlaanderen opmerkelijk sneller dan voorheen, met een groei van 2,5 maanden per jaar. Ook in het Waalse Gewest steeg de uittredeleeftijd in deze periode sneller dan voordien (2,3 maanden per jaar). De groeivoet voor het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest bleef echter constant. Daarnaast stellen we vast dat tot 2012 de uittredeleeftijd sneller groeide bij vrouwen dan bij mannen. Vanaf 2012 is in het Vlaamse Gewest en het Waalse Gewest de situatie omgekeerd en steeg de uittredeleeftijd dus sneller bij mannen. In het Brusselse Hoofdstedelijk Gewest bedroeg de groeivoet voor vrouwen in beide periodes ongeveer het dubbele van het groeicijfer voor mannen.

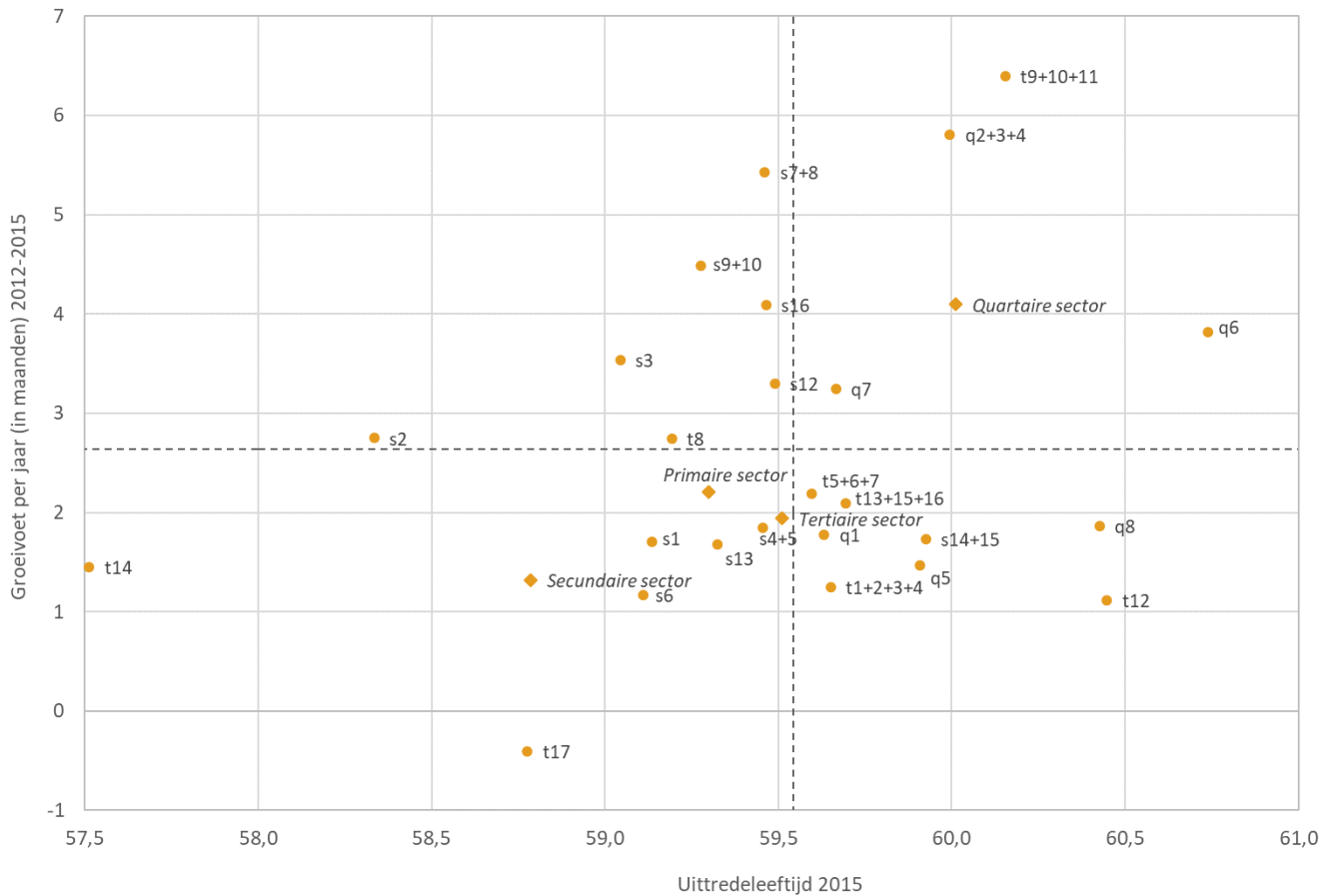
De sterkere groei van de uittredeleeftijd bij vrouwen in de eerste periode (2001-2011) kan mee verklaard worden doordat de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen tot 2009 geleidelijk werd opgetrokken tot op het niveau van de pensioenleeftijd voor mannen (65 jaar). Het opwaartse effect van deze geleidelijke verhoging is nadien uitgewerkt, wat zich in de tweede periode (2012-2016) uit in een minder sterke groeivoet in vergelijking met mannen.

Als we de stijging van de uittredeleeftijd in het Vlaamse Gewest vanaf 2012 verder ontleden, zien we een eerste

sterke stijging (+0,3 jaar) in 2013. Deze stijging valt samen met de verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het recht op vervroegd pensioen. De toenmalige federale regering, onder leiding van eerste minister Di Rupo, verhoogde de minimumleeftijd voor vervroegd pensioen van 60 jaar in 2012 naar 60,5 jaar in 2013. De loopbaanvoorwaarde steeg mee van 35 jaar naar 38 jaar. Daarenboven werd door de Vlaamse Regering beslist om de voorwaarden voor de opname van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBSVP) vanaf 1 september 2012 te koppelen aan de datum waarop iemand met vervroegd pensioen kan gaan. Beide wijzigingen zorgden ervoor dat mensen in 2013 minder eenvoudig op pensioen konden gaan, met een latere uitrede uit de arbeidsmarkt tot gevolg.

Na de stijging in 2013 is er in de daaropvolgende jaren een voortdurende toename van de uittredeleeftijd. De geleidelijke verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het vervroegd pensioen kan hier een rol spelen. Vanaf 2014 neemt de minimumleeftijd voor een vervroegd pensioen elk jaar met een half jaar toe. De loopbaanvoorwaarde stijgt elk jaar met 1 jaar tot 2015. De koppeling van de voorwaarden voor een TBSVP aan de ingangsdatum van het vervroegd pensioen zorgt bijgevolg voor een graduele verstrenging van de toegang tot een TBSVP. Bovendien is de TBSVP vanaf 1 september 2012

Figuur 1. Gemiddelde uittredeleeftijd volgens WSE-sectoren (loontrekkenden, Vlaams Gewest)



Legende:

p1 Primaire sector, s1 Vervaardiging van dranken, voeding en tabak, s2 Textiel en kleding, s3 Grafische nijverheid, s4+s5 Chemie, rubber en kunststoffen, s6 Vervaardiging van bouwmaterialen, s7+8 Metaal, s9+10 Vervaardiging van machines en toestellen, s12 Houtindustrie en vervaardiging van meubels, s13 Overige industrie, s14+15 Energie, water en afvalverwerking, s16 Bouw, t1+2+3+4 Groot- en kleinhandel, t5+6+7 Transport, logistiek en post, t8 Horeca en toerisme, t9+10+11 Informatica, media en telecom, t12 Financiële diensten, t13+15+16 Zakelijke dienstverlening, t14 Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling, t17 Diensten aan personen, q1 Recreatie, cultuur en sport, q2+3+4 Openbare besturen, q5 Onderwijs, q6 Gezondheidszorg, q7 Maatschappelijke dienstverlening, q8 Overige dienstverlening.

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

een uitdovend systeem voor onderwijspersoneel buiten het kleuteronderwijs, waardoor het aandeel personen dat voor een TBSVP in aanmerking komt doorheen de jaren kleiner wordt. Ten slotte speelt wellicht ook de geleidelijke verstrenging van de toetredingsvoorwaarden voor het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT) sinds 2012 een rol in de opwaartse evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd.

Uittredeleeftijd in de sectoren

We analyseren vervolgens hoe de uittredeleeftijd en haar evolutie in het Vlaamse Gewest verschillen tussen sectoren. Voor de sectorindeling maken we gebruik van de **WSE-sectoren**. Bij een sectorale vergelijking van de gemiddelde uittredeleeftijd en de evolutie sinds 2012 stellen we

duidelijke verschillen vast, die we in figuur 1 visualiseren. De assen geven het ongewogen gemiddelde weer van de uittredeleeftijd in 2015 (horizontale as) en van de groei van deze uittredeleeftijd over de periode 2012-2015 (verticale as), voor de loontrekkenden van het Vlaamse Gewest uit de diverse sectoren. Op die manier kunnen we vier kwadranten met een eigen betekenis onderscheiden. De verticale stippellijn in de figuur duidt de gemiddelde uittredeleeftijd aan van de loontrekkenden in het Vlaamse Gewest in 2015 (59,5 jaar). De horizontale stippellijn stelt de groei van de uittredeleeftijd bij de loontrekkenden tussen 2012 en 2015 (2,64 maanden per jaar).

Rechtsboven vinden we de sectoren terug met zowel een bovengemiddelde uittredeleeftijd in 2015 als een bovengemiddelde groei sinds 2012. Sectoren uit deze groep die

ook een bovengemiddelde uittredeleeftijd hadden in 2012 breidden hun voorsprong verder uit, andere werkten ten opzichte van 2012 hun achterstand volledig weg. We vinden in dit kwadrant drie quartaire sectoren en de tertiaire sector informatica, media en telecom (t9+10+11) terug. De gezondheidszorg (q6) is koploper wat betreft de uittredeleeftijd met 60,7 jaar. De sterkste groeier is de informatica, media en telecom (t9+10+11), met een groeivoet (6,4 maanden per jaar) die ruim het dubbele bedraagt van het algemene groeicijfer.

Linksboven zien we de sectoren met een uittredeleeftijd onder het gemiddelde, maar die de afgelopen jaren een bovengemiddelde groei kenden en zo hun achterstand verkleinden. Naast de tertiaire sector horeca en toerisme (t8) gaat het hier om secundaire sectoren, met de metaal-sector (s7+8) afgetekend als sterkste stijger. De uittrede in de secundaire sectoren gebeurt in vergelijking met de andere sectoren vaker via het SWT-stelsel. Deze vervroegde uitredemogelijkheid versterkt mee de relatief vroegere uittrede in deze sectoren. De voorwaarden voor het gebruik van het SWT-stelsel zijn echter geleidelijk strikter gemaakt, wat de gemiddeld hogere groei helpt verklaren. De komende jaren wordt het SWT-stelsel nog verder verstrengd, zodat we kunnen verwachten dat de scores in de meeste secundaire sectoren het algemene sectorgemiddelde verder zullen benaderen (of overschrijden).

Rechtsonder bevinden zich de sectoren met een relatief lage groei, maar een relatief hoge uittredeleeftijd. Hier treffen we voornamelijk tertiaire en quartaire sectoren aan. Daarnaast vinden we hier ook de secundaire sector energie, water en afvalverwerking (s14+15).

Linksonder treffen we de sectoren aan die zowel in hun uittredeleeftijd van 2015 als in hun recente evolutie achterblijven op het gemiddelde. Hun achterstand tegenover de andere sectoren liep zo verder op. Twee uitschieters hier zijn de sectoren vervaardiging van transportmiddelen (s11) (niet in de figuur) en uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling (t14), met een gemiddelde uittredeleeftijd van slechts 56,8 jaar en 57,5 jaar en een jaarlijkse groeivoet van -4,8 maanden en +1,5 maanden. Daarnaast zitten in deze groep nog vier andere secundaire sectoren, de primaire sector (p1) en de tertiaire sector diensten aan personen (t17). Deze laatste sector is samen met de sector vervaardiging van transportmiddelen (s11) de enige waar de uittredeleeftijd tussen 2012 en 2015 daalde.

Conclusie

De uittredeleeftijd voor het Vlaamse Gewest bleef de afgelopen 15 jaar gestaag klimmen. In 2015 werd voor het eerst de kaap van de 60 jaar gerond en voor 2016 kloppen we voorlopig af op 60,3 jaar. Vrouwen blijven nog net onder de symbolische grens van 60 jaar, maar afgaande op hun groeivoet, verwachten we dat ook zij gauw deze grens zullen overschrijden. In de recente jaren ging de uittredeleeftijd er ook voor haast elke sector op vooruit. We stellen echter betekenisvolle verschillen tussen sectoren vast op het vlak van uittredeleeftijd en de snelheid waarmee deze toenam. In de groep met een bovengemiddelde groei en uittredeleeftijd vinden we vooral de quartaire sectoren terug. Bij de sectoren met een benedengemiddelde uittredeleeftijd kon een deel de achterstand wat goed maken, een ander deel verloor nog wat meer terrein. In deze twee kwadranten vinden we vooral secundaire sectoren terug. Tertiaire sectoren treffen we in alle kwadranten aan, maar voornamelijk bij de relatief minder sterk groeiende sectoren met een bovengemiddelde uittredeleeftijd.

Sinds 2012 zien we een versnelling in de stijging van de uittredeleeftijd in Vlaanderen. Drijfkrachten achter deze evolutie zijn de door de regering Di Rupo verstrengde toegangsregels inzake vervroegd pensioen, en de eveneens verstrengde voorwaarden in de uitredestelsels TBSVP (terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen) en SWT (werkloosheid met bedrijfstoelag). Een verdere versnelling van het groeitempo in de uittredeleeftijd is cruciaal. Anno 2016 gaapt er immers nog een behoorlijke kloof tussen de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar en de gemiddelde feitelijke uittredeleeftijd van 60,3 jaar. Aan het huidige groeitempo stijgt de gemiddelde uittredeleeftijd om de 10 jaar met zowat 2 jaren en komen we pas binnen een kwarteeuw in de buurt van de 65 jaar. De nood aan langere loopbanen en een latere uittrede is echter urgent.

De vraag stelt zich of de verstrenging van de voorwaarden na 2016 voor het vervroegd pensioen en het SWT-stelsel, beslist door de regering Michel I, zal volstaan voor de noodzakelijke groeiversnelling van de uittredeleeftijd in de volgende jaren. Enerzijds maken evoluties op vlak van scholarisatie en robotisering het aannemelijker dat mensen langer kunnen werken. De gezondheid van hogeropgeleiden is gemiddeld gesproken beter dan deze van lageropgeleiden. Gegeven dat het aandeel hogeropgeleiden in de Vlaamse bevolking verder toeneemt en dat belas-

tende taken in de toekomst mogelijk beter ondervangen kunnen worden door te werken in een systeem van complementariteit met de 'co-robot' (Sels, Vansteenkiste, & Knipprath, 2017), zouden ook de gezondheidsvooruitzichten van Vlaamse 50-plussers en de werkbaarheid van hun jobs stelselmatig kunnen verbeteren. Anderzijds kunnen er ook nevenwerkingen zijn van het gewijzigde beleid, zoals een hogere uitstroom uit werk richting arbeidsongeschiktheid en invaliditeit, wat de verwachte positieve impact op de uittredeleeftijd kan drukken. De werkbaarheid van jobs blijft een belangrijke component in het langer werken verhaal. Initiatieven die inspelen op het stimuleren van werkbaar en zinvol werk blijven cruciaal, zodat langer (kunnen en willen) doorwerken beter mogelijk wordt.

Meer cijfers

Voor extra cijfermateriaal over de eindeloopbaan kan u terecht op onze website in de collectie [Eindeloopbaan](#).

Bart Scholiers
Sarah Vansteenkiste

Steunpunt Werk

**STEUNPUNT
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

steunpuntwerk@kuleuven.be | +32 016 32 32 39

www.steunpuntwerk.be | twitter: [@SteunpuntWerk](https://twitter.com/SteunpuntWerk)

Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.