



Steunpunt WAV
Draaischijf voor arbeidsmarktinformatie

De arbeidsmarkt voorbij

Een analyse van uittredepatronen bij vijftigplussers

Wim Herremans

November 2006

Eindrapport WAV

Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming
Interuniversitair samenwerkingsverband
E. Van Evenstraat 2 blok C – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpunt@wav.kuleuven.be
www.steunpuntwav.be



De arbeidsmarkt voorbij.

Een analyse van uittredepatronen bij vijftigplussers

Wim Herremans

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

Met ondersteuning van het departement Werk en Sociale Economie en het ESF ESF: de Europese bijdrage tot de ontwikkeling van de werkgelegenheid door inzetbaarheid, ondernemerschap, aanpasbaarheid en gelijke kansen te bevorderen en door te investeren in menselijke hulpbronnen



KATHOLIEKE UNIVERSITEIT
LEUVEN



Acht is meer dan duizend

Eindrapportering Steunpunt WAV

Acht is meer dan duizend

Schertsende woordspeling met het telwoord *acht*, in de betekenis van zorgvuldige behartiging van zijn zaken, b.v. goed *acht* slaan op zijn zaken is veel waard; Harreb. I, 9. Ook in het Nederduits komt deze zegswijze voor; zie Eckart, 4: *Acht is mehr as Dûsend*, Acht geben ist besser als Tausende besitzen.

(Bron: Digitale bibliotheek voor de Nederlandse letteren)

Sinds 1991 heeft het Steunpunt WAV aandacht voor cijfers over de arbeidsmarkt. Geen databank of ze werd niet door het Steunpunt WAV uitgediept, geen indicator of hij werd niet ontrafeld. Tussen de talrijke beschikbare data tracht het Steunpunt WAV het juiste gegeven op te sporen en te duiden, het cijfer dat de arbeidsmarkt op de meest nauwkeurige manier kenschetst. Met degelijke analyses en een gezonde scepsis ten aanzien van spectaculaire cijfers, ontwikkelde het Steunpunt WAV zich tot een draaischijf voor betrouwbare en toegankelijke arbeidsmarktinformatie. Want acht slaan op cijfers is meer dan goochelen met duizendtallen.

Na 16 jaar activiteit is het Steunpunt WAV zijn laatste werkingsjaar ingegaan. Vanaf 1 januari 2007 zal een nieuw Steunpunt WSE (Werk en Sociale Economie) het monitoren en de analyse van de Vlaamse arbeidsmarkt voortzetten.

Traditiegetrouw rondt het Steunpunt WAV zijn werkzaamheden af met een ambitieuze jaarrapportering. In acht eindrapporten – die het klassieke Jaarboek vervangen - laat het Steunpunt WAV zijn erfenis achter. Aan de hand van acht verschillende bronnen laten we zien hoe men, afhankelijk van de aard van de bron, het basismateriaal op een verschillende manier moet analyseren, wil men zinvolle uitspraken doen over de werking van onze arbeidsmarkt.

De acht rapporten staan model voor de specifieke bijdrage van het Steunpunt WAV. Ze geven aan op welke manier het Steunpunt WAV slapende bronnen heeft doen ontwaken en tonen hoe ontsloten databronnen nieuwe inzichten kunnen verschaffen over de werking van de arbeidsmarkt.

De acht bronnen zijn uiteenlopend van aard. We doen een beroep op eenmalige en jaarlijks weerkerende enquêtes, op paneldata, administratieve bronnen en steekproeven uit administratieve bronnen. We tonen hoe deze data ontsloten worden, hoe gegevens kunnen gekoppeld worden, welke indicatoren we ontwikkelen en hoe de samenstelling van verschillende bronnen nieuwe analysemogelijkheden creëert.

We willen de lezer evenwel niet tarten met zware methodologische traktaten. Na een beknopte beschrijving van de bron en haar meerwaarde, biedt elk eindrapport een stevige inhoudelijke analyse van een hedendaags arbeidsmarktthema. De acht rapporten behandelen diverse aspecten zoals de loopbaanpatronen van Vlamingen, de combinatie van werk en gezin, de loonverschillen tussen werkenden, het profiel van arbeid in de paritaire comités, enzovoort.

De acht rapporten verschijnen op onze website. U kan ze integraal downloaden via Publicaties, Rapporten, Eindrapporten WAV.

Met een seminar op de Arbeidsmarktonderzoekersdag op 19 december 2006, waarin we deze eindrapporten zullen toelichten, valt definitief het doek over het Steunpunt WAV.

Meer informatie over de laatste Arbeidsmarktonderzoekersdag vindt u op onze website.

Inhoudsopgave

Inleiding	4
1. Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd: even kennismaken	5
1.1 Situering PMBA	5
1.2 Waarde van PMBA voor arbeidsmarktonderzoek	5
1.3 Overzicht van WAV-publicaties op basis van PMBA	6
2. Methodologie	6
2.1 Afbakening van de populatie	6
2.2 Definitie van de uittredeers	7
3. Vijftigplussers aan het werk	7
3.1 Vooral jonge vijftigers aan het werk	7
3.2 Zelfstandigen langer aan het werk	9
4. Eerder vroeg dan laat	10
5. De standaard is niet de norm	12
5.1 Transitiepaden van werk naar pensioen	14
5.2 Uittredekanalen	15
5.3 Kort samengevat	17
6. Het statuut maakt de man	18
6.1 Arbeiders zijn er vroeg bij	19
6.2 Bedienden in gespreide orde	20
6.3 Ambtenaren op één lijn	22
6.4 Zelfstandigen blijven in de running	25
Besluit: de arbeidsmarkt voorbij... in tien stappen	28
Bibliografie	31
Cijferbijlage	32

Inleiding

Onder druk van de toenemende vergrijzing van de bevolking worden door de Belgische en Vlaamse overheid stappen gezet om vijftigplussers langer aan het werk te houden en zo de werkzaamheidsgraad op te krikken. Anno 2005 telt België 45,8% werkenden tussen 50 en 64 jaar, tegenover 53,5% gemiddeld in de Europese Unie. Aan de basis van de lage werkzaamheid van vijftigplussers ligt enerzijds een reeks factoren die de arbeidsmarktdeelname belemmeren (beperkt jobaanbod voor vijftigplussers, onvrijwillig ontslag, onaangepaste arbeidsvoorwaarden...) en anderzijds een reeks factoren die de vroegtijdige uitrede stimuleren (financiële elementen, sociale omgeving, uitredkanalen...).

Twee van de domeinen waarop het beleid zich de afgelopen jaren richtte om vijftigplussers langer aan het werk te houden, waren de uitredeleeftijd enerzijds en het brede spectrum van uitredkanalen anderzijds. Met een gamma aan maatregelen speelde men onder andere in op de pensioenleeftijd van vrouwen, de loopbaanvoorwaarde om een wettelijk vervroegd pensioen op te nemen, de voorwaarden voor vijftigplussers om vrijgesteld te worden van inschrijving als werkzoekende, de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor het conventioneel brugpensioen, de vrijstelling van sociale bijdragen in de Canada Dry-regelingen...

De uitredeleeftijd en het uitredkanaal worden in dit beleidsproces beschouwd als te beïnvloeden factoren die de werkzaamheid van vijftigplussers in gunstige zin kunnen veranderen. In dit WAV-rapport gaan we na in welke mate deze twee 'veranderingsfactoren' het loopbaaneinde in concreto mee vorm geven. De analyse geeft aan welke uitstapleeftijden en welke uitredkanalen doorslaggevend zijn bij het verlaten van de arbeidsmarkt. Bijzondere aandacht gaat hierbij naar de uitredpatronen voor de verschillende beroepsstatuten. Gezien de eigenheid van elk beroepsstatuut en de specifieke modaliteiten met betrekking tot bepaalde uitredkanalen, kunnen we verwachten dat er aanzienlijke verschillen bestaan in de uitredpatronen van arbeiders, bedienden, ambtenaren en zelfstandigen. De analyse biedt dan ook een instrumentarium aan ter ondersteuning van een verdere diversificatie van het activeringsbeleid ten aanzien van vijftigplussers.

De analyses in het rapport steunen op het *Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd (PMBA-bestand)*, een steekproef uit het *Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid*. Het PMBA-bestand is een loopbaanpanel op basis van een koppeling van administratieve data met belangrijke troeven voor beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek.

1. Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd (PMBA): even kennismaken

1.1 Situering PMBA

Het Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd (PMBA) werd ontwikkeld door het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming en het Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation. Dit loopbaanpanel is een gestratificeerde steekproef getrokken uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank voor Sociale Zekerheid (Datawarehouse AM&SB bij de KSZ).¹ In deze fiche geven we meer achtergrondinformatie over de context en de relevantie van het PMBA-bestand. Het Datawarehouse AM&SB zelf werd reeds uitvoerig belicht in een eerder verschenen eindrapport van het Steunpunt WAV (Geurts, 2006).

De steekproef voor het PMBA-bestand werd getrokken uit de beroepsbevolking van het Datawarehouse AM&SB op basis van cijfers van het tweede kwartaal van 1998. De omvang van de steekproef is gelijk aan 609 971 personen. In een eerste fase werd de steekproefpopulatie ieder kwartaal opgevolgd tot en met het derde kwartaal van 2000. In een tweede fase heeft het Steunpunt WAV het PMBA-bestand uitgebreid, zowel in de tijd (tot en met het vierde kwartaal van 2002) als met nieuwe variabelen, die op het moment van de eerste samenstelling nog niet in het Datawarehouse AM&SB ter beschikking waren. Het gaat in hoofdzaak om variabelen met betrekking tot huishoudpositie, uittrede en pensionering. Latere fases met verdere uitbreidingen zijn al voorzien zodra er voldoende extra informatie in het Datawarehouse AM&SB beschikbaar is.

Bij de steekproeftrekking werd de populatie uit het Datawarehouse AM&SB verdeeld naar gewest, arbeidsmarktpositie, woonplaats, en voor de werkenden ook naar activiteitssector. Van de meeste cellen werd 20% van de populatie overgehouden in de steekproef. Enkel bij de groep loontrekkenenden werd in een aantal gevallen slechts 10% weerhouden in de uiteindelijke steekproef. Hierdoor was het nodig om de steekproef te herwegen. Daarnaast is het ook mogelijk om de gegevens uit het bestand te extrapoleren naar de totale datawarehousepopulatie.

1.2 Waarde van PMBA voor arbeidsmarktonderzoek

Het PMBA-bestand is samengesteld uit geanonimiseerde individuele gegevens. Dit maakt het bestand werkbaar voor multivariate analyses. Binnen het PMBA-bestand is het mogelijk om doorheen de tijd dynamische processen van in- en uittrede op de arbeidsmarkt te analyseren. Het oorspronkelijke bestand bevatte tien opeenvolgende kwartalen en sinds 2005 beschikken we over negentien kwartalen. De mobiliteit van individuen van en naar de verschillende beroepssegmenten en van en naar posities binnen de sociale zekerheid kan zowel naar aard als naar omvang in kaart gebracht worden. Deze mobiliteitsanalyses vormen de basis voor een beschrijving van de loopbaanpatronen van de Belgische bevolking. Voor dit rapport grijpen we het PMBA-bestand aan om het einde van de loopbaan vanuit een dynamisch perspectief te bekijken en uittredepatronen in kaart te brengen.

¹ De steekproef werd getrokken in het kader van een project van de federale overheidsdienst Wetenschapsbeleid. Het steekproefdesign werd opgesteld door het Centre de Sociologie du Travail, de l'Emploi et de la Formation (TEF), met medewerking van het Steunpunt Werkgelegenheid, Arbeid en Vorming (WAV). De Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ) heeft de effectieve trekking uitgevoerd.

Daarnaast biedt de gehanteerde dataset omwille van het administratieve karakter van de achterliggende bron (Datawarehouse AM&SB bij de KSZ) ook de mogelijkheid om een link te maken met het institutionele kader. Het valt te verwachten dat specifieke modaliteiten (bijvoorbeeld inzake de instapleeftijd, de loopbaanvoorwaarden en de doelgroep) met betrekking tot verschillende uittredekanalen zich ook vertalen in specifieke uittredepatronen voor verschillende groepen op de arbeidsmarkt.

1.3 Overzicht van WAV-publicaties op basis van PMBA

Booghmans, M. (2006, te verschijnen). PMBA-bestand: de loopbaan van een werkloze. In Vermandere, C., Vanheerswynghels, A. & van der Hallen, P. (reds) (2006). *Eén plus één is drie. Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*, Brussel.

Booghmans, M. (2006, te verschijnen). *Profiel van de onderbroken loopbaan*. Eindrapport van het Steunpunt WAV, Leuven.

Booghmans, M. (2003). Uitzendarbeid als springplank? In Steunpunt WAV-SSA *Jaarboek De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, pp. 129-138.

Van Gils, S. & Booghmans, M. (2004). *Mobiliteit op de arbeidsmarkt meetbaar maken. De mogelijkheden van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en het PMBA-bestand: enkele illustraties*, WAV-rapport, Leuven.

Van Gils, S. (2004). Voltijds loontrekkend door het leven. In Steunpunt WAV-SSA *Jaarboek De arbeidsmarkt in Vlaanderen*, pp. 291-302.

2. Methodologie

2.1 Afbakening van de populatie

Aan de basis van de analyse ligt de deelpopulatie van werkende personen in het PMBA-bestand die in het jaar 2000 tussen 50 en 69 jaar oud waren.² In functie van de leesbaarheid duiden we deze populatie in het rapport aan met de term 'vijftigplussers'. Het gaat om personen die geboren zijn in de jaren 1931 tot 1950 en die op 30 juni van het jaar 2000 aan het werk zijn. Bij de verdeling van de werkenden over de beroepsstatuten (arbeiders, bedienden, ambtenaren, zelfstandigen) gaan we steeds uit van de hoofdjob van de betrokkenen. Indien een persoon meerdere beroepsstatuten combineert, nemen we met andere woorden enkel het statuut van de belangrijkste job in aanmerking.

Op 30 juni 2000 tellen we in totaal 94 655 werkende steekproefpersonen tussen 50 jaar en 69 jaar. Na extrapolatie tot de werkende populatie bekomen we een groep van 688 100 werkende vijftigplussers, wat gelijk is aan 97% van alle werkende vijftigplussers zoals geteld in het Datawarehouse AM&SB.³

² Dat we de werkenden in het jaar 2000 als basis nemen, volgt uit het feit dat de integratie van pensioengegevens in het Datawarehouse AM&SB pas in 2001 operationeel werd. Dit wil zeggen dat we pas vanaf 2001 kunnen nagaan welke uittredders gebruik maken van een pensioenstelsel om de arbeidsmarkt te verlaten.

³ Omdat de steekproef voor het PMBA-bestand getrokken is in 1998 bereiken we anno 2000 niet de ganse groep van werkenden. Diegenen die in 1998 niet tot de beroepsbevolking behoorden, maar in 1999 of 2000 wel beginnen werken zijn, kennen we niet in de steekproef. Al bij al gaat het om een zeer beperkte groep.

2.2 Definitie van de uittredeers

De definitie die we hanteren om de uittredeers af te bakenen impliceert dat we de populatie van werkende vijftigplussers gedurende drie jaar opvolgen: een uittreder is een persoon geboren tussen 1931 en 1950 die op 30 juni 2000 aan het werk is, maar op 30 juni 2001 én op 30 juni 2002 geen job heeft. Voor deze vijftigplussers gaan we er van uit dat ze in 2001 de arbeidsmarkt verlaten hebben.

Dat we als voorwaarde stellen om minstens twee jaar na mekaar niet aan het werk te zijn, heeft twee redenen. Ten eerste kunnen we hierdoor kortstondige onderbrekingen van de loopbaan uitsluiten uit de analyse. Het kan immers zijn dat een persoon slechts tijdelijk geen baan had op 30 juni 2001. Indien deze persoon nadien terug aan het werk gaat, beschouwen we hem of haar echter niet als iemand die de arbeidsmarkt verlaten heeft. De herintrede van vijftigplussers die twee jaar niet gewerkt hebben, is dan weer zeer beperkt.

Ten tweede lassen we op die manier ook een marge in om vertragingen op te vangen die zich kunnen voordoen bij de registratie in administratieve databanken. De registratie van een persoon die in een nieuw statuut start, bijvoorbeeld als zelfstandige, kan soms om administratieve redenen vertraging oplopen. Hoewel deze persoon niet als werkende geregistreerd staat, is hij of zij in de praktijk echter wel al aan de slag. Door twee jaar verder te kijken, wordt de kans op administratieve vertragingen sterk ingeperkt.

Om het profiel van de uittredeers in kaart te brengen, gaan we uit van de situatie bij uittrede, namelijk in 2001. Dit betekent dat de uittredeleeftijd en het uittredekanaal betrekking hebben op de situatie van de betrokkenen op 30 juni 2001.

Gehanteerde definities

Werkende vijftigplussers: werkende personen die in het jaar 2000 tussen 50 en 69 jaar oud zijn.

Uittredeers: vijftigplussers (50-69 jaar) die in 2000 aan het werk zijn, in 2001 de arbeidsmarkt verlaten en in 2002 niet herintreden. De uittredeers zijn bij het verlaten van de arbeidsmarkt, in 2001, tussen 51 en 70 jaar.

3. Vijftigplussers aan het werk

De focus van dit rapport ligt op het profiel van de vijftigplussers die de arbeidsmarkt verlaten. Vooral we de uittredeers zelf in kaart brengen, werpen we echter een blik op de groep van vijftigplussers die nog aan het werk zijn (en aldus in aanmerking komen om uit te treden). Hoewel het een statische weergave betreft, krijgen we hiermee toch al een eerste indicatie van het uittredegedrag van de vijftigplussers.

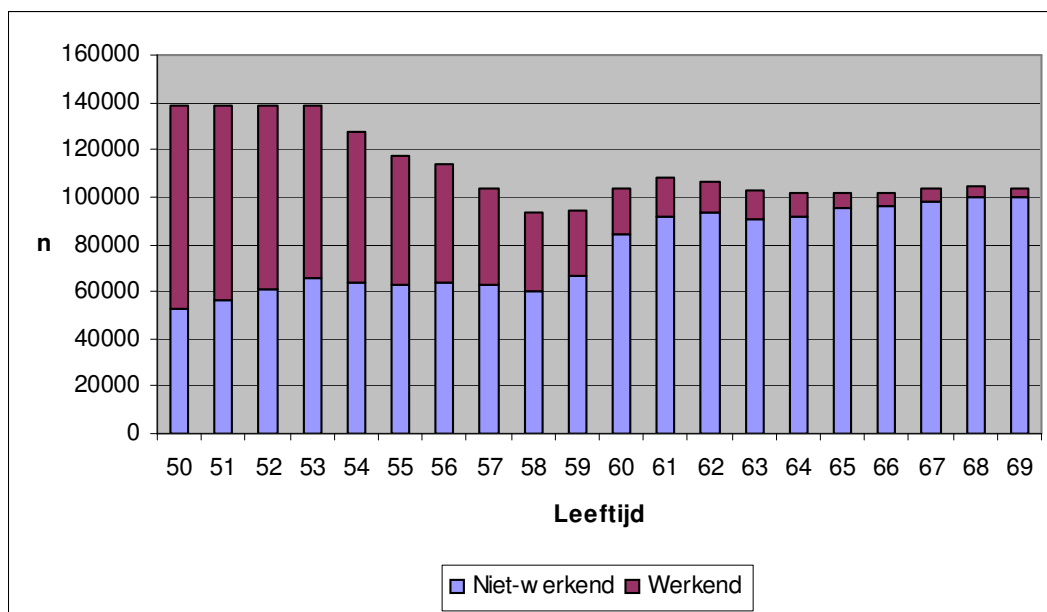
3.1 Vooral jonge vijftigers aan het werk

Anno 2000 telden we voor gans België in totaal 688 100 werkende personen tussen 50 en 69 jaar.⁴ In verhouding tot de totale bevolking van 50 tot 69 jaar komt dit neer op een aandeel van 30,7% werkenden (dit is de werkzaamheidsgraad). Bekijken we de werkenden per leeftijdscohort dan

⁴ Dit is na extrapolatie van de steekproefgegevens naar de populatie van werkende vijftigplussers in het Datawarehouse AM&SB.

blijkt dat het aantal werkenden - én de werkzaamheidsgraad - lager ligt naarmate de leeftijd hoger is (figuur 1). Dit is te verklaren doordat heel wat werkenden vervroegd uittreden en bijgevolg op oudere leeftijd geen betaalde baan meer uitoefenen. Daarnaast is het ook zo dat er bij de oudere leeftijdscategorieën vaker personen zijn die ook voordien nooit gewerkt hebben.

Figuur 1. Totaal aantal 50- tot 69-jarigen naar socio-economische positie en leeftijdscategorie (België; 30 juni 2000)



Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

De populatie is berekend als het gemiddelde van 1 januari 2000 en 1 januari 2001.

Bron: NIS Bevolkingsstatistiek, PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Bij de leeftijdscategorieën tussen 50 en 54 jaar zijn er telkens nog meerdere tienduizenden personen aan het werk (figuur 1) en loopt de werkzaamheidsgraad op tot 50% of meer. De categorieën van 55 tot 59 jaar tellen al heel wat minder werkenden in hun rangen en de werkzaamheidsgraad schommelt voor deze groepen tussen de 30% en de 50%. Het aandeel werkenden ligt echter vooral vanaf 60 jaar een heel stuk lager: bij de zestigjarigen is reeds minder dan een op de vijf (18,9%) nog aan het werk. Van de vierenzestigjarige ouderen is zelfs maar net 10% werkzaam. Dit wil zeggen dat aan de vooravond van de officiële pensioenleeftijd nog slechts een op de tien aan het werk is.⁵ Bij de leeftijdscategorieën die de officiële pensioenleeftijd al voorbij zijn, schommelt het aantal werkenden telkens rond 5 000 personen, uitgedrukt in een werkzaamheidsgraad komt dit neer op 5% tot 6% van de categorieën tussen 65 en 69 jaar. Tabel B1 in de cijferbijlage geeft eveneens een overzicht van het totaal aantal 50- tot 69-jarigen, het totaal aantal werkenden en de werkzaamheidsgraad per leeftijdscategorie.

⁵ Al maken we hier abstractie van de lagere pensioenleeftijd voor vrouwen. Bij de analyse van de uitredpatronen brengen we de lagere pensioenleeftijd van vrouwen wel in rekening (zie verder).

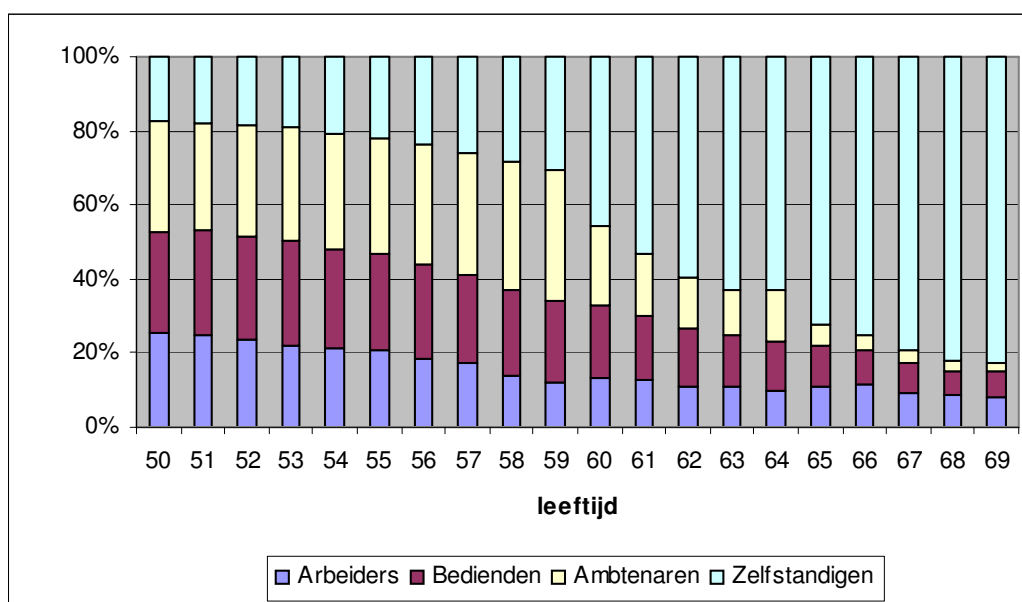
3.2 Zelfstandigen langer aan het werk

Voor een opdeling van de werkende vijftigplussers per beroepsstatuut onderscheiden we vier categorieën. Drie statuten behoren in hoofdzaak tot de privé-sector, met name arbeiders, bedienden en zelfstandigen. Toch worden ook de contractuele werknemers bij de federale en regionale overheden bij de arbeiders/bedienden gerekend. Het vierde statuut, de ambtenaren, behoort tot de publieke sector. Bij de ambtenaren tellen we enerzijds de statutaire ambtenaren op federaal of regionaal niveau en anderzijds de (statutaire en contractuele) werknemers in dienst bij de provinciale of lokale overheden.

Beroepsstatuut	Categorieën
Arbeiders	Arbeiders privé-sector Contractuele arbeiders bij de federale en regionale overheden
Bedienden	Bedienden privé-sector Contractuele bedienden bij de federale en regionale overheden
Ambtenaren	Statutaire ambtenaren bij de federale en regionale overheden Werknemers bij de lokale en provinciale overheden
Zelfstandigen	Zelfstandigen privé-sector

Bij de jongste leeftijdscohort, de vijftigjarigen, zijn de werkenden vrij evenredig gespreid over de vier beroepsstatuten (figuur 2). Toch zijn de zelfstandigen er met 17,5% in de minderheid. De ambtenaren vormen met 29,8% daarentegen de grootste groep van werkenden bij de vijftigjarigen. De arbeiders (25,5%) en bedienden (27,1%) situeren zich ergens tussenin. Figuur 2 geeft echter aan dat naarmate de leeftijdscohortes ouder worden de beroepsstatuten steeds minder evenredig gespreid zijn. Tabel B3 in de cijferbijlage geeft eveneens een overzicht van het totaal aantal en aandeel werkenden naar beroepsstatuut en leeftijdscohort.

Figuur 2. Verdeling van de werkenden tussen 50 en 69 jaar naar beroepsstatuut en leeftijdscohort (België; 30 juni 2000)



Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Het belang van de *arbeiders* neemt systematisch af met elke oudere cohorte. Vooral vanaf de cohorte van 58 jaar zijn er nog relatief weinig arbeiders binnen de groep van werkenden: bij de werkenden van 58 jaar tellen we amper 13,7% arbeiders, terwijl dit bij de werkenden van 50 jaar nog 25,5% was. Een belangrijke verklaring hiervoor is dat het conventioneel brugpensioen, dat op achteenvijftigjarige leeftijd (of vroeger) kan ingaan, vooral bij de arbeiders van toepassing is. Daarnaast speelt onder meer het feit dat arbeiders op relatief jonge leeftijd actief worden (RVP, 2003), en dus relatief vroeg in hun loopbaan starten, wellicht ook een rol bij de vroege uittrede van arbeiders.

Ook bij de *bedienden* zien we de groep relatief kleiner worden naarmate de leeftijd toeneemt. De afname van het aandeel bedienden in de totale groep van werkenden verloopt wel minder snel dan bij de arbeiders en de grootste sprong situeert zich op de leeftijd van 60 jaar: bij de werkenden van 60 jaar tellen we 19,5% bedienden, terwijl dit bij de werkenden van 50 jaar nog 27,1% was. Op de leeftijd van 60 jaar openen heel wat bedienden een recht op een vervroegd wettelijk rustpensioen en hiervan maken zij vaak gebruik om de arbeidsmarkt te verlaten.

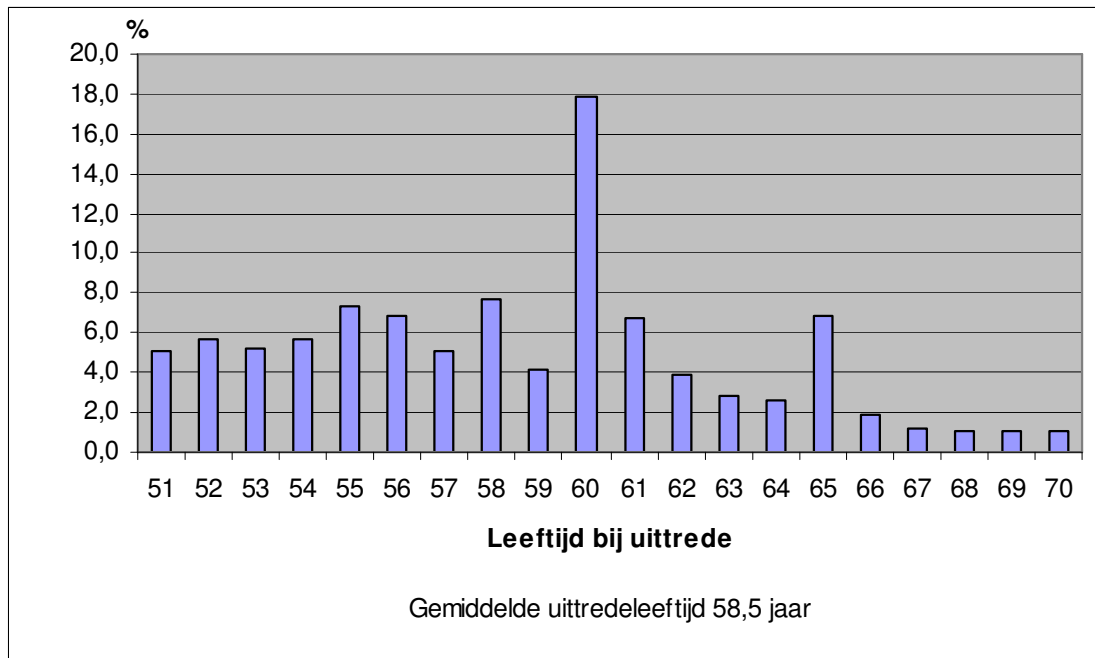
In tegenstelling tot de arbeiders en de bedienden zien we het aandeel van de *ambtenaren* bij de vijftigers vrij sterk toenemen: bij de cohorte van 59 jaar maken ze zelfs meer dan een derde (35,5%) uit van alle werkenden, terwijl dit bij de vijftigjarigen 29,8% was. Dat het aandeel van de ambtenaren in eerste instantie stijgt, wil echter niet zeggen dat de ambtenarengroep aandikt in aantal (zie ook tabel B3 in de cijferbijlage). De proportionele toename volgt wel uit het feit dat de ambtenarengroep minder snel afneemt in aantal dan de groepen van arbeiders en bedienden. Vanaf de cohorte van 60 jaar neemt echter ook het belang van de ambtenaren in de totale groep van werkenden zeer sterk af: bij de werkenden van 60 jaar tellen we nog maar 21,8% ambtenaren. Dit patroon wijst er op dat ambtenaren relatief weinig uittreden voor de leeftijd van 60 jaar, maar wel in groten getale gebruik maken van het vervroegd wettelijk rustpensioen om op zestigjarige leeftijd de arbeidsmarkt te verlaten.

Het belang van de *zelfstandigen*, tot slot, neemt met elke oudere cohorte toe. Ook de zelfstandigen nemen weliswaar af in aantal (zie ook tabel B3 in de cijferbijlage), maar de daling is heel wat gematigder dan bij de andere beroepsstatuten. De zelfstandigen zijn vooral bij de zestigplussers sterk in de meerderheid. Bij de zestigjarigen is 45,5% van alle werkenden als zelfstandige aan de slag en bij de vierenzestigjarige werkenden, die zich aan de vooravond van de officiële pensioenleeftijd bevinden, bereiken de zelfstandigen maar liefst 63,2%. Bovendien zijn er ook heel wat personen die actief zijn als zelfstandige na het bereiken van de pensioenleeftijd, en dit in tegenstelling tot bij de andere beroepsstatuten. Bij de werkenden die de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar voorbij zijn, tellen we zelfs drie kwart of meer zelfstandigen.

4. Eerder vroeg dan laat

Nadat we in de vorige paragraaf de omvang van de werkende vijftigplussers beschreven hebben, ligt de nadruk in het verdere verloop van het rapport op het profiel van de uittredende vijftigplussers. In de volgende paragrafen kijken we meer in detail naar de vijftigplussers die effectief de arbeidsmarkt verlaten hebben.

De uittredeleeftijd is een eerste criterium dat we in kaart brengen. Anno 2000 tellen we in totaal 688 100 werkende personen tussen 50 en 69 jaar. Van deze groep van werkende vijftigplussers zijn er 54 300 die een jaar later, in 2001, de arbeidsmarkt verlaten. In figuur 3 verdelen we de uit-treders anno 2001 volgens de leeftijd bij het verlaten van de arbeidsmarkt.

Figuur 3. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Vaak wordt er op jonge leeftijd uitgetreden: meer dan de helft (53,1%) van alle uittreeders was jonger dan zestig jaar op het ogenblik dat ze de arbeidsmarkt verlieten. Hier zijn onder andere de vijftigplussers te situeren die via een conventioneel brugpensioen op de leeftijd van 58 jaar of vroeger uit de arbeidsmarkt treden.

Daarnaast stapte net geen 18% van alle uittreeders uit op zestig jaar. Het belang van de zestigjarige uittreeders springt in figuur 3 meteen in het oog: zestig jaar is duidelijk de leeftijd waarop de meeste uittreeders te situeren zijn. Heel wat oudere werkenden zetten de stap om op zestig jaar een vervroegd wettelijk rustpensioen op te nemen.

Een laatste 29% van de uittreeders was ouder dan zestig jaar op het ogenblik dat ze de arbeidsmarkt verlieten. De leeftijden van 61 en 65 jaar zijn de meest voorkomende uittredeleeftijden in deze categorie, met telkens 6,8% van alle uittreeders.

Op basis van de exacte leeftijd bij uittrede kunnen we tot slot ook een gemiddelde uittredeleeftijd berekenen. Voor het totaal van de 54 300 vijftigplussers die in 2001 uitgetreden zijn, bedroeg de gemiddelde uittredeleeftijd 58,5 jaar. Het gaat om personen die bij het verlaten van de arbeidsmarkt tussen 51 en 70 jaar oud zijn.

5. De standaard is niet de norm

Naast de uittredeleeftijd is het kanaal langs waar men de arbeidsmarkt verlaat een tweede criterium om het loopbaaneinde in kaart te brengen. In de onderstaande analyse onderscheiden we zes uittredekanalen: officieel rustpensioen (1), vervroegd rustpensioen (2), voltijds conventioneel brugpensioen (3), werkloosheid (4), voltijdse loopbaanonderbreking (5) en andere (6). De groep 'andere' is een verzamelnaam voor de uittredekanalen die we niet nader kunnen specificeren in het analysebestand. Het gaat onder meer om huishouden, arbeidsongeschiktheid en invaliditeit. Voor een goed begrip van de onderlinge verschillen, geven we in schema 1 een overzicht van de voornaamste toepassingsmodaliteiten per uittredekanaal.

Schema 1. Uittredekanalen: basismodaliteiten anno 2006

Uittredekanaal	Instapleeftijd	Loopbaanvoorwaarde	Duur	Inkomen	Doelgroep
Officieel rustpensioen (1)	-Privé mannen: 65 jaar -Privé vrouwen: 64 jaar -Publiek: 65 jaar	I.f.v. gewaarborgd minimumpensioen -Privé mannen: 30 jaar -Privé vrouwen: 29 jaar -Publiek: 20 jaar	Onbepaald	-Pensioen (pro rata van de loopbaan)	-Arbeiders -Bedienden -Ambtenaren -Zelfstandigen
Vervroegd rustpensioen (2)	-Basis: 60 jaar -Bepaalde werkenden: < 60 jaar	-Privé: 35 jaar -Publiek: 5 jaar	Tot officiële pensioenleeftijd	-Pensioen (pro rata van de loopbaan) -Zelfstandigen: -5% per jaar vervroeging (bij onvolledige loopbaan)	-Arbeiders -Bedienden -Ambtenaren -Zelfstandigen
Conventioneel brugpensioen (3)	-Basis (CAO): 58 jaar -Bedrijf in herstructurering: 50 jaar	-Basis (CAO): 25 jaar	Tot officiële pensioenleeftijd	-Werkloosheid -Supplement werkgever	-Arbeiders -Bedienden
Werkloosheid (4)	Onbepaald	Variabel volgens referentieperiode	Onbepaald	-Werkloosheid -Eventueel supplement werkgever (Canada Dry)	-Arbeiders -Bedienden
Voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet (5)	Onbepaald	Privé: 12 maanden in referentieperiode	-Privé (CAO): 5 jaar -Publiek: 6 jaar	-Onderbrekingsvergoeding -Eventueel aanmoedigingspremie -Eventueel supplement werkgever (Canada Dry)	-Arbeiders -Bedienden -Ambtenaren
Andere (6)	Onbepaald	Onbepaald	Onbepaald	Onbepaald	-Arbeiders -Bedienden -Ambtenaren -Zelfstandigen

Opmerkingen

- Officieel rustpensioen privé-sector: in 2001, het jaar van de analyse, was de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen in de privé-sector nog 62 jaar en de loopbaanvoorwaarde i.f.v. een gewaarborgd minimumpensioen nog 28 jaar. De leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vrouwen worden tegen 2009 volledig gelijkgesteld met die van de mannen.
- Vervroegd rustpensioen privé-sector: in 2001, het jaar van de analyse, was de loopbaanvoorwaarde nog beperkt tot 28 jaar. Het Generatiepact 2005 voorziet in een pensioenbonus voor wie verder werkt na 62 jaar of na een loopbaan van minstens 44 jaar.
- Conventioneel brugpensioen: het Generatiepact 2005 voorziet in een verstrenging van het toepassingsgebied.
- Werkloosheid: in 2001, het jaar van de analyse, konden alle vijftigplussers die langer dan een jaar werkloos waren, vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende. Sinds 2002 is de algemene leeftijdsgrens verschoven naar 58 jaar. De 50-57-jarigen kunnen enkel nog een vrijstelling verkrijgen op voorwaarde dat ze minimum 38 jaar gewerkt hebben.
- Voltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet: in 2002 werd het systeem van loopbaanonderbreking in de privé-sector vervangen door het tijdskrediet. De regeling i.v.m. de aanmoedigingspremies van de Vlaamse overheid verschilt volgens de sector van tewerkstelling.
- Canada Dry: in dit systeem wordt de uitkering werkloosheid of loopbaanonderbreking aangevuld met een vergoeding van de ex-werkgever. Het Generatiepact 2005 tracht het gebruik tegen te gaan en introduceert een socialezekerheidsbijdrage op de aanvullende vergoedingen.

5.1 Transitiepaden van werk naar pensioen

Het officieel rustpensioen kunnen we beschouwen als het finale punt achter de arbeidscarrière. Na het verlaten van de arbeidsmarkt stromen alle werkenden al dan niet rechtstreeks door naar het officieel rustpensioen. Het transitiepad dat vijftigplussers doorlopen bij de overgang van de laatste job naar het officieel rustpensioen kan verschillende vormen aannemen. De leeftijd van uittrede en het kanaal langs waar men de arbeidsmarkt verlaat, zijn hierbij twee belangrijke criteria. Het uittredkanaal duidt aan in welk stelsel de vijftigplussers terechtkomen na het verlaten van de laatste job. In die zin geeft het uittredkanaal de eerste stap aan van het transitiepad dat vijftigplussers volgen bij de overgang van de laatste job naar het officieel rustpensioen. Om de uittredkanalen te kunnen plaatsen in de context van de volledige transitiefase tussen werk en het officieel rustpensioen, geven we in schema 2 een overzicht van de verschillende paden die vijftigplussers kunnen doorlopen (Herremans, 2006a & Herremans, 2006b te verschijnen).

Een eerste transitiepad wordt gevolgd door die ouderen die minstens doorwerken tot de officiële pensioenleeftijd om op dat ogenblik een rechtstreekse overgang te maken van werk naar het officieel rustpensioen (kanaal 1). Deze ouderen verdienen een inkomen uit arbeid totdat ze de officiële pensioenleeftijd bereiken (of langer) en maken met andere woorden geen tussenstop in een ander (socialezekerheids)statuut. Dit transitiepad kunnen we beschouwen als een 'standaard' waaraan we de andere transitiepaden kunnen spiegelen.

Schema 2. Uittredkanalen en transitiepaden van werk naar officieel rustpensioen

A. Uittreders op/na officiële pensioenleeftijd					
<i>Uittredkanaal 1</i>					
Werkend	→	Officieel rustpensioen			
B. Uittreders vóór officiële pensioenleeftijd (vervroegde uittreders)					
<i>Uittredkanaal 2</i>					
Werkend	→	Vervroegd rustpensioen	→	Officieel rustpensioen	
<i>Uittredkanaal 3</i>					
Werkend	→	Conventioneel brugpensioen	→	Officieel rustpensioen	
<i>Uittredkanaal 4</i>					
Werkend	→	Werkloosheid	→	Onbepaald	→ Officieel rustpensioen
<i>Uittredkanaal 5</i>					
Werkend	→	Voltijdse loopbaanonderbreking	→	Onbepaald	→ Officieel rustpensioen
<i>Uittredkanaal 6</i>					
Werkend	→	Andere	→	Onbepaald	→ Officieel rustpensioen

Alle andere transitiepaden wijken af van de 'standaard' in die zin dat ze steeds doorlopen worden door vijftigplussers die de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten. Zij treden met andere woorden uit nog voor het bereiken van de officiële pensioenleeftijd. Ten eerste kunnen we bij de vroegtijdige uittreders de vijftigplussers situeren die uittreden via een vervroegd rustpensioen of een conventioneel brugpensioen (kanalen 2 & 3). Voor deze vijftigplussers ligt het transitiepad min of meer vast: zij blijven over het algemeen in dit statuut tot ze de officiële pensioenleeftijd bereiken. Tijdens deze overgangsjaren vallen zij terug op een vervangingsinkomen uit de sociale zekerheid.

Ten tweede zijn er vijftigplussers die vroegtijdig uittreden via de werkloosheid of een voltijdse loopbaanonderbreking (kanalen 4 & 5). Deze vijftigplussers ruilen, al dan niet vrijwillig, een inkomen uit arbeid in voor een vervangingsinkomen. Toch is voor deze vijftigplussers het transitiepad nog niet

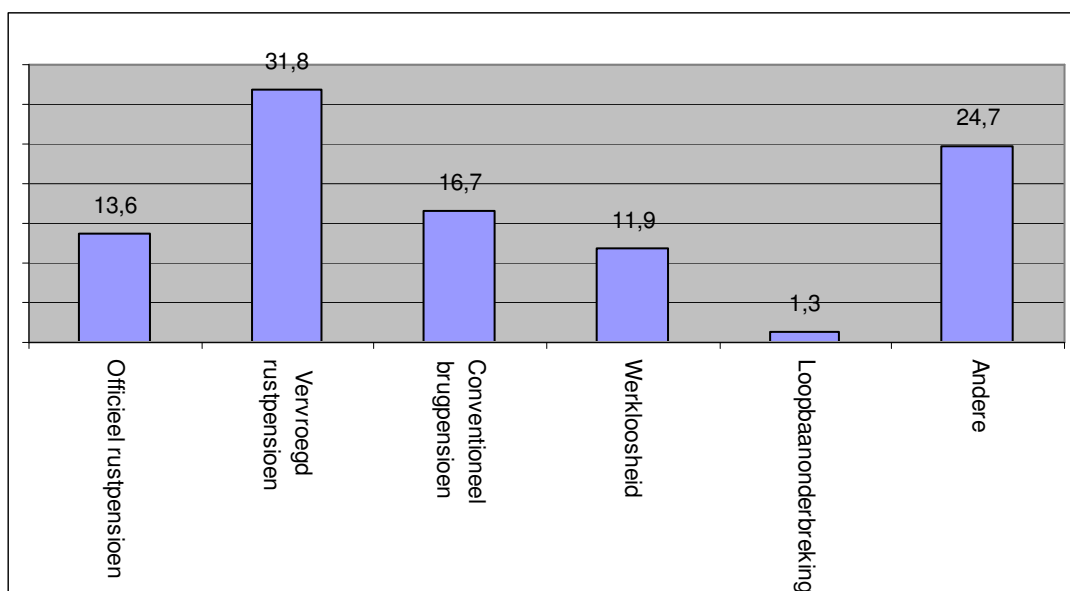
volledig gekend. De kans bestaat immers dat zij tussentijds nog overstappen naar een ander statuut alvorens een officieel rustpensioen op te nemen.

Ten derde zijn er de vroegtijdige uittreeders die de arbeidsmarkt verlaten via andere kanalen (kanaal 6). Ook voor hen is het transitiepad nog niet volledig gekend. Deze groep van uittreeders bestaat deels uit vijftigplussers die in de invaliditeit of arbeidsongeschiktheid terechtkomen en aldus een vervangingsinkomen verwerven. Naast de arbeidsongeschikten zijn er bij deze groep echter ook de vijftigplussers te situeren die zich terugplooiën in het huishouden. Mogelijks vallen zij tussen de mazen van het socialezekerheidsnet omdat ze onvoldoende rechten opgebouwd hebben die toegang verlenen tot een van de uittredestelsels. Dit zijn vijftigplussers die zonder (persoonlijk) inkomen vallen of terugvallen op een bijstandsuitkering.

5.2 Uittredekanalen

Zoals we reeds aanhaalden, duidt het uittredekanaal aan in welk stelsel de vijftigplussers terechtkomen na het verlaten van de laatste job. In die zin geeft het uittredekanaal de eerste stap aan van het transitiepad dat vijftigplussers volgen bij de overgang van de laatste job naar het officieel rustpensioen.

In figuur 4 verdelen we de uittreeders in 2001 volgens het kanaal langs waar zij de arbeidsmarkt verlaten hebben. Het standaardkanaal langs waar de arbeidsmarkt verlaten kan worden, is het *officieel rustpensioen* (kanaal 1). Bij het officieel rustpensioen zijn die uittreeders te situeren die op de officiële pensioenleeftijd of later in een wettelijk rustpensioen stappen. In onze analyse gaat het om mannen die bij uittrede tussen 65 en 70 jaar zijn en om vrouwen die bij uittrede tussen 62 en 70 jaar zijn. Hoewel we het officieel rustpensioen als het standaard-uittredekanaal kunnen beschouwen, wachtte slechts 13,6% van alle vijftigplussers die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten (minstens) de officiële pensioenleeftijd af om een rechtstreekse overgang te maken van werk naar een wettelijk rustpensioen.

Figuur 4. Verdeling van de uittrekders naar uittredekanal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Het tweede uittredekanal, het *vervroegd rustpensioen*, is het meest gebruikte kanaal om de arbeidsmarkt te verlaten. Hier situeren we alle vijftigplussers die nog vóór de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar voor mannen en 62 jaar voor vrouwen een overgang maken van arbeid naar een wettelijk rustpensioen.⁶ Bijna een op de drie (31,8%) van alle uittrekders in 2001 stapte over van de laatste job naar een vervroegd rustpensioen. Deze personen bouwden meestal voldoende loopbaan jaren op om het recht op een wettelijk pensioenstelsel te openen nog vooraleer de officiële pensioenleeftijd te bereiken.⁷

Een ander kanaal dat relatief veel gebruikt wordt om de arbeidsmarkt te verlaten is het *conventioneel brugpensioen* (kanaal 3). Bijna 17% van alle uittrekders in 2001 maakte – al dan niet vrijwillig – de transitie naar een conventioneel brugpensioen. Voor deze vijftigplussers geldt in principe dat zij tot aan de officiële pensioenleeftijd een werkloosheidsvergoeding ontvangen in combinatie met een supplement ten laste van de laatste werkgever. Pas bij het bereiken van de officiële pensioenleeftijd treden zij toe tot een wettelijk pensioenstelsel.

Ten vierde is er ook het *werkloosheidsstelsel* dat dienst doet als uittredekanal. Zo'n 12% van alle vijftigplussers die in 2001 uitgetreden zijn, opende recht op een werkloosheidsuitkering. Voor deze personen doet het werkloosheidsstelsel dienst als overgangstatuut bij de transitie van werk naar

⁶ Anno 2001 was de officiële leeftijd voor de toekenning van een rustpensioen in de privé-sector 65 jaar voor mannen en 62 jaar voor vrouwen. Sinds 1997 wordt de pensioenleeftijd voor vrouwen wel geleidelijk verhoogd. Dit proces wordt voltooid in 2009 wanneer de pensioenleeftijd van vrouwen in de privé-sector gelijk is aan die van mannen. Niettegenstaande de pensioenleeftijd voor vrouwen in de publieke sector 65 jaar is, hanteren we in de analyse voor alle vrouwen de leeftijdsgrens van 62 jaar.

⁷ Daarnaast kunnen ambtenaren die medisch ongeschikt zijn om hun functie nog uit te oefenen van ambtswege op rustpensioen gesteld worden en dit ongeacht de leeftijd. Voor nog andere werkenden ligt de officiële pensioenleeftijd lager dan 62/65 jaar (bijvoorbeeld militairen, politie, mijnwerkers, burgerluchtvaart). Hoewel deze uittrekders in feite een officieel pensioen opnemen, zijn ze toch nog geen 62/65 jaar. Op basis van het leeftijdscriterium tellen we hen bij de vervroegd gepensioneerden.

een wettelijk rustpensioen. In 2001, het jaar van de analyse, konden alle vijftigplussers die langer dan een jaar werkloos waren, vrijgesteld worden van inschrijving als werkzoekende. Deze vijftigplussers moesten zich met andere woorden niet meer beschikbaar stellen voor de arbeidsmarkt.⁸

Vervolgens kan ook het systeem van *voltijdse loopbaanonderbreking* gebruikt worden als kanaal om de arbeidsmarkt te verlaten (kanaal 5). Slechts een kleine minderheid (1,3%) van alle uittredende vijftigplussers nam een voltijdse loopbaanonderbreking op bij het verlaten van de arbeidsmarkt.

Tot slot is er een aanzienlijke groep van uittredeers die uit de arbeidsmarkt stapt via een voor het analysebestand *niet gekend kanaal* (kanaal 6): bijna een kwart (24,7%) van alle vijftigplussers die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, deed dit niet via een van de vernoemde stelsels. Hier zijn onder andere de uittredeers te situeren die een vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid ontvangen, maar evenzeer diegenen die geen toegang hebben tot een van de socialezekerheidsstelsels of die zich terugplooiën in het huishouden.

Was het nu officieel, vervroegd of conventioneel?

Bij het *officieel rustpensioen* situeren we de ouderen die een uitkering ontvangen in een wettelijk pensioenstelsel én de officiële pensioenleeftijd bereikt hebben. Anno 2001 was de officiële leeftijd voor de toekenning van een rustpensioen in de privé-sector 65 jaar voor mannen en 62 jaar voor vrouwen. We kunnen het officieel rustpensioen beschouwen als het eindpunt van de transitiefase die de uitrede uit de arbeidsmarkt kenmerkt.

Bij het *vervroegd rustpensioen* situeren we de vijftigplussers die een uitkering ontvangen in een wettelijk pensioenstelsel, doch de officiële pensioenleeftijd nog niet bereikt hebben. Pas bij het bereiken van de officiële pensioenleeftijd beschouwen we de betrokkenen als officieel gepensioneerden.

Bij het *conventioneel brugpensioen* situeren we de vijftigplussers die een uitkering ontvangen in het kader van een ontslagregeling voor werknemers uit de privé-sector. Deze vijftigplussers ontvangen maandelijks een werkloosheidsvergoeding die aangevuld wordt met een supplement ten laste van de voormalige werkgever. Het conventioneel brugpensioen loopt automatisch door tot de betrokkenen de officiële pensioenleeftijd bereiken; op dat ogenblik maken zij een intrede in het officieel rustpensioen.

5.3 Kort samengevat

Het officieel rustpensioen kunnen we beschouwen als het standaardkanaal om de arbeidsmarkt te verlaten. Hier zijn de uittredeers te situeren die minstens de officiële pensioenleeftijd afwachten om dan een rechtstreekse overgang te maken van de laatste job naar een wettelijk rustpensioen. Slechts een minderheid van de vijftigplussers trad echter uit via het officieel rustpensioen (13,6%). De grote meerderheid van de uittredende vijftigplussers (86,4%) week met andere woorden af van de 'standaard' en verliet vroegtijdig de arbeidsmarkt. Het vervroegd rustpensioen (31,8%) was het meest gebruikte kanaal om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. Daarnaast traden relatief veel vijftigplussers uit de arbeidsmarkt via het conventioneel brugpensioen (16,7%) en de werkloosheid (11,9%). Tot slot was er een aanzienlijke groep van uittredende vijftigplussers die uit de arbeidsmarkt stapte via een voor het analysebestand niet gekend kanaal (24,7%). Hier zijn onder andere

⁸ Sinds 2002 is de algemene leeftijdsgrens verschoven naar 58 jaar. De 50-57-jarigen kunnen enkel nog een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende verkrijgen op voorwaarde dat ze minimum 38 jaar gewerkt hebben.

de uittreeders te situeren die een vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid ontvangen, maar evenzeer diegenen die geen toegang hebben tot een van de socialezekerheidsstelsels of die zich terugplooiën in het huishouden.

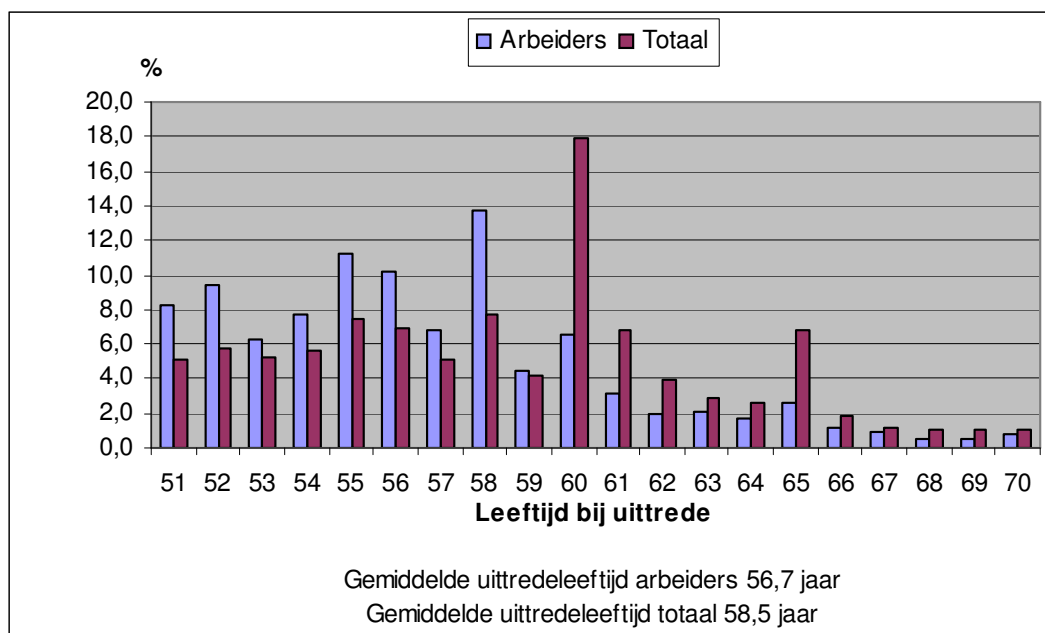
6. Het statuut maakt de man

In het laatste deel van het rapport gaan we na in welke mate de uittredepatronen verschillen voor de beroepsstatuten. Gezien de eigenheid van elk beroepsstatuut en de specifieke modaliteiten met betrekking tot bepaalde uittredekanalen, kunnen we verwachten dat er aanzienlijke verschillen bestaan in de uittredepatronen van arbeiders, bedienden, ambtenaren en zelfstandigen. In de onderstaande fiches brengen we de uittredeleeftijd en de uittredekanalen in kaart voor de verschillende beroepsstatuten.

6.1 Arbeiders zijn er vroeg bij

Anno 2000 waren er 137 800 personen tussen 50 en 69 jaar aan de slag als arbeider. Bij deze groep van oudere arbeiders tellen we 15 500 personen die een jaar later, in 2001, de arbeidsmarkt verlaten hebben.

Bij de verdeling van de uittreedende arbeiders per leeftijdsklasse springt het hoge aandeel min-zestigerters in het oog: meer dan drie kwart (78,1%) van alle arbeiders die in 2001 uit de arbeidsmarkt traden, was nog geen zestig jaar. Voor het totaal van de werkenden daarentegen was maar net iets meer dan de helft (53,1%) van alle uittreeders jonger dan zestig jaar. Dit wijst er op dat heel wat arbeiders op relatief jonge leeftijd uit de arbeidsmarkt treden. In figuur 5 wordt meteen duidelijk dat de leeftijd van 58 jaar – de basisleeftijd voor een conventioneel brugpensioen - de meest voorkomende uittredeleeftijd is bij de arbeiders: maar liefst 13,7% van alle uittreedende arbeiders was 58 jaar bij de uitrede, dit tegenover slechts 7,7% voor het totaal van de werkenden. De gemiddelde leeftijd van de oudere arbeiders die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was gelijk aan 56,7 jaar, bijna twee jaar lager dan voor het totaal van alle werkenden (58,5 jaar).

Figuur 5. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd: arbeiders en werkenden totaal (België; 2001)

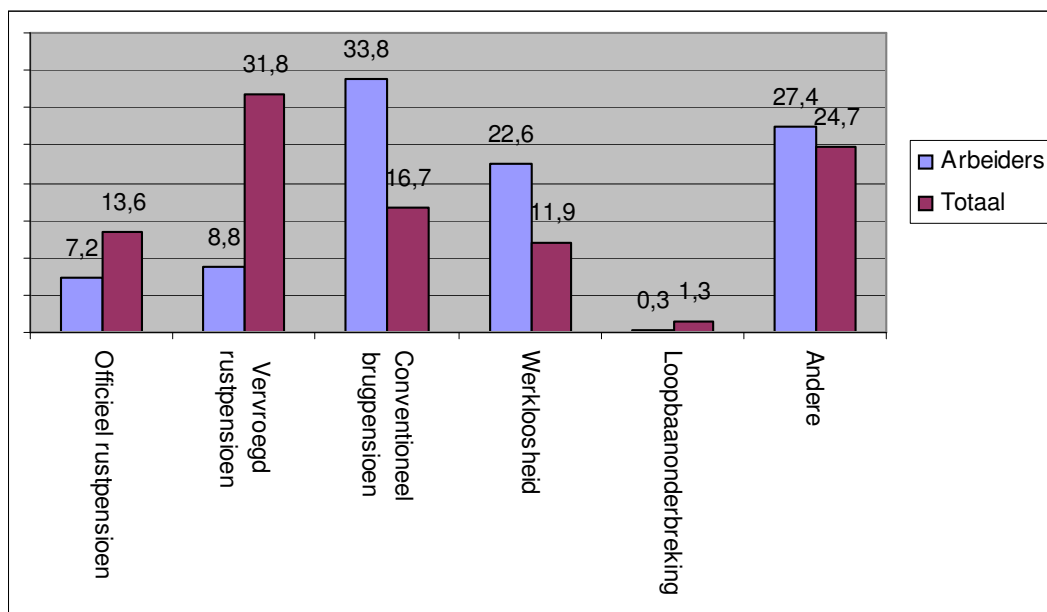
Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Voor de arbeiders die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was het conventioneel brugpensioen het meest gebruikte uittredekanaal. Een derde (33,8%) van alle uittreedende arbeiders maakte een transitie naar het conventioneel brugpensioen (figuur 6), wat maar liefst twee keer meer was dan voor het totaal van alle uittreeders (16,7%). Naast het conventioneel brugpensioen is ook de werkloosheid een belangrijk uittredekanaal voor de arbeiders: meer dan een vijfde (22,6%) van alle uittreedende arbeiders kwam in het werkloosheidsstelsel terecht. Voor de totale groep van uittreeders ging het daarentegen slechts om 11,9%. Dat arbeiders meer dan gemiddeld uittraden via het conventioneel brugpensioen en de werkloosheid kan grotendeels verklaard worden doordat beide stelsels enkel toegankelijk zijn voor werknemers uit de privé-sector (arbeiders en bedienden). Het feit dat arbeiders vaker dan bedienden in de industrie werkzaam zijn, kan bovendien verklaren waarom beide kanalen ook relatief meer voorkomen bij arbeiders dan bij bedienden (zie ook paragraaf 7.2). Industriële sectoren zijn over het algemeen immers vrij gevoelig voor conjunctuurcycli en kennen een aanzienlijke traditie van herstructureringsgolven. Bovendien kan het conventioneel brugpensioen voor sommige arbeiders ook een uitredepiste zijn na een lange loopbaan met zware werkomstandigheden.

Naast het conventioneel brugpensioen en de werkloosheid traden ook relatief veel arbeiders uit langs niet gekende kanalen: dit betrof 27,4% van de arbeiders die de arbeidsmarkt verlieten. Deels behelst deze groep de arbeiders die in een stelsel van invaliditeit of arbeidsongeschiktheid terecht komen, deels gaat het echter ook om vijftigplussers die geen toegang hebben tot een van de stelsels van het sociaizekerheidssysteem.

Drie andere uitredekanaalen werden daarentegen zeer weinig gebruikt door arbeiders: 8,8% van de uittreedende arbeiders stapte over naar een vervroegd rustpensioen, 7,2% naar een officieel rustpensioen en 0,3% naar een voltijdse loopbaanonderbreking. Voor het totaal van de werkenden bereiken deze kanalen daarentegen respectievelijk 31,8%, 13,6% en 1,3% van alle uittreeders.

Figuur 6. Verdeling van de uittrekers naar uittredekanal: arbeiders en werkenden totaal (België; 2001)

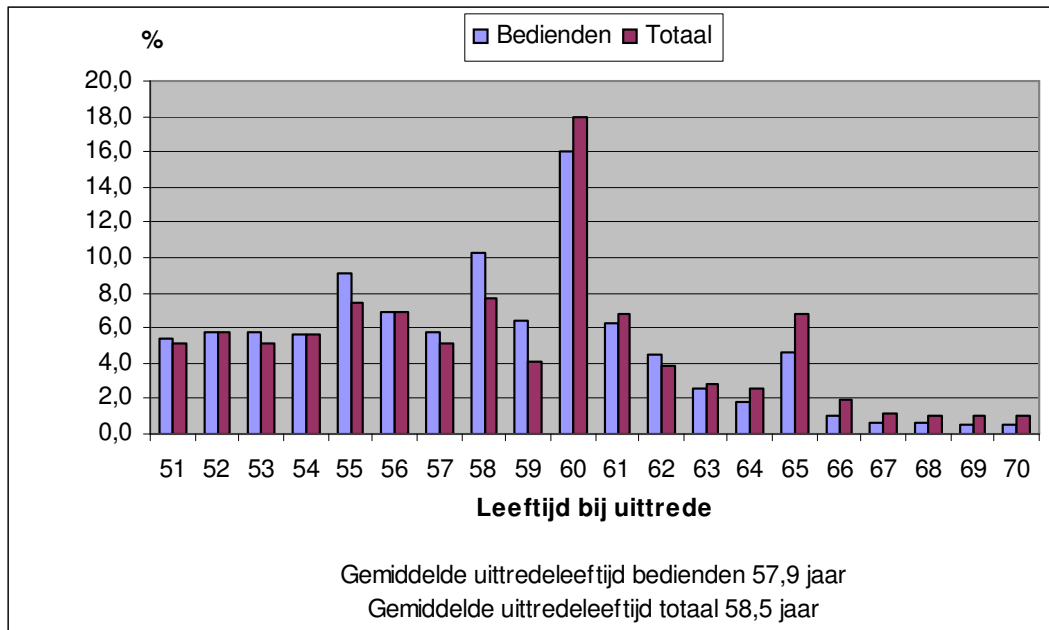
Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

6.2 Bedienden in gespreide orde

Anno 2000 waren er 170 000 personen tussen 50 en 69 jaar aan de slag als bediende. Bij deze groep van oudere bedienden tellen we 14 300 personen die een jaar later, in 2001, de arbeidsmarkt verlieten.

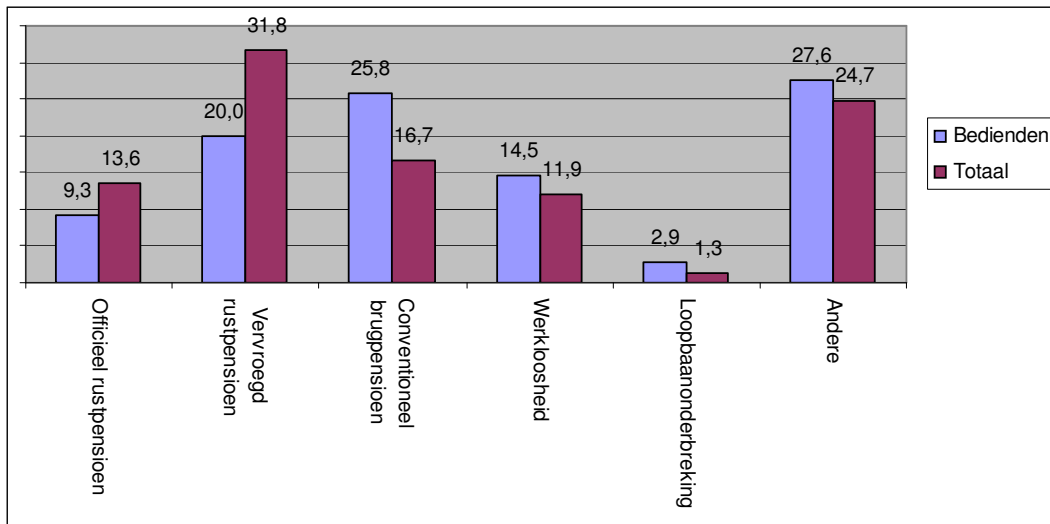
Net zoals gemiddeld voor alle werkenden, blijkt uit figuur 7 dat ook voor de bedienden de leeftijd van zestig jaar de belangrijkste uittredeleeftijd is: bij de bedienden was 16,1% van de uittrekers anno 2001 zestig jaar, vergelijkbaar met de 17,9% bij het totaal van de werkenden. De andere uit-tredende bedienden zijn relatief gezien iets jonger dan gemiddeld. Enerzijds blijkt dat het aandeel van uittrekers jonger dan zestig jaar groter is bij de bedienden (61%) dan bij het totaal van de wer-kenden (53,1%). Het zijn vooral de uittrekers van 55 jaar en 58 jaar die sterker doorwegen bij de bedienden: 9% van alle uit-tredende bedienden was 55 jaar en 10,3% was 58 jaar. Anderzijds waren er dan weer relatief minder uit-tredende bedienden ouder dan zestig jaar (22,9%) in vergelij-king met het totaal van alle uit-treders (29%). De gemiddelde leeftijd van de oudere bedienden die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was gelijk aan 57,9 jaar, wat iets lager is dan de globale uit-tre-deleeftijd (58,5 jaar).

Figuur 7. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd: bedienden en werkenden totaal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Naast de arbeiders, kennen ook de bedienden een recht op een conventioneel brugpensioen of op een werkloosheidsuitkering. Hoewel beide stelsels vaker van toepassing zijn bij arbeiders (zie ook paragraaf 7.1), traden toch ook relatief veel bedienden uit via een van deze kanalen (figuur 8): 25,8% van de uittreedende bedienden in 2001 stapte over naar een conventioneel brugpensioen en 14,5% naar de werkloosheid. In tegenstelling tot bij de arbeiders waren er echter ook heel wat bedienden die uittraden via een vervroegd rustpensioen (20%), meestal op de leeftijd van zestig jaar. Daarnaast kwam uitrede via een voltijdse loopbaanonderbreking meer voor bij bedienden (2,9%) dan bij het totaal van de werkenden (1,3%). Toch blijft dit stelsel ook voor de uittreedende bedienden weinig van toepassing. Tot slot waren er ook heel wat bedienden die uittraden via niet gekende kanalen (27,6%).

Figuur 8. Verdeling van de uittrekders naar uittrekkanal: bedienden en werkenden totaal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

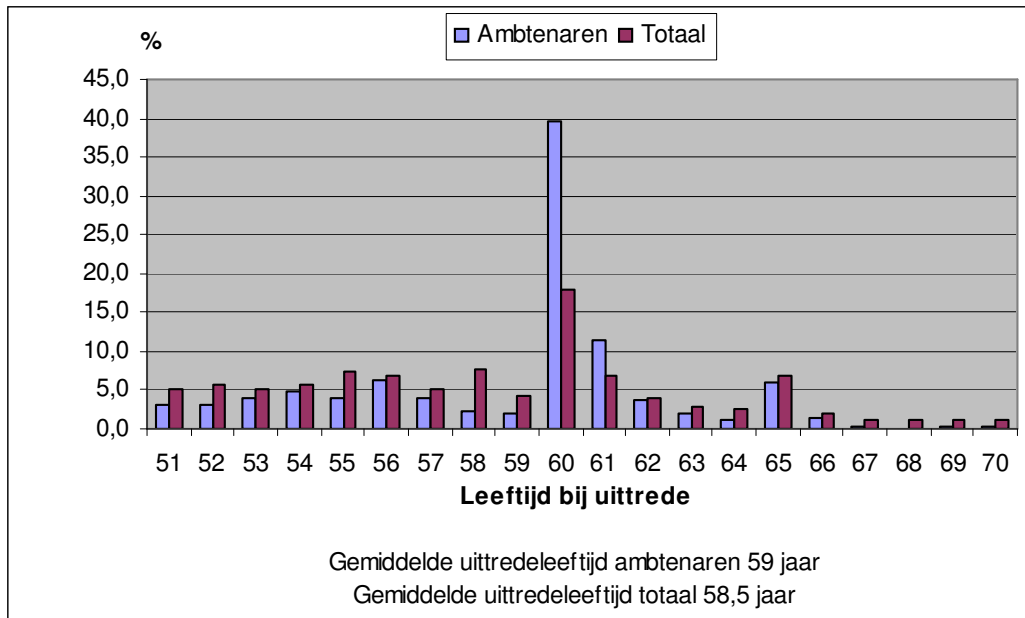
6.3 Ambtenaren op één lijn

Anno 2000 waren er 195 700 personen tussen 50 en 69 jaar aan de slag als statutair ambtenaar of als werknemer bij de lokale overheidsdiensten. Bij deze groep van oudere ambtenaren tellen we 14 000 personen die een jaar later, in 2001, de arbeidsmarkt verlieten.

Bij de verdeling van de uittrekkende ambtenaren naar leeftijd valt vooral het grote aandeel van zestigjarigen op (figuur 9): maar liefst 39,7% van alle ambtenaren die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was op dat moment zestig jaar. Bij het totaal van alle werkenden bedroeg het aandeel zestigjarige uittrekkers daarentegen slechts 17,9%. Ambtenaren maken in groten getale gebruik maken van het vervroegd wettelijk rustpensioen om op zestigjarige leeftijd de arbeidsmarkt te verlaten. Aangezien de loopbaanvoorwaarde voor ambtenaren om vervroegd te pensioneren eerder beperkt is (vijf dienstjaren), is dit uittrekkanal voor heel wat ambtenaren toegankelijk.⁹ Bovendien is er ook een instroom in het vervroegd rustpensioen van zestigjarige ambtenaren die de arbeidsmarkt in de feiten reeds vroeger verlaten hebben. Toch worden deze ambtenaren pas bij hun intrede in het vervroegd rustpensioen, op de leeftijd van zestig jaar, bij de uittrekkers geteld (zie ook kader tekst).

Het aandeel van uittrekkende ambtenaren jonger dan zestig jaar (33,6%) lag dan weer een stuk lager dan gemiddeld (53,1%). De gemiddelde leeftijd van de ambtenaren die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was 59 jaar. Hierbij moeten we wel rekening houden met een onderschatting van het aantal uittrekkende ambtenaren en meer specifiek van de ambtenaren die voor de leeftijd van zestig jaar de arbeidsmarkt verlaten (zie kadertekst).

⁹ Dit wil echter niet zeggen dat zij automatisch een recht openen op een gewaarborgd minimum pensioeninkomen, want hiervoor zijn minstens twintig dienstjaren vereist (Herremans, 2006b, te verschijnen).

Figuur 9. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd: ambtenaren en werkenden totaal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Ambtenaren: uittreeders onderschat

Bij de ambtenaren zijn er twee categorieën die in de feiten niet meer aan het werk zijn, maar die in de gehanteerde dataset toch als loontrekkenden beschouwd worden. Het gaat om ambtenaren die voor de leeftijd van zestig jaar de arbeidsmarkt verlaten hebben, zonder dat zij evenwel gekend zijn als uittreeders. Hierdoor onderschatten we de totale omvang van de uittreedende ambtenaren en meer specifiek van de ambtenaren die voor de leeftijd van zestig jaar de arbeidsmarkt verlaten.

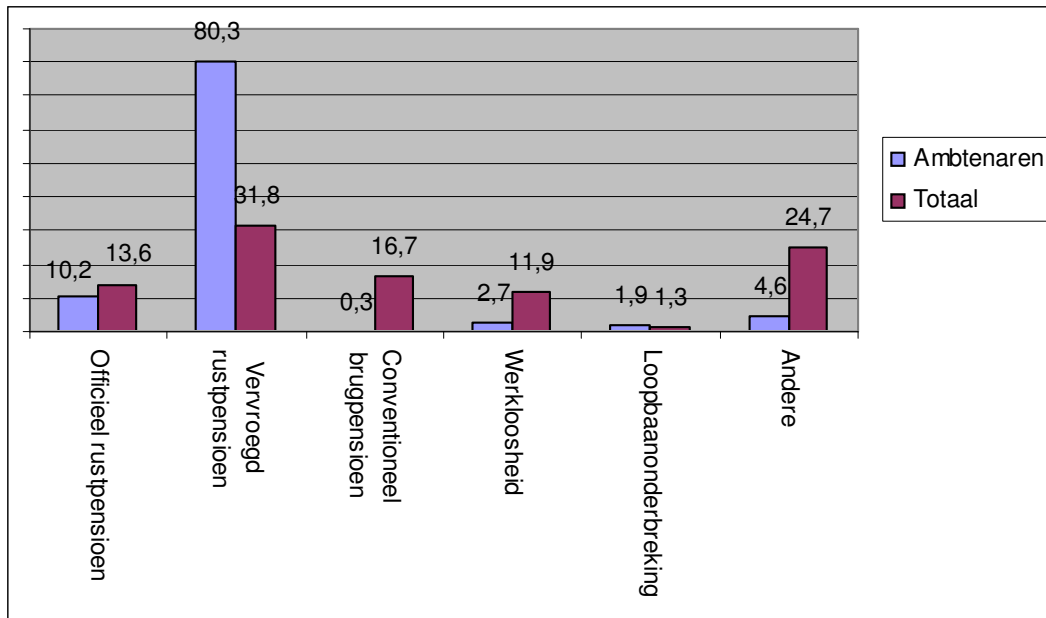
De eerste categorie betreft de ambtenaren die overstappen naar een *ziekteverlof* op basis van dienstanciënniteit. Het gaat om ambtenaren die een ziekteverlof toegekend krijgen gedurende de welke zij 100% van de wedde blijven ontvangen. Een ambtenaar kan per twaalf maanden dienstanciënniteit 21 werkdagen ziekteverlof toegekend krijgen en deze gecumuleerd opnemen aan het einde van de loopbaan. Bij blijvende arbeidsongeschiktheid kan de ambtenaar na uitputting van het ziekteverlof van ambtswege op pensioen gesteld worden (FOD Sociale Zekerheid, 2006).

De tweede categorie omvat de *leerkrachten* die de arbeidsmarkt vroegtijdig verlaten via een uitstapregeling die het wettelijk rustpensioen voorafgaat. Vlaamse leerkrachten kunnen vanaf 55 jaar (tot 2001) of 58 jaar (na 2001) overstappen naar een systeem van terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBS 55+/58+). Waalse leerkrachten kunnen vanaf 55 jaar overstappen naar een systeem van prépensioen. Deze leerkrachten staan op non-actief, maar ontvangen wel een wachtgeld dat berekend wordt in verhouding tot de normale wedde. De ambtenaren uit deze categorie treden op de leeftijd van zestig jaar automatisch toe tot een wettelijk rustpensioen.

De ambtenaren die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, concentreerden zich zeer sterk in het vervroegd rustpensioen: vier vijfde (80,3%) onder hen maakte nog voor het bereiken van de officiële pensioenleeftijd de overstap naar een wettelijk pensioenstelsel (figuur 10). Bij het totaal van de werkenden trad daarentegen 'slechts' 31,8% uit via het vervroegd rustpensioen. Voor de andere ambtenaren die anno 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was vooral het officieel rustpensioen een belangrijk uittredekanaal (10,2%). Het gaat om ambtenaren die de officiële pensioenleeftijd afwachtten alvorens een rechtstreekse overgang te maken van werk naar een wettelijk rustpensioen.

Het conventioneel brugpensioen en de werkloosheid zijn stelsels die verwaarloosbaar zijn als uittredekanalen voor de ambtenaren. Ambtenaren hebben in principe dan ook geen toegang tot deze stelsels.¹⁰ Wat tot slot opvalt bij de ambtenaren is dat zeer weinig onder hen uittraden via een niet gekend kanaal: voor slechts 4,6% van alle ambtenaren die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was het uittredekanaal niet gekend, en dit in tegenstelling tot 24,7% voor het totaal van de werkenden. Het lage aandeel van uittreedende ambtenaren via niet gekende kanalen hangt enerzijds samen met het feit dat ambtenaren tijdens een ziekteverlof toch hun wedde blijven ontvangen waardoor zij niet als uittreeders geteld worden (zie kadertekst). Bij de andere beroepsstatuten worden de arbeidsongeschikten daarentegen wel als uittreeders geteld en zij komen met name in de niet gekende kanalen terecht. Anderzijds blijkt ook dat het vervroegd rustpensioen voor de meerderheid van de ambtenaren toegankelijk is als uittredekanaal (zie hoger).

¹⁰ Als gevolg van de gehanteerde definitie om de uittreeders af te bakenen (zie ook paragraaf 2), zijn er in zeer beperkte mate echter ook uittreedende ambtenaren die in een van deze stelsels terechtkomen. Het kan voorkomen dat een persoon op 30 juni 2000 in hoofdzaak wel als ambtenaar aan het werk was, maar tegelijkertijd of nadien in een ander beroepsstatuut gewerkt heeft. Vanuit dit ander statuut kan de betrokkene vervolgens de overgang maken naar een conventioneel brugpensioen of de werkloosheid.

Figuur 10. Verdeling van de uitreders naar uitredkanaal: ambtenaren en werkenden totaal (België; 2001)

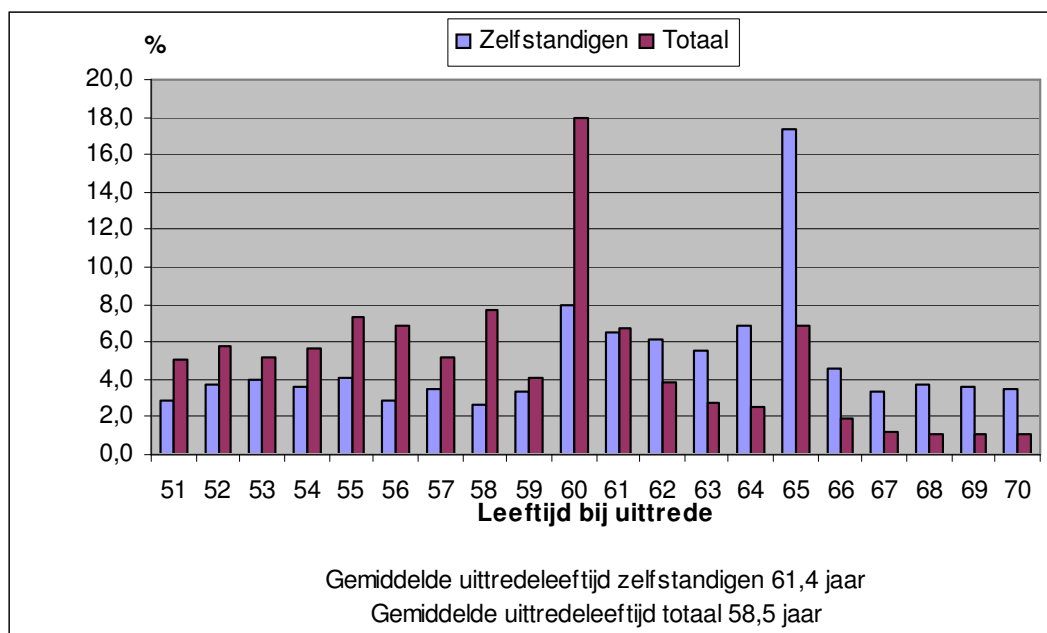
Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

6.4 Zelfstandigen blijven in de running

Anno 2000 waren er 184 500 personen tussen 50 en 69 jaar aan de slag als zelfstandige. Bij deze groep van oudere zelfstandigen tellen we 10 400 personen die een jaar later, in 2001, de arbeidsmarkt verlieten.

De leeftijdsverdeling van de uitreders geeft duidelijk aan dat zelfstandigen vaak relatief lang wachten alvorens de arbeidsmarkt te verlaten. Maar liefst 61,3% van de zelfstandigen die in 2001 uittraden, was op dat moment reeds ouder dan zestig jaar, tegenover slechts 29% bij het totaal van de werkenden. De grootste groep van uitreders is overduidelijk te situeren bij de 65-jarigen, met andere woorden bij de zelfstandigen die de officiële pensioenleeftijd bereiken (figuur 11): 17,4% van alle uitredende zelfstandigen was 65 jaar, tegenover slechts 6,8% bij het totaal van de werkenden. De gemiddelde leeftijd van de oudere zelfstandigen die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was gelijk aan 61,4 jaar. De uitrededeleeftijd van de zelfstandigen ligt hiermee heel wat hoger dan gemiddeld voor alle werkenden (58,5 jaar). Bovendien is het de enige beroepsgroep die een gemiddelde uitrededeleeftijd boven de zestig jaar laat optekenen.

Figuur 11. Verdeling van de uittredeers naar leeftijd: zelfstandigen en werkenden totaal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

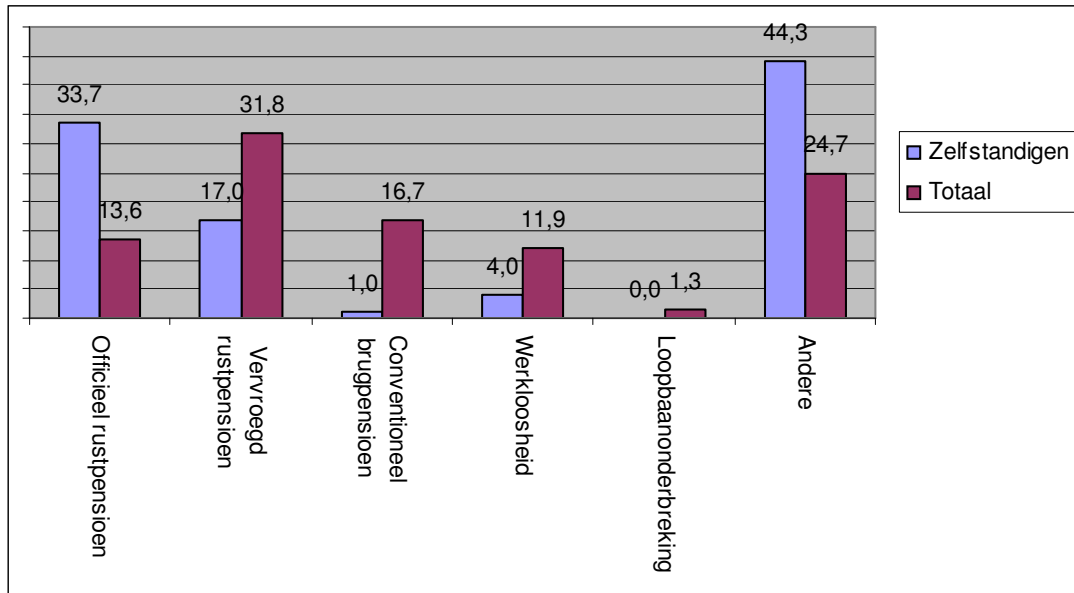
Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Voor de zelfstandigen die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, springen twee uittredekanalen in het oog (figuur 12). Ten eerste stapte een derde (33,7%) van alle uittrede zelfstandigen toe tot een officieel rustpensioen. Dit wil zeggen dat deze zelfstandigen minstens de officiële pensioenleeftijd afwachten om rechtstreeks over te stappen van de zelfstandige activiteit naar een wettelijk rustpensioen. Dat zelfstandigen vaak doorwerken tot aan de officiële pensioenleeftijd of later heeft wellicht te maken met een sterke betrokkenheid bij de eigen zaak. Toch moeten we hierbij ook rekening houden met de beperkte toegang van zelfstandigen tot andere uittredekanalen (werkloosheid, conventioneel brugpensioen) en met de vermindering van het pensioeninkomen bij het opnemen van een vervroegd wettelijk rustpensioen na een onvolledige loopbaan. Dat het wettelijk pensioeninkomen voor zelfstandigen over het algemeen lager ligt dan voor de andere beroepsstatuten, kan allicht ook meespelen in de beslissing om langer aan het werk te blijven.

Ten tweede blijkt dat 44,3% van alle uittrede zelfstandigen in 2001 terecht kwam in een niet gekend kanaal (figuur 12). Hier zijn onder andere de uittredeers te situeren die een vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid ontvangen, maar evenzeer diegenen die geen toegang hebben tot een van de socialezekerheidsstelsels of die zich terugplooiën in het huishouden. Het aanzienlijke belang van de niet gekende kanalen bij de zelfstandigen hangt onder meer samen het feit dat zelfstandigen geen toegang hebben tot het conventioneel brugpensioen of de werkloosheid.¹¹ Een bijkomende oorzaak ligt in de vaak relatief korte loopbanen bij vrouwelijke zelfstandigen (Hoge Raad van Financiën, 2005). Zelfstandigen met een korte loopbaan komen immers niet in aanmerking voor een vervroegd wettelijk rustpensioen.¹² Deze zelfstandigen vallen bij een vervroegde uitrede buiten de mazen van het socialezekerheidsnet. Het aandeel van de niet gekende kanalen is met 62% dan ook vooral omvangrijk bij de vrouwelijke zelfstandigen (zie tabel B9 in de cijferbijlage).

¹¹ Als gevolg van de gehanteerde definities kunnen deze uittredekanalen toch beperkt voorkomen (zie ook voetnoot 10).

¹² In 2001 bedroeg de minimale loopbaanduur 28 jaar en ze werd geleidelijk opgetrokken tot 35 jaar in 2005

Figuur 12. Verdeling van de uitreders naar uitredkanaal: zelfstandigen en werkenden totaal (België; 2001)

Voor de achterliggende cijfers en een verdeling naar geslacht zie de cijferbijlage op www.steunpuntwav.be, Publicaties.

Bron: PMBA-bestand uit het Datawarehouse AM&SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WAV)

Besluit: de arbeidsmarkt voorbij... in tien stappen

1. Vooral jonge vijftigers aan het werk

Het werkzaamheidsniveau per leeftijdscategorie van de bevolking tussen 50 en 69 jaar biedt een eerste indicatie van het uitredegedrag van de vijftigplussers. Het aantal werkenden en de werkzaamheidsgraad liggen beduidend lager naarmate de leeftijd hoger is. Bij de leeftijdscategorieën tussen 50 en 54 jaar zijn er telkens nog meerdere tienduizenden personen aan het werk en loopt de werkzaamheidsgraad op tot 50% of meer. Het aandeel werkenden ligt vooral vanaf 60 jaar een heel stuk lager en van de vierenzestigjarige ouderen is zelfs maar net 10% werkzaam. Dit wil zeggen dat aan de vooravond van de officiële pensioenleeftijd nog slechts een op de tien aan het werk is. Dit patroon is onder meer te verklaren doordat heel wat werkenden vervroegd uittreden en bijgevolg op oudere leeftijd geen betaalde baan meer uitoefenen.

2. Zelfstandigen langer aan het werk

De zelfstandigen nemen in dit verhaal een bijzondere plaats in. Terwijl de zelfstandigen bij de werkenden van vijftig jaar – de jongste leeftijdscategorie in de analyse – een minderheid uitmaken (17,5%), zijn zij bij de zestigplussers sterk in de meerderheid. Bij de zestigjarige is al 45,5% van alle werkenden als zelfstandige aan de slag en bij de vierenzestigjarige werkenden bereiken de zelfstandigen maar liefst 63,2%. Ook de zelfstandigen nemen met het ouder worden welsiwaar af in aantal, maar de daling is heel wat gematigder dan bij de andere beroepsstatuten. Bovendien zijn er ook heel wat personen die actief zijn als zelfstandige na het bereiken van de pensioenleeftijd, en dit in tegenstelling tot de arbeiders, bedienden en ambtenaren.

3. Eerder vroeg dan laat

Voor het totaal van de 54 300 vijftigplussers die in 2001 uitgetreden zijn, bedroeg de gemiddelde uittredeleeftijd 58,5 jaar. Het gaat om personen die bij het verlaten van de arbeidsmarkt tussen 51 en 70 jaar oud zijn. Vaak wordt er op jonge leeftijd uitgetreden: meer dan de helft (53,1%) van alle uittrekkers was jonger dan zestig jaar op het ogenblik dat ze de arbeidsmarkt verlieten. Hier zijn onder andere de vijftigplussers te situeren die via een conventioneel brugpensioen op de leeftijd van 58 jaar of vroeger uit de arbeidsmarkt treden. Daarnaast stapte net geen 18% van alle uittrekkers uit op zestig jaar: hiermee is zestig jaar de leeftijd waarop de meeste uittrekkers te situeren zijn. Heel wat oudere werkenden zetten blijkbaar de stap om op zestig jaar een vervroegd wettelijk rustpensioen op te nemen. Een laatste 29% van de uittrekkers was ouder dan zestig jaar op het ogenblik dat ze de arbeidsmarkt verlieten. De leeftijden van 61 en 65 jaar zijn de meest voorkomende uittredeleeftijden in deze categorie, met telkens 6,8% van alle uittrekkers.

4. De standaard is niet de norm

Het officieel rustpensioen kunnen we beschouwen als het standaardkanaal om de arbeidsmarkt te verlaten. Hier zijn de uittrekkers te situeren die minstens de officiële pensioenleeftijd afwachten om dan een rechtstreekse overgang te maken van de laatste job naar een wettelijk rustpensioen. Slechts een minderheid van de vijftigplussers trad echter uit via het officieel rustpensioen (13,6%). De grote meerderheid van de uittredende vijftigplussers (86,4%) week met andere woorden af van de 'standaard' en verliet vroegtijdig de arbeidsmarkt. Het vervroegd rustpensioen (31,8%) was het meest gebruikte kanaal om de arbeidsmarkt vroegtijdig te verlaten. Daarnaast traden relatief veel vijftigplussers uit de arbeidsmarkt via het conventioneel brugpensioen (16,7%) en de werkloosheid

(11,9%). Tot slot was er een aanzienlijke groep van uittredeende vijftigplussers die uit de arbeidsmarkt stapte via een voor het analysebestand niet gekend kanaal (24,7%). Hier zijn onder andere de uittredeers te situeren die een vergoeding wegens arbeidsongeschiktheid ontvangen, maar evenzeer diegenen die geen toegang hebben tot een van de socialezekerheidsstelsels of die zich terugplooiën in het huishouden.

5. Arbeiders zijn er vroeg bij

Heel wat arbeiders treden op relatief jonge leeftijd uit de arbeidsmarkt: meer dan drie kwart (78,1%) van alle arbeiders die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was nog geen zestig jaar. Hieruit volgt een gemiddelde uittredeleeftijd voor arbeiders van maar net 56,7 jaar, bijna twee jaar lager dan voor het totaal van alle werkenden (58,5 jaar). De leeftijd van 58 jaar is de meest voorkomende uittredeleeftijd bij de arbeiders (13,7%). Een belangrijke verklaring hiervoor is dat het conventioneel brugpensioen, dat op achtenvijftigjarige leeftijd (of vroeger) kan ingaan, vooral bij de arbeiders van toepassing is. Voor de arbeiders was het conventioneel brugpensioen (33,8%) dan ook het meest gebruikte uittredekanaal, gevolgd door de werkloosheid (22,6%).

6. Bedienden in gespreide orde

Voor de bedienden is de leeftijd van zestig jaar de belangrijkste uittredeleeftijd: 16,1% van de uittredeende bedienden anno 2001 was zestig jaar. Heel wat van de andere uittredeende bedienden waren jonger dan zestig jaar (61%). Ook bedienden traden relatief vaak uit via een conventioneel brugpensioen (25,8%) of de werkloosheid (14,5%). In tegenstelling tot bij de arbeiders waren er echter ook heel wat bedienden die uittraden via een vervroegd rustpensioen (20%), meestal op de leeftijd van zestig jaar.

7. Ambtenaren op één lijn

Bij de uittredeende ambtenaren valt vooral het grote aandeel van zestigjarigen op: maar liefst 39,7% van alle ambtenaren die in 2001 de arbeidsmarkt verlieten, was op dat moment zestig jaar. Wat het uittredekanaal betreft, is de homogeniteit bij de ambtenaren nog sterker: maar liefst vier vijfde (80,3%) van de uittredeende ambtenaren verliet de arbeidsmarkt via het vervroegd rustpensioen. Ambtenaren maken dan ook in groten getale gebruik van het vervroegd rustpensioen om op zestigjarige leeftijd de arbeidsmarkt te verlaten. Hierbij moeten we wel rekening houden met een onderschatting van het aantal uittredeende ambtenaren en meer specifiek van de ambtenaren die voor de leeftijd van zestig jaar de arbeidsmarkt verlaten.

8. Zelfstandigen blijven in de running

De zelfstandigen wachten relatief lang alvorens de arbeidsmarkt te verlaten. Maar liefst 61,3% van de zelfstandigen die in 2001 uittraden, was op dat moment reeds ouder dan zestig jaar. De grootste groep van uittredeende zelfstandigen was zelfs te situeren bij de vijfenzestigjarigen, met andere woorden bij de zelfstandigen die de officiële pensioenleeftijd bereikt hebben (17,4%). De zelfstandigen vormen dan ook de enige beroepsgroep die een gemiddelde uittredeleeftijd boven de zestig jaar laat optekenen (61,4 jaar). Het officieel rustpensioen springt duidelijk in het oog als één van de voornaamste uittredekanalen voor de zelfstandigen: een derde (33,7%) van de uittredeende zelfstandigen wachtte minstens de officiële pensioenleeftijd af om rechtstreeks over te stappen van de zelfstandige activiteit naar een wettelijk rustpensioen.

9. Diversificatie ouderenbeleid

Door te sleutelen aan de modaliteiten van de uitredestelsels trachten beleidsvoerders de vroege uitrede uit de arbeidsmarkt te ontmoedigen. De instapleeftijd, de loopbaanvoorwaarden, de duurtijd, het inkomen en de doelgroep zijn enkele aspecten van de uitredekanaalen waarop het beleid kan inspelen. De analyse van de uitredepatronen bij vijftigplussers maakt duidelijk dat het loopbaaneinde verschillende vormen kan aannemen en dit zowel in termen van uitredeleeftijd als in termen van het uitredekanaal. Het beroepsstatuut speelt hierbij een belangrijke rol. Dit maakt dat eenzijdige maatregelen (bijvoorbeeld inzake brugpensioenen) wellicht slechts een beperkte reikwijdte kennen en het risico inhouden van een verschuiving tussen verschillende kanalen (communi- cerende vaten). Om een surplus te realiseren inzake werkzaamheid, is een verdere verbreding en diversificatie van het activeringsbeleid ten aanzien van vijftigplussers dan ook een te volgen piste.

10. Uittrede meten is weten

De verdere diversificatie van het activeringsbeleid ten aanzien van vijftigplussers is gebaat bij een gedegen kennis en monitoring van het loopbaaneinde. De analyses in het rapport steunen op het Panel Mobiliteit van de Bevolking op Arbeidsleeftijd (PMBA-bestand), een steekproef uit het Data-warehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming bij de Kruispuntbank Sociale Zekerheid. Het PMBA-bestand is een loopbaanpanel op basis van een koppeling van meerdere socialezeker- heidsbestanden. Het dynamische karakter en de administratieve achtergrond vormen twee belang- rijke troeven voor beleidsgericht arbeidsmarktonderzoek. Deze eigenschappen van het PMBA- bestand bieden immers de mogelijkheid om een link te maken tussen loopbaantransities enerzijds en institutionele determinanten anderzijds. Het PMBA-bestand beschikt intrinsiek dan ook over heel wat elementen om - bij uitbreiding van de tijdreeks - de impact van innovatieve beleidsmaat- regelen op de loopbaan- en uitredepatronen te becijferen. In die zin compenseert de rijkheid van het bestand in sterke mate het beperktere actualiteitsgehalte. Beleidsmakers en onderzoekers hebben er echter alle belang bij om het proces van datakoppeling verder te versterken met het oog op een optimale en meer actuele monitoring en evaluatie van uitrede- en andere loopbaan- patronen.

Bibliografie

FOD Sociale Zekerheid (2006). *Alles wat je altijd al wilde weten over de sociale zekerheid*.

Geurts, K. (2006). *De arbeidsmarktpositie van alleenstaande ouders - Nieuwe bevindingen uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*. Eindrapport van het Steunpunt WAV.

Herremans, W. (2005). *Uitgerust op rustpensioen. Eindloopbaan en pensioenvorming in Vlaanderen*. WAV-rapport.

Herremans, W. (2006a). Pension reform and pension paths: the Belgian case. In Van den Heuvel, N., Herremans, W., van der Hallen, P., Erhel, C. & Courtioux, P. (Eds). *Active ageing. Early retirement and employability*, Special Issue, Reeks De arbeidsmarkt in Vlaanderen, Steunpunt WAV, Leuven.

Herremans, W. (2006b, te verschijnen). Pensioenpaden. In Vermandere, C., Vanheerswynghels, A. & van der Hallen, P. (reds) (2006). *Eén plus één is drie. Het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming*, Brussel.

Hoge Raad van Financiën (2005). *Studiecommissie voor de vergrijzing. Jaarlijks verslag*.

RVP (2003). *Statistische studies*. Rijksdienst Voor Pensioenen.

Cijferbijlage

In de cijferbijlage stellen we de achterliggende cijfers bij de figuren elektronisch ter beschikking, alsook een uitsplitsing van de gebruikte data naar geslacht. De cijferbijlage vindt u op www.steunpuntwav.be, Publicaties, Via type, Rapporten, Eindrapporten WAV.

Tabel B1. Populatie van 50 to 69 jaar, werkenden en werkzaamheidsgraad, per leeftijdscohort (België, 30 juni 2000)

Tabel B2. Populatie van 50 to 69 jaar, werkenden en werkzaamheidsgraad, per leeftijdscohort en geslacht (België, 30 juni 2000)

Tabel B3. Aantal en aandeel werkenden tussen 50 en 69 jaar naar beroepsstatuut en leeftijdscohort, totaal (België; 30 juni 2000)

Tabel B4. Aantal en aandeel werkenden tussen 50 en 69 jaar naar beroepsstatuut en leeftijdscohort, mannen (België; 30 juni 2000)

Tabel B5. Aantal en aandeel werkenden tussen 50 en 69 jaar naar beroepsstatuut en leeftijdscohort, vrouwen (België; 30 juni 2000)

Tabel B6. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd en beroepsstatuut (België; 2001)

Tabel B7. Verdeling van de uittreeders naar leeftijd, beroepsstatuut en geslacht (België; 2001)

Tabel B8. Gemiddelde uittredeleeftijd naar beroepsstatuut en geslacht (België; 2001)

Tabel B9. Verdeling van de uittreeders naar uittredekanaal, beroepsstatuut en geslacht (België; 2001)