

## Uittredeleeftijd in de sectoren. Waar is nog marge?

Arbeidsmarktflits 114 | 29 maart 2013

Langere loopbanen zijn cruciaal om het behoud van welvaart en sociale bescherming op de langere termijn te kunnen garanderen. Een nauwgezette opvolging van de geboekte vooruitgang is hierbij essentieel. De evolutie in de gemiddelde uittredeleeftijd is hiervoor één van de belangrijkste parameters. In deze bijdrage kijken we naar de verschillen in gemiddelde uittredeleeftijd tussen sectoren. Maar we kijken ook vooruit, meer bepaald naar de potentiële invloed van de recente hervormingen van de uitredestelsels op de verwachte evolutie in gemiddelde uittredeleeftijd.

### Lage uittredeleeftijd in de industrie

Door de leeftijdsverdeling van de werknemers (bij RSZ) in twee opeenvolgende jaren te vergelijken, krijgen we een inschatting van het aantal 55-plussers dat de arbeidsmarkt verlaat.<sup>1</sup> Op basis daarvan kunnen we tevens een gemiddelde uittredeleeftijd berekenen.<sup>2</sup> In de periode 2005-2010<sup>3</sup> lag de uittredeleeftijd in Vlaanderen op 59,4 jaar. Hierachter schuilt evenwel een grote sectordifferentiatie. In figuur 1 rangschikken we de sectoren naar aflopende uittredeleeftijd. De industriële sectoren kennen merkelijk lagere uittredeleeftijden dan de dienstensectoren (maar wellicht ook gemiddeld jongere intredeleeftijden). De automobielsector (vervaardiging van transportmiddelen) laat met 57,2 jaar de laagste gemiddelde uittredeleeftijd optekenen. Dit is onder meer te verklaren door het gebruik van brugpensioen bij herstructureringen in deze sector. Ook bij andere industriële sectoren is het brugpensioen een belangrijke verklarende factor voor de lage uittredeleeftijden.

Tussen de commerciële en publieke dienstensectoren zien we geen opvallende verschillen. In de zakelijke dienstverlening vinden we de hoogste uittredeleeftijd terug (61,0 jaar). Maar ook publieke sectoren zoals recreatie, cultuur en sport (60,6 jaar), het onderwijs (60,3 jaar) en de overige dienstverlening (60,5 jaar) hebben relatief hoge uittredeleeftijden. Bij het onderwijs moeten we dit relatief 'hoge' cijfer nuanceren aangezien we de instroom van leerkrachten in het stelsel van 'terbeschikkingstelling voorafgaand aan rustpensioen' (TBS) niet als uittrede registreren, terwijl dit stelsel vergelijkbaar is met het brugpensioen in de privésector.<sup>4</sup> De uitzendsector valt als dienstensector wat uit de toon met een uittredeleeftijd van 58,7 jaar. Hierbij moeten we opmerken dat we uitzendarbeid weliswaar tot de dienstensector rekenen, maar dat het evengoed om industriële jobs kan gaan.

---

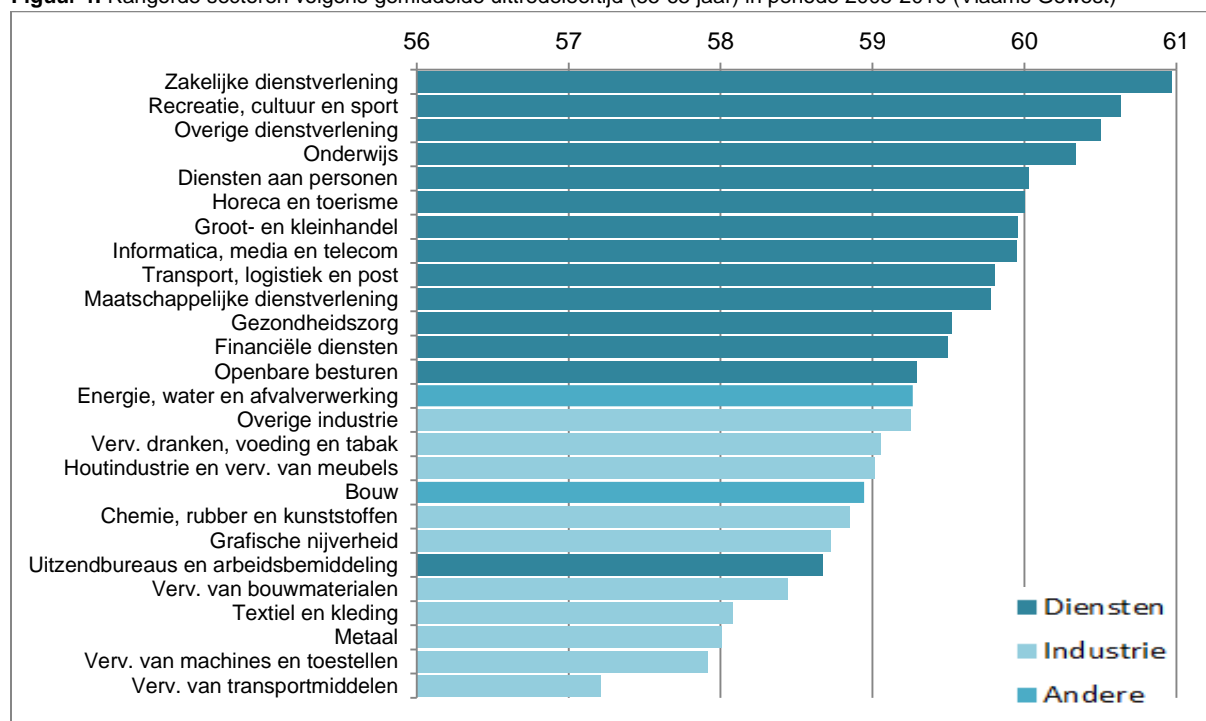
<sup>1</sup> Hiervoor baseren we ons op de 'cohortcomponentenmethode' waarbij de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscohort wordt geanalyseerd.

<sup>2</sup> Deze berekening verschilt met die van de uittredeleeftijd op basis van Datawarehouse-gegevens, zoals toegepast in de WSE Boordtabel Eindloopbaan. Daarbij worden personen opgevolgd (in plaats van cohortes) en is er pas sprake van uittrede wanneer een persoon gedurende twee achtereenvolgende jaren geen job meer heeft.

<sup>3</sup> We bekijken de uittredeleeftijd als een gemiddelde over vijf jaar aangezien we de projecties – die in het tweede deel van de flits aan bod komen – ook enkel als een gemiddelde over vijf jaar kunnen berekenen.

<sup>4</sup> Vanaf 2011 zullen de statistieken van de RSZ – dankzij het Capelo-project – de TBS'ers niet langer als werkenden registreren. Hierdoor zullen we de instroom in dit stelsel toch als een 'uittrede' uit de arbeidsmarkt kunnen beschouwen.

**Figuur 1.** Rangorde sectoren volgens gemiddelde uittredeleeftijd (55-65 jaar) in periode 2005-2010 (Vlaams Gewest)



Bron: RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

## Wat brengt de toekomst?

De effectieve uittredeleeftijd ligt in alle sectoren ver onder de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar. Om deze kloof te verkleinen werden vorig jaar maatregelen genomen die mensen langer aan het werk moeten houden. De meest fundamentele wijziging ligt in het optrekken van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden binnen de stelsels van het vervroegd rustpensioen en het brugpensioen.<sup>5</sup>

Om een beeld te krijgen van de potentiële effecten van deze hervormingen schuiven we twee toekomstscenario's naar voor. Het eerste scenario gaat uit van een ongewijzigd beleid en gelijkblijvende uittredepatronen, dit is het BAU-scenario ('business as usual').<sup>6</sup> Het tweede scenario tracht de recente hervormingen van de uittredestelsels mee te nemen in de projecties. Hiervoor nemen we de verstrenging van de leeftijdsvoorwaarden als vertrekpunt.<sup>7</sup> In dit 'langer werken'-scenario verwachten we dat het uittredegedrag dat we vroeger op 58 jaar observeerden door de hervorming van het brugpensioenstelsel nu op 60 jaar zal vertoond worden. Het patroon dat we in het verleden op 60 jaar zagen – met name een sterke uitstroom omwille van de mogelijkheid tot vervroegd rustpensioen – verschuift naar 62 jaar. We verschui-

<sup>5</sup> Voortaan SWT (stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag) genoemd.

<sup>6</sup> De projecties gebeuren aan de hand van de 'cohortcomponentenmethode', waarbij de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscohort op de toekomst geprojecteerd wordt.

<sup>7</sup> Van de loopbaanvoorwaarden maken we abstractie aangezien daar geen sectorale gegevens over beschikbaar zijn. Deze loopbaanvoorwaarden werden wel in rekening gebracht in de analyses van Braes, Herremans & Sels (2012) en Neefs, Herremans & Sels (2012). Daarbij werd een beeld geschetst van het potentieel effect van de hervormingen op de begunstigden van een vervroegd pensioen en op de totale tewerkstelling, zonder opsplitsing naar sectoren.

ven niet enkel de uitstroom op 58 en 60 jaar, maar ook die van de andere leeftijdsjaren tussen 55 en 61, aangezien de nieuwe wetgeving ook voor deze leeftijden een uitgestelde uittrede beoogt.

In tabel 1 geven we een overzicht van de toekomstprojecties volgens de twee scenario's. Opmerkelijk is dat er in vrijwel alle sectoren onder het BAU-scenario al een kleine stijging te merken is ten opzichte van de periode 2005-2010. In het scenario van ongewijzigd beleid verwachten we dat de gemiddelde uittredeleeftijd in Vlaanderen stijgt van 59,4 jaar in de periode 2005-2010 naar 59,7 jaar in 2010-2015 en 59,9 jaar in 2015-2020. Dit heeft uitsluitend te maken met cohorte-effecten, in de zin dat de werknemerspopulatie veroudert en hierdoor de gemiddelde uittredeleeftijd automatisch omhoog gaat.

In het 'langer werken'-scenario komt hier nog een aanzienlijke stijging bovenop, doordat de uittredepatronen worden verlegd en de werknemers twee jaar langer aan de slag blijven. In dit scenario schatten we de gemiddelde uittredeleeftijd over alle sectoren heen op 61 jaar in de periode 2010-2015 en op 61,3 jaar in de periode 2015-2020. In de meeste industriële sectoren evolueert de gemiddelde uittrede in dit scenario richting 60 jaar. In de dienstensectoren – tertiaire en quataire sector – schommelt deze eerder tussen 61 en 62 jaar.

Volgens deze projecties blijft de rangorde tussen de sectoren min of meer dezelfde. De automobielsector zou de sector met de laagste gemiddelde uittredeleeftijd blijven. De zakelijke dienstverlening haalt nog steeds de hoogste uittredeleeftijd.

**Tabel 1** Gemiddelde uittredeleeftijd (55-65 jaar), periode 2005-2010 en projecties 2010-2015 en 2015-2020 volgens BAU- en 'langer werken'-scenario (Vlaams Gewest)

		Gemiddelde uittredeleeftijd				
		2005-2010	2010-2015		2015-2020	
			BAU	langer werken	BAU	langer werken
<b>Totaal</b>		<b>59,4</b>	<b>59,7</b>	<b>61,0</b>	<b>59,9</b>	<b>61,3</b>
<b>Primaire sector</b>		<b>59,8</b>	<b>60,0</b>	<b>60,4</b>	<b>60,0</b>	<b>60,6</b>
s1	Verv. dranken, voeding en tabak	59,1	59,1	60,1	59,2	60,4
s2	Textiel en kleding	58,1	58,3	59,1	58,3	59,4
s3	Grafische nijverheid	58,7	58,9	59,9	58,8	60,0
s4+5	Chemie, rubber en kunststoffen	58,8	59,1	60,2	59,0	60,4
s6	Verv. van bouwmaterialen	58,4	58,8	59,9	58,7	60,1
s7+8	Metaal	58,0	58,5	59,5	58,5	59,8
s9+10	Verv. van machines en toestellen	57,9	58,4	59,4	58,4	59,8
s11	Verv. van transportmiddelen	57,2	57,5	58,5	57,7	58,9
s12	Houtindustrie en verv. van meubels	59,0	59,2	60,3	59,3	60,7
s13	Overige industrie	59,3	59,6	60,5	60,2	61,2
s14+15	Energie, water en afvalverwerking	59,3	59,4	60,8	59,5	61,0
s16	Bouw	58,9	59,2	60,5	59,4	60,8
<b>Secundaire sector</b>		<b>58,5</b>	<b>58,8</b>	<b>59,8</b>	<b>58,9</b>	<b>60,2</b>
t1+2+3+4	Groot- en kleinhandel	60,0	60,1	61,2	60,2	61,3
t5+6+7	Transport, logistiek en post	59,8	60,0	61,3	60,3	61,6
t8	Horeca en toerisme	60,0	60,3	60,7	60,6	61,1
t9+10+11	Informatica, media en telecom	60,0	60,2	61,5	60,3	61,7
t12	Financiële diensten	59,5	59,9	61,2	60,1	61,6
t13+15+16	Zakelijke dienstverlening	61,0	61,3	62,7	61,3	62,5
t14	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	58,7	58,8	60,0	58,8	60,3
t17	Diensten aan personen	60,0	60,5	60,9	60,5	60,9
<b>Tertiaire sector</b>		<b>59,9</b>	<b>60,2</b>	<b>61,5</b>	<b>60,4</b>	<b>61,8</b>
q1	Recreatie, cultuur en sport	60,6	61,2	61,9	61,4	62,1
q2+3+4	Openbare besturen	59,3	59,4	60,9	59,8	61,1
q5	Onderwijs	60,3	60,4	61,9	60,4	61,9
q6	Gezondheidszorg	59,5	59,9	61,4	60,2	61,6
q7	Maatschappelijke dienstverlening	59,8	60,1	61,6	60,4	61,8
q8	Overige dienstverlening	60,5	60,5	61,8	60,6	61,8
<b>Quartaire sector</b>		<b>60,0</b>	<b>60,2</b>	<b>61,7</b>	<b>60,3</b>	<b>61,8</b>

Bron: RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

De projecties geven aan dat de hervormingen van de uittredestelsels een niet te verwaarlozen effect kunnen hebben op de uittredeleeftijd indien alle werknemers effectief twee jaar langer doorwerken. Toch moeten we vaststellen dat het nog een hele tijd duurt vooraleer een substantieel aantal sectoren in de richting van een gemiddelde van 62 jaar evolueert. Extra stappen zijn nodig om dit proces te versnellen en een verdere vooruitgang te verzekeren. De analyse toont ook aan dat er wel degelijk nog marge is om de vervroegde uittrede verder af te remmen. Toch is het nog maar de vraag of een echt substantiële stijging van de gemiddelde uittredeleeftijd gerealiseerd kan worden zonder te raken aan de officiële pensioenleeftijd. Het niet verder optrekken van de officiële pensioenleeftijd zou immers betekenen dat de leeftijdsrange om uit te treden nog korter wordt en dat iedereen uiteindelijk tussen pakweg 64 en 65 jaar zou (moeten) uittreden. De lat zou met andere woorden voor iedereen op gelijke hoogte komen te liggen, ongeacht de loopbaanduur of fysieke belasting in de job, waardoor er erg weinig ruimte blijft om nog te differentiëren in loopbanen. Het geleidelijk loslaten van uittredeleeftijden en de volledige overstap naar een pensioenloopbaan die in gewerkte jaren uitgedrukt wordt, kan hier een uitweg bieden.

## Verder lezen?

Neefs, B., Herremans, W. & Sels, L. 2013. *Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst?* WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie

Neefs, B., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De doelstelling binnen handbereik? Potentiële tewerkstellings-effecten van een hervorming van de uitredestelsels. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 22(2). 93-101. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie

Braes, S., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De eindmeet in zicht? Impact van de pensioenhervorming op de begunstigden voor een vervroegd pensioen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 22(2). 102-111. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie

Boie Neefs  
Wim Herremans  
Luc Sels  
*Steunpunt Werk en Sociale Economie*