

De loopbaansamenstelling van (toekomstig) gepensioneerde werknemers

Januari 2022

Joy Schols en Wim Van Lancker - CeSO, KU Leuven

Hans Peeters, Greet De Vil en Guy Van Camp - Federaal Planbureau

Over PensionStat.be

Ons online platform biedt betrouwbare en relevante cijfers over pensioenen in België. PensionStat.be is een initiatief van Sigedis, de Federale Pensioendienst en het RSVZ. We worden ondersteund door de FSMA, het Federaal Planbureau en de FOD Sociale Zekerheid.

PensionStat.be reikt actuele statistieken aan die vlot toegankelijk zijn voor een breed publiek; van beleidsmakers en onderzoekers tot pensioenexperten en burgers. Zo draagt PensionStat.be bij tot een betere kennis over het Belgische pensioenlandschap.

We gaan voor een laagdrempelig, neutraal en geloofwaardig platform. Daarom kiezen we voor een heldere vaste opbouw per kerncijfer met eenvoudige visualisaties en objectieve duiding in toegankelijk taalgebruik. Telkens ook met een verklarende begrippenlijst, transparante methodologie en een doorverwijzing naar de achterliggende opendata.

Onze statistieken zijn gebaseerd op kwaliteitsvolle populatiedata onder andere uit de databank over aanvullende pensioenen van Sigedis (db2p) en de gegevensbanken over wettelijke pensioenen van de Federale Pensioendienst en RSVZ.

<https://www.pensionstat.be/nl>

PensionStat@sigedis.fgov.be

Overname wordt toegestaan, behalve voor handelsdoeleinden, mits correcte bronvermelding.



Federaal Planbureau
Belliardstraat 14-18, 1040 Brussel
tél. : +32-2-5077311
e-mail : contact@plan.be
<https://www.plan.be>

CeSO, KU Leuven
Parkstraat 45, 3000 Leuven
tél. : +32-16-323050
<https://soc.kuleuven.be/ceso>

De loopbaansamenstelling van (toekomstig) gepensioneerde werknemers

Januari 2022

Joy Schols en Wim Van Lancker (CeSO, KU Leuven)

Hans Peeters, Greet De Vil en Guy Van Camp (Federaal Planbureau)*

Abstract – Net zoals in de vorige legislaturen, neemt de regering nieuwe maatregelen om het hoofd te kunnen bieden aan de stijgende pensioenfactuur. Tegelijkertijd verbindt deze regering zich ertoe dat nieuwe maatregelen niet mogen leiden tot toegenomen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Om deze maatregelen te onderbouwen moeten beleidsmakers idealiter beschikken over gedetailleerde informatie over de loopbanen van recent en toekomstig gepensioneerde mannen en vrouwen. Dit rapport geeft hiertoe een aanzet en presenteert actuele statistieken over de loopbanen van recent en toekomstig gepensioneerden die hebben gewerkt als werknemer. De cijfers tonen allereerst dat toekomstig gepensioneerden gemiddeld minder jaren pensioenopbouw hebben dan recent gepensioneerden. Vooral bij mannen is dat het geval. Dat toekomstig gepensioneerden steeds later de arbeidsmarkt betreden vormt hiervoor een belangrijke verklaring. Ten tweede tonen de cijfers dat recent gepensioneerde mannen gemiddeld meer jaren pensioenopbouw hebben dan recent gepensioneerde vrouwen. Deze vaststelling geldt niet langer voor toekomstig gepensioneerden die in 2019 35 en 45 jaar oud zijn. Ze geldt wel nog voor toekomstig gepensioneerden die in 2019 55 jaar oud zijn.

* Dit rapport is mede mogelijk gemaakt door een financiële tegemoetkoming van Sigedis aan de KU Leuven. De auteurs wensen Sigedis hiervoor te bedanken, alsook voor de zinvolle opmerkingen op het rapport.



Inhoudstafel

Inleiding	1
1. De loopbaansamenstelling van recent gepensioneerden	2
1.1. De start van de Belgische werknemersloopbaan	2
1.2. De gewerkte en/of gelijkgestelde periodes in de Belgische werknemersloopbaan	3
1.2.1. Het gemiddeld aantal gewerkte loopbaanjaren	4
1.2.2. Het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw	4
1.2.3. Een procentuele verdeling van de loopbaanjaren	6
1.2.4. Het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes	10
1.2.5. Het belang van de verschillende types gelijkstellingen	13
2. De loopbaansamenstelling van verschillende leeftijdscohorten	14
2.1. De start van de Belgische werknemersloopbaan	14
2.2. De gewerkte en/of gelijkgestelde periodes in de Belgische werknemersloopbaan	17
2.2.1. Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw	17
2.2.2. Het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes	21
2.2.3. Het belang van de verschillende types gelijkstellingen	25
Conclusie	28
Referenties	31
Bijlagen	32
Bijlage 1: de selectie van de loopbaangegevens	32
Bijlage 2: suggesties voor aanpassingen aan de Sigedis-dataset	34



Lijst van tabellen

Tabel 1	De omvang van de onderzoekspopulatie van werknemers in 2019 naargelang de behandelde loopbaanperiodes in dit rapport (inclusief kortlopende contracten, op basis van de Sigedis-dataset van 17 december 2021).....	33
---------	--	----

Lijst van figuren

Figuur 1	De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019 met een loopbaan als werknemer.....	3
Figuur 2	Het gemiddeld aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag tewerkstelling in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	4
Figuur 3	Het gemiddeld aantal gewerkte loopbaanjaren en het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	5
Figuur 4	Een verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag tewerkstelling (in klassen) in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	6
Figuur 5	Een cumulatieve verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag tewerkstelling in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019 .	7
Figuur 6	Een verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag pensioenopbouw (in klassen) in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	8
Figuur 7	Een cumulatieve verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	9
Figuur 8	Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren tewerkstelling en/of gelijkstelling in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	11
Figuur 9	Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	12
Figuur 10	Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	13
Figuur 11	De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer	15
Figuur 12	De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer.....	16
Figuur 13	De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer	16



Figuur 14	Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	18
Figuur 15	Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	19
Figuur 16	Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	20
Figuur 17	Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	22
Figuur 18	Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	23
Figuur 19	Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019.....	24
Figuur 20	Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35- en 45-jarige mannen en vrouwen in 2019	25
Figuur 21	Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	26
Figuur 22	Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019	27



Inleiding

Opeenvolgende federale regeringen hebben maatregelen genomen om het hoofd te kunnen bieden aan de stijgende pensioenfactuur. Het verhogen van de tewerkstellingsgraad vormt hierbij een belangrijke hefboom. Ook een aantal pensioenvoorstellen van de huidige regering worden vanuit dat standpunt gemotiveerd. Denk daarbij aan de herinvoering van de pensioenbonus of de introductie van een voorwaarde van effectieve tewerkstelling voor het minimumpensioen. Tegelijkertijd verbindt deze regering zich ertoe dat nieuwe maatregelen niet mogen leiden tot toegenomen ongelijkheid tussen mannen en vrouwen. Dat recent gepensioneerde vrouwen minder loopbaan jaren kunnen voorleggen dan mannen is dan ook een struikelblok binnen deze hervormingen. Omdat nieuwe maatregelen quasi uitsluitend gericht zijn op *toekomstig* gepensioneerden is het echter niet aangewezen om het debat over deze beleidsvoorstellen louter en alleen te baseren op gegevens over recent gepensioneerden. Idealiter moeten beleidsmakers bij het nemen van nieuwe beslissingen ook inzicht krijgen in de loopbanen van toekomstig gepensioneerden. Tot nog toe waren er echter maar weinig empirische gegevens voorhanden die inzicht geven in de loopbaansamenstelling van toekomstig gepensioneerde mannen en vrouwen en in de mate waarin deze verschilt van die van recent gepensioneerde mannen en vrouwen.

Om aan bovenstaande bezorgdheid tegemoet te komen, presenteren we in dit rapport actuele statistieken over de loopbaansamenstelling van recent en toekomstig gepensioneerden in 2019 die hebben gewerkt als werknemer. Deze statistieken zijn gebaseerd op geaggregeerde gegevens uit de dataset 'loopbaansamenstelling' (verder 'de Sigedis-dataset' genoemd) die ter beschikking werd gesteld op 17 december 2021.

Het rapport bestaat uit twee delen. In het eerste deel schetsen we een beeld van de loopbaansamenstelling van 65-jarige mannen en vrouwen die allicht recent gepensionerd zijn. In het tweede deel behandelen we de loopbaansamenstelling van mannen en vrouwen uit verschillende leeftijdscohorten (i.e. niet alleen recent gepensioneerden maar ook toekomstig gepensioneerden) om eventuele veranderingen in de pensioenopbouw tussen deze cohorten te identificeren.



1. De loopbaansamenstelling van recent gepensioneerden

In dit deel werpen we een blik op de loopbaansamenstelling van 65-jarigen in 2019 (geboren in 1954) die als werknemer hebben gewerkt. De 65-jarigen worden beschouwd als recent gepensioneerden, ook al weten we niet of deze individuen daadwerkelijk het pensioen hebben opgenomen (we beschikken immers niet over de datum van opname van het pensioen). Concreet bekijken we in dit deel een aantal loopbaan kenmerken die van belang zijn voor de pensioenopbouw zoals het startpunt van de loopbaan en de gewerkte en/of gelijkgestelde loopbaanperiodes.

1.1. De start van de Belgische werknemersloopbaan

In deze sectie bekijken we de leeftijd waarop 65-jarigen in 2019 hun loopbaan zijn gestart. In de Sigedis-dataset is het startpunt van de carrière gelijk aan het eerste loopbaanjaar dat bestaat uit minstens 30 voltijds equivalente (VTE-)dagen¹ tewerkstelling en/of militaire dienst. Een voorafgaand jaar met tewerkstelling of militaire dienst van minder dan 30 VTE-dagen telt bijgevolg niet mee om het begin van de loopbaan te bepalen. Op deze manier wordt vermeden dat een kortdurende activiteit zoals een studentenjob zou worden gezien als het startpunt van de carrière.² De beginleeftijd is ook minstens gelijk aan 14 jaar. Indien een werknemer uitzonderlijk toch voldoende tewerkstelling kon aantonen op de leeftijd van 13 jaar of jonger, werd zijn/haar startleeftijd gelijkgesteld aan de leeftijd van 14 jaar.

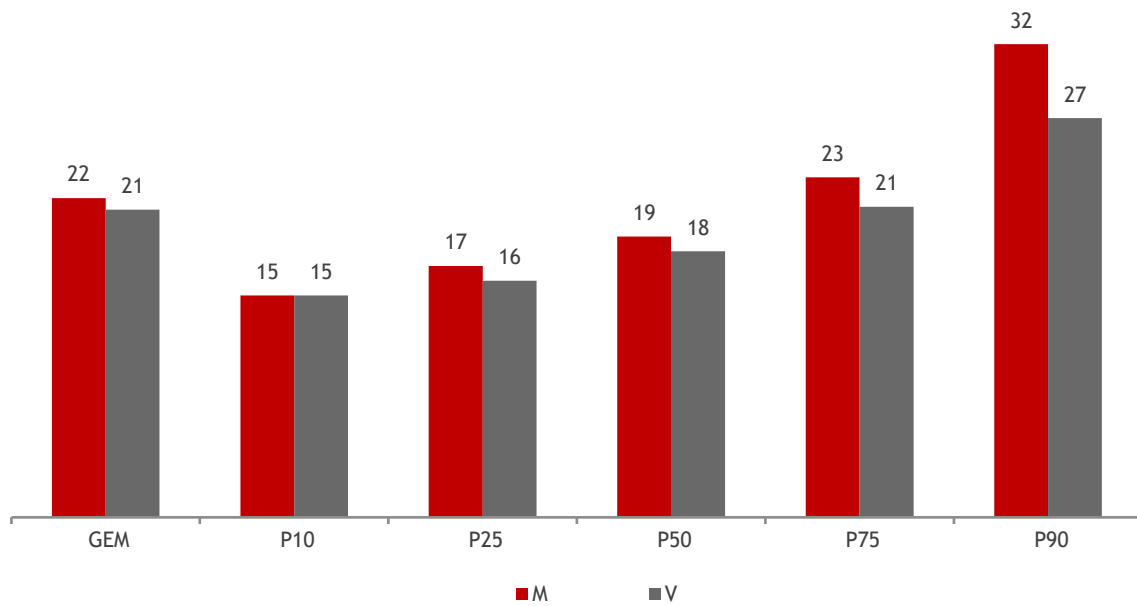
Op basis van de Sigedis-dataset wordt duidelijk dat 65-jarige mannen en vrouwen ongeveer even oud waren bij de start van de loopbaan. Figuur 1 illustreert dat de gemiddelde leeftijd aan het begin van de carrière 22 jaar is voor mannen en 21 jaar voor vrouwen. Figuur 1 geeft daarnaast ook meer informatie over de verdeling van de leeftijd bij de start van de loopbaan. Zo toont de figuur onder meer dat de mediane leeftijd bij het begin van de loopbaan lager is dan het gemiddelde, met name 19 jaar voor mannen en 18 jaar voor vrouwen. Dit wil zeggen dat de helft van de mannelijke werknemers minstens 19 jaar oud was én de helft van de vrouwelijke werknemers minstens 18 jaar oud was aan het begin van de loopbaan (de andere helft was dus jonger dan 19 of 18 jaar). 10% van de mannen en vrouwen was jonger dan 15 jaar (percentiel 10) en 25% van de mannen en vrouwen was jonger dan 17 of 16 jaar (percentiel 25) bij de start van de loopbaan. Verder zien we dat 25% van de mannen en vrouwen een leeftijd had van minstens 23 of 21 jaar (percentiel 75) en dat 10% van de mannen en vrouwen een leeftijd had van minstens 32 en 27 jaar (percentiel 90) bij de start van de loopbaan. Het verschil tussen de mediaan en het vermelde gemiddelde (22 jaar bij mannen en 21 jaar bij vrouwen) is te wijten aan een kleine groep van werknemers die op relatief late leeftijd de loopbaan is gestart (percentiel 90).

¹ De loopbaangegevens van Sigedis hebben doorgaans betrekking op VTE-dagen. Een gewerkte VTE-dag kan worden gedefinieerd als een werkdag van een voltijdse werkracht. Voor een deeltijdswerkende aan 50% zijn 2 werkdagen met andere woorden gelijk aan 1 VTE-dag. Concreet worden door Sigedis alle loopbaandagen na 1992 omgezet in VTE-dagen. In de jaren vóór 1992 stond de werkwijze om loopbaandagen te registreren nog niet op punt. Zo werden niet alle loopbaandagen geregistreerd of werd niet duidelijk aangegeven of het een deeltijdse of voltijdse tewerkstelling betrof. Het gevolg hiervan is dat de loopbaandagen vóór 1992 niet telkens zijn omgezet in VTE-dagen. Deze beperking heeft allicht weinig impact op de in dit rapport gepresenteerde resultaten omdat deeltijdse tewerkstelling in de periode vóór 1992 minder vaak voorkwam dan in het recentere verleden.

² Voor meer informatie over de selectie van de loopbaangegevens, verwijzen we naar bijlage 1.



Figuur 1 De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019 met een loopbaan als werknemer



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Een mogelijke verklaring voor het later starten van de loopbaan is een eerdere tewerkstelling in het buitenland of als zelfstandige in België. De loopbaangegevens van Sigedis bevatten enkel informatie over de loopbanen opgebouwd bij een werkgever die onderworpen is aan de Belgische sociale zekerheid of over de gelijkgestelde periodes die recht geven op een Belgisch werknemerspensioen. Een latere leeftijd bij de start van de loopbaan kan dus onder meer het gevolg zijn van een voorafgaandelijke tewerkstelling in het buitenland of als zelfstandige.³ Denk bijvoorbeeld aan immigranten die op latere leeftijd beginnen werken in België of aan werknemers met een gemengde loopbaan die in het begin van de loopbaan eerst als zelfstandige hebben gewerkt. Sigedis beschikt momenteel niet over de nodige data om de in dit rapport gepresenteerde statistieken te corrigeren voor de loopbanen die deels in het buitenland of deels als zelfstandige zijn opgebouwd.

1.2. De gewerkte en/of gelijkgestelde periodes in de Belgische werknemersloopbaan

Deze sectie behandelt de gewerkte en/of gelijkgestelde loopbaan jaren van recent gepensioneerden en dit vanaf het begin van de carrière tot en met de leeftijd van 65 jaar. We bekijken achtereenvolgens het gemiddeld aantal gewerkte loopbaan jaren, het gemiddeld aantal loopbaan jaren pensioenopbouw, de verdeling van deze loopbaan jaren, het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes in de gemiddelde loopbaan en de opdeling naar verschillende types gelijkstelling.

³ De Sigedis-dataset bevat enkel gegevens over gewerkte periodes als werknemer bij een werkgever onderworpen aan de Belgische sociale zekerheid of over gelijkgestelde periodes die recht geven op een Belgisch werknemerspensioen. Statutairen en werknemers met een gemengde loopbaan als werknemer/statutair werden uitgesloten van de onderzoekspopulatie. Daarentegen werden individuen met een gemengde loopbaan als weknemer/zelfstandige niet uitgesloten van de onderzoekspopulatie maar de Sigedis-dataset bevat geen loopbaangegevens over de tewerkstelling als zelfstandige. Voor meer informatie over deze loopbaangegevens, verwijzen we naar bijlage 1.

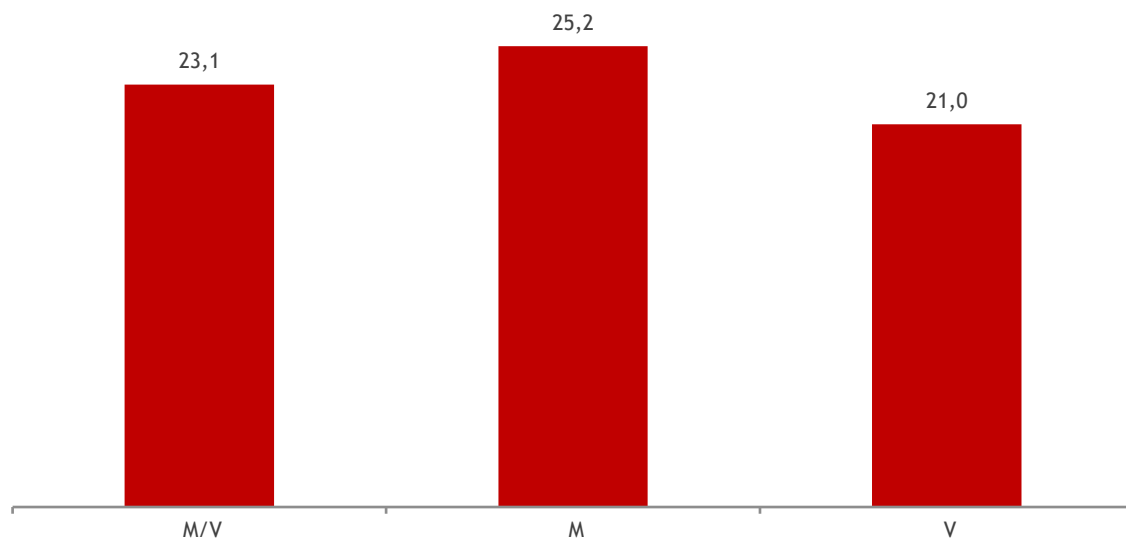


1.2.1. Het gemiddeld aantal gewerkte loopbaanjaren

In wat volgt bekijken we het gemiddeld aantal gewerkte jaren van recent gepensioneerden met een werknemersloopbaan bij een Belgische werkgever. Figuur 2 toont het gemiddeld aantal gewerkte loopbaanjaren van 65-jarigen in 2019 voor mannen en vrouwen samen én opgesplitst naar geslacht. In de figuur wordt één jaar geteld als één jaar in geval dit jaar bestaat uit ten minste 1 gewerkte VTE-dag, ongeacht het feit of er ook gelijkgestelde VTE-dagen voorkomen in datzelfde jaar. In onderstaande figuur zien we dat recent gepensioneerden in 2019 gemiddeld 23,1 loopbaanjaren hebben gewerkt waarbij ze voldoen aan de voorwaarde van minstens 1 gewerkte VTE-dag.

De figuur toont verder ook aan dat mannen gemiddeld meer gewerkte jaren hebben dan vrouwen. Recent gepenseerde mannen kunnen in 2019 gemiddeld 25,2 loopbaanjaren tewerkstelling aantonen. Voor vrouwen is dit gemiddeld 21,0 loopbaanjaren. De gegevens uit figuur 1 leerden ons dat het verschil tussen mannen en vrouwen niet kan worden verklaard door het later starten van de loopbaan. Figuur 1 toonde immers aan dat meer vrouwen op jonge leeftijd starten dan mannen. Met andere woorden, het feit dat vrouwen gemiddeld genomen 4,2 jaar minder werken dan mannen is niet het gevolg van het later starten van de loopbaan maar van het minder werken als werknemer doorheen de loopbaan.

Figuur 2 Het gemiddeld aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag tewerkstelling in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

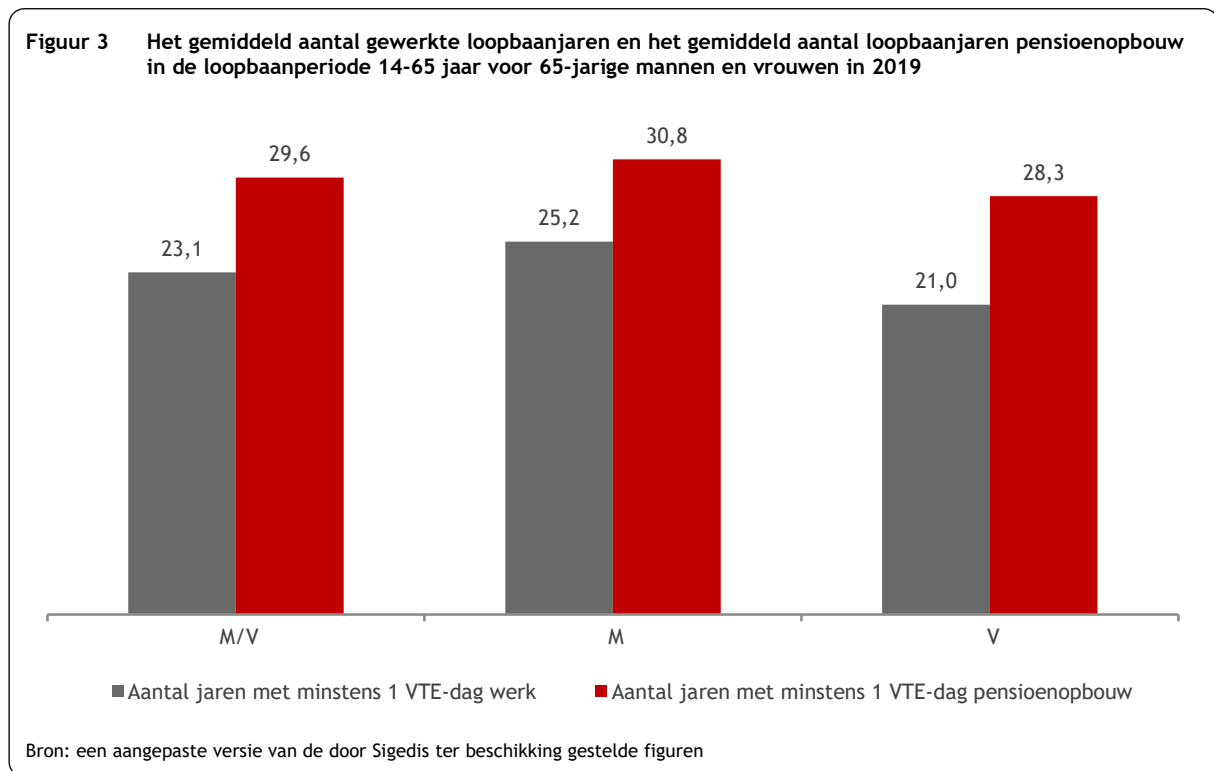
1.2.2. Het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw

Naast het gemiddeld aantal gewerkte loopbaanjaren, kijken we ook naar het gemiddeld aantal gewerkte en/of gelijkgestelde jaren van recent gepensioneerden die een loopbaan als werknemer hebben gekend. In figuur 3 hernemen we de tweede figuur en voegen we een tweede staafje toe, met name het gemiddeld aantal loopbaanjaren die bestaan uit minstens 1 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dag.



Gelijkgestelde dagen zijn niet-gewerkte dagen die leiden tot pensioenopbouw.⁴ In tegenstelling tot bij de bepaling van het startpunt van de loopbaan (zie sectie 1.1), beschouwen we – conform de pensioenwetgeving – militaire dienst niet als een gewerkte maar als een gelijkgestelde periode. Omdat voor zowel de gewerkte als de gelijkgestelde periodes pensioenrechten worden opgebouwd, gebruiken we in wat volgt ook de term *pensioenopbouw* om naar de som van beide periodes te refereren.

Figuur 3 toont naast het gemiddelde aantal gewerkte loopbaan jaren uit de vorige figuur, ook het gemiddeld aantal loopbaan jaren pensioenopbouw van 65-jarigen. Net zoals in figuur 2 wordt duidelijk dat 65-jarigen in 2019 gemiddeld 23,1 loopbaan jaren werken bij een Belgische werkgever. Wanneer ook de loopbaan jaren met enkel gelijkgestelde dagen worden meegerekend, stijgt het gemiddeld aantal loopbaan jaren voor recent gepensioneerden. Figuur 3 laat namelijk zien dat 65-jarigen in 2019 gemiddeld 29,6 loopbaan jaren pensioenopbouw kunnen aantonen waarvan elk jaar bestaat uit minstens 1 gewerkte en/of gelijkgestelde VTE-dag. Net zoals bij de gewerkte loopbaan jaren, hebben mannen gemiddeld meer loopbaan jaren pensioenopbouw dan vrouwen. Het gemiddeld aantal loopbaan jaren pensioenopbouw is 30,8 voor mannen en 28,3 voor vrouwen.



Het is belangrijk om op te merken dat het verschil tussen het gemiddeld aantal gewerkte jaren (23,1) en het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw (29,6) in figuur 3 niet zonder meer kan worden gebruikt om het belang van de gelijkgestelde periodes te duiden. Het verschil kan worden gedefinieerd als het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw waarin 65-jarigen niet voldoen aan de voorwaarde van minstens 1 gewerkte VTE-dag. Het verschil tussen beiden bestaat bijgevolg uit loopbaan jaren met enkel

⁴ Het is belangrijk op te merken dat de hier getoonde statistieken geen rekening houden met de zogenaamde ‘gratis gelijkstelling’. De gratis gelijkstelling wijst op de administratieve praktijk waarbij elk loopbaanjaar voor werknemers vanaf 285 VTE-dagen automatisch wordt aangevuld met extra gelijkgestelde dagen om een volledig loopbaanjaar van 312 VTE-dagen te bekomen. Het effect van de gratis gelijkstelling is relatief beperkt. Peeters (2016, p. 67) berekende op basis van gegevens van 2010 dat slechts 4% van de gelijkgestelde dagen bij werknemers het gevolg is van de gratis gelijkstelling.

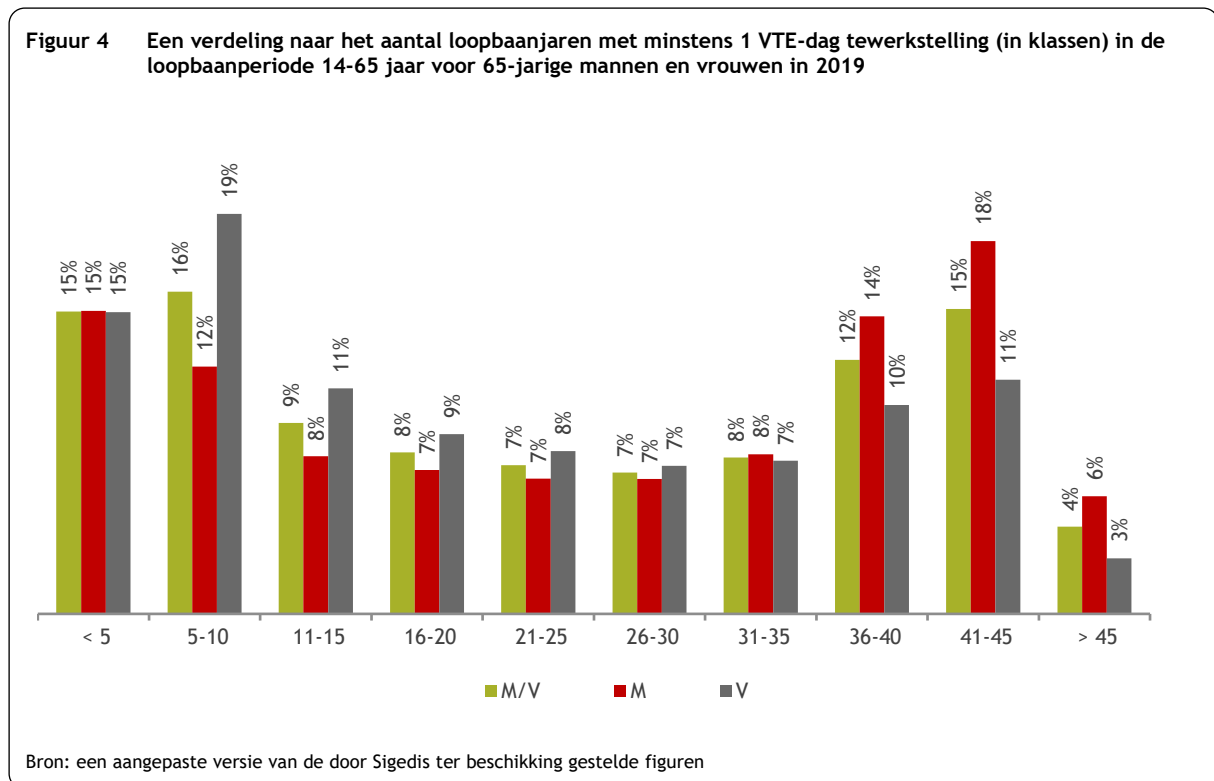


gelijkgestelde VTE-dagen. Het is echter niet mogelijk om in te schatten of het hierbij gaat om jaren met veel gelijkgestelde dagen of om jaren met weinig gelijkgestelde dagen.

1.2.3. Een procentuele verdeling van de loopbaanjaren

De vorige secties hebben inzicht gegeven in het gemiddeld aantal gewerkte jaren en het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw. In wat volgt vullen we deze gemiddeldes aan met informatie over de verdeling. We bekijken eerst de verdeling van het aantal gewerkte loopbaanjaren (figuur 4 en 5) en vervolgens van het aantal loopbaanjaren pensioenopbouw (figuur 6 en 7).

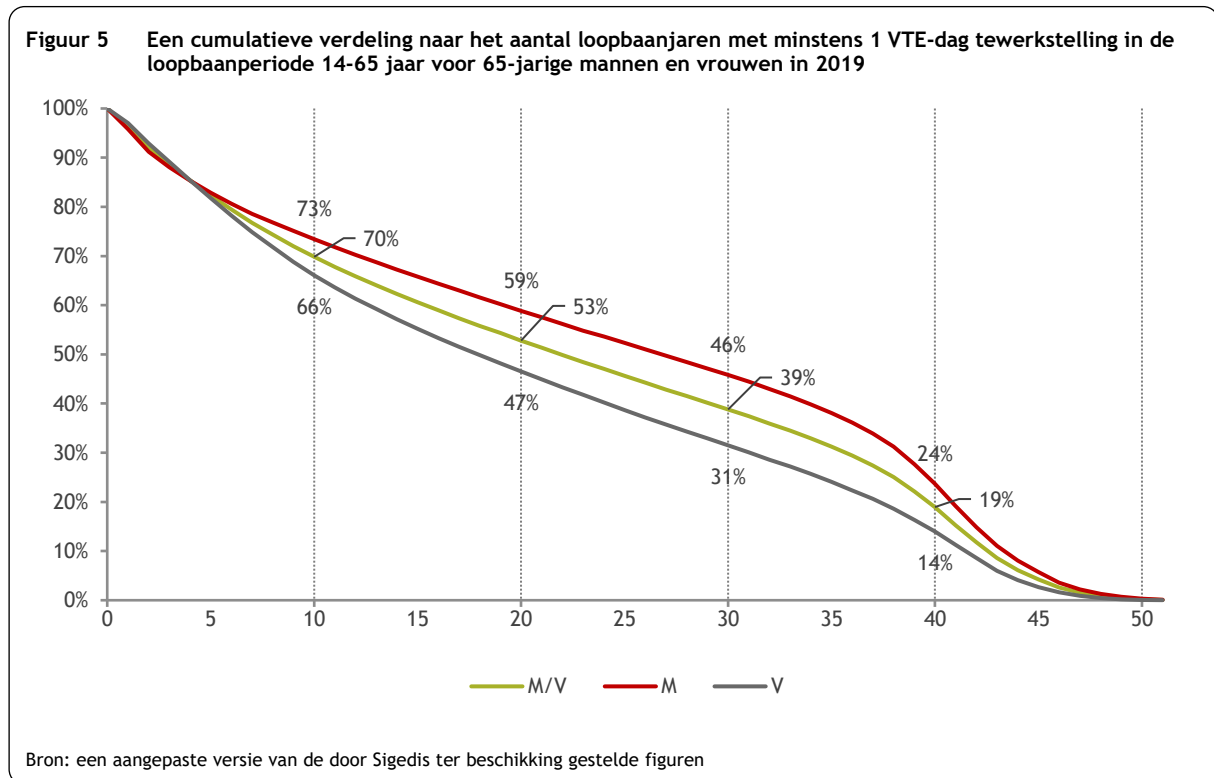
In figuur 4 delen we het aantal gewerkte jaren met minstens 1 VTE-dag op in klassen en bepalen we hoeveel percent van de mannen en/of vrouwen tot die klassen behoort. De figuur toont aan dat de zwaartepunten van de verdeling zich bevinden aan de uiteinden van het diagram, wat wil zeggen dat een groot deel van de 65-jarigen uit de onderzoekspopulatie een korte of een lange loopbaan bij een Belgische werkgever kan aantonen. Daarentegen heeft slechts een beperkt aantal 65-jarigen een loopbaan die in de buurt van de vermelde gemiddelde waarde ligt van 23,1 gewerkte loopbaanjaren: de figuur duidt aan dat slechts 7% van de 65-jarige mannen en vrouwen een loopbaan heeft in de klasse van 21 tot en met 25 gewerkte loopbaanjaren.



Figuur 5 geeft vervolgens een cumulatieve verdeling van het aantal gewerkte loopbaanjaren als werknemer. De X-as bevat het cumulatief aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag gewerkt en de Y-as toont het percentage recent gepensioneerd (mannen en/of vrouwen) uit de onderzoekspopulatie. De figuur geeft aan wat het percentage 65-jarigen is met *meer* dan een bepaald aantal loopbaanjaren. Ze toont onder andere dat 19% van de recent gepensioneerd een lange loopbaan heeft van meer dan 40 jaar tewerkstelling (of 81% van de 65-jarigen heeft een loopbaan van 40 jaar of minder). De percentages



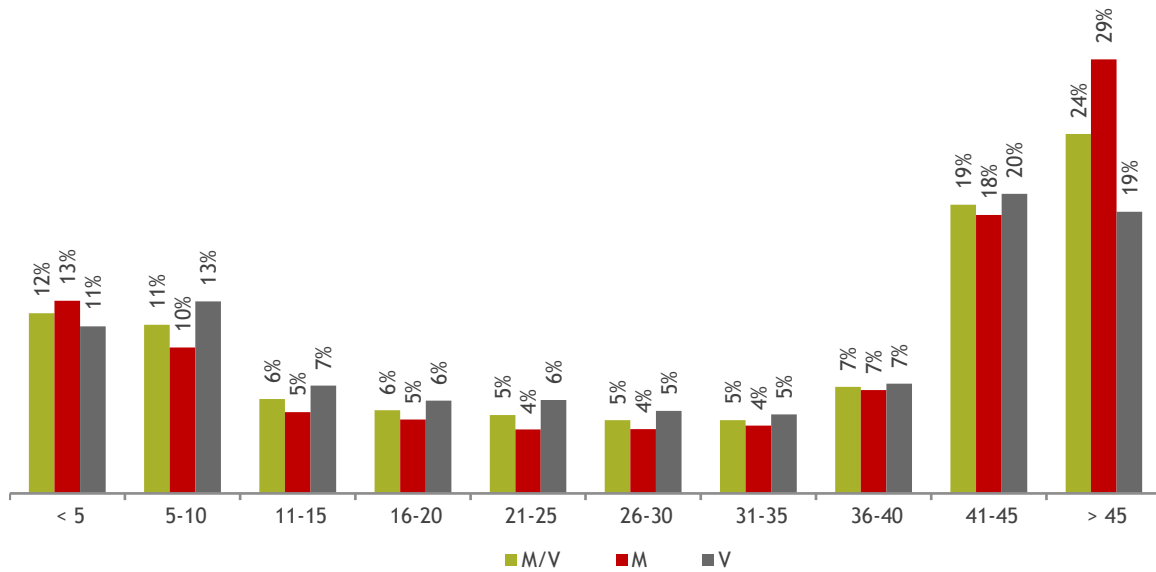
liggen hoger bij mannen dan bij vrouwen, wat wil zeggen dat meer mannen een lange loopbaan hebben van meer dan 40 jaar (24%) in tegenstelling tot bij de vrouwen (14%). Aan het andere uiteinde van de figuur zien we dat een aanzienlijke groep 65-jarigen slechts een beperkt aantal jaren heeft gewerkt als werknemer bij een Belgische werkgever. Ongeveer een derde van de werknemers heeft een loopbaan die bestaat uit maximaal 10 gewerkte jaren (immers, 70% van de 65-jarigen heeft een loopbaan van meer dan 10 gewerkte jaren). Vooral vrouwen hebben een korte werknemersloopbaan: 34% van de vrouwen heeft een loopbaan van maximum 10 jaar in vergelijking met 27% van de mannen (of 66% van de vrouwen en 73% van de mannen hebben een loopbaan van meer dan 10 jaar).



We hernemen de informatie uit figuur 4 en 5 maar voegen in volgende twee figuren ook de gelijkgestelde loopbaandagen toe aan de verdelingsinformatie. Figuur 6 en 7 geven met andere woorden informatie over de verdeling van de onderzoekspopulatie naar het aantal jaren pensioenopbouw vanaf 1 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dag. De toevoeging van de gelijkgestelde periodes in figuur 6 heeft een zichtbare impact op de verdeling. Ten opzichte van figuur 4 is het aandeel lange loopbanen gestegen en het aandeel korte loopbanen gedaald. Toch zien we nog steeds dat de loopbanen van de 65-jarigen, net zoals in figuur 4, zich voornamelijk aan de uiteinden van de verdeling bevinden.



Figuur 6 Een verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag pensioenopbouw (in klassen) in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019

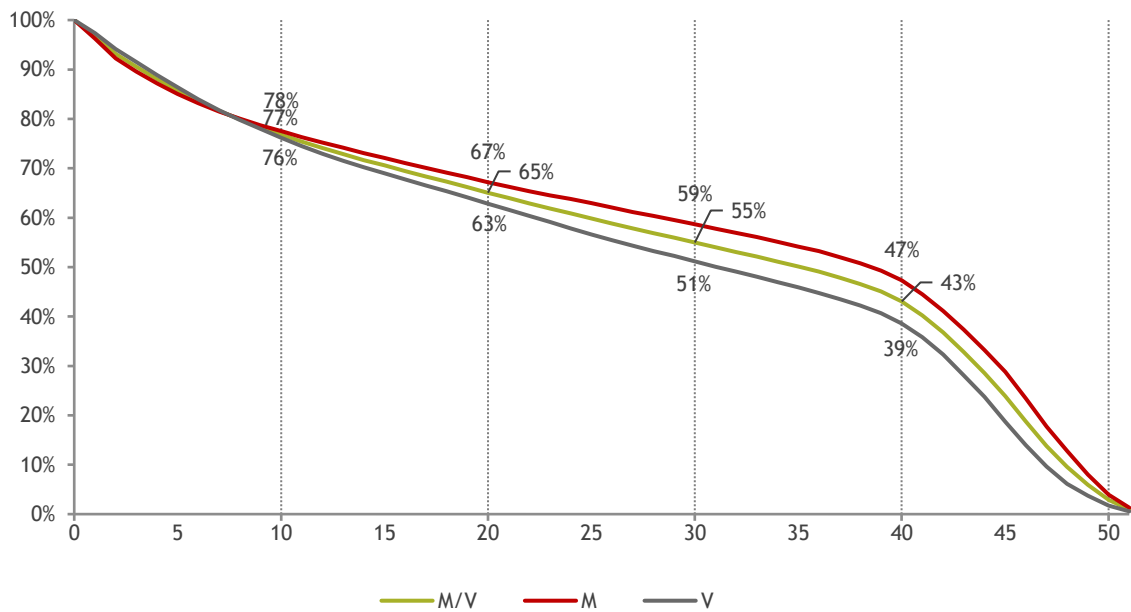


Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 7 geeft de cumulatieve verdeling naar het aantal jaren pensioenopbouw. Op de X-as vinden we het cumulatief aantal jaren pensioenopbouw en de Y-as bevat het percentage recent gepensioneerden (mannen en/of vrouwen) met meer dan een bepaald aantal loopbaanjaren. Figuur 7 toont enerzijds aan dat 43% van de 65-jarigen een lange loopbaan heeft van meer dan 40 jaar pensioenopbouw (of 57% van de 65-jarigen heeft een loopbaan van 40 jaar of minder). Bij mannen ligt dit percentage (47%) hoger dan bij vrouwen (39%). Anderzijds toont de figuur aan dat een aanzienlijke groep van de 65-jarigen slechts een korte loopbaan heeft. Zo heeft 23% van de 65-jarigen een loopbaan van maximum 10 jaar pensioenopbouw als werknemer (of 77% van de 65-jarigen heeft een loopbaan van meer dan 10 jaar pensioenopbouw als werknemer). Bij recent gepensioneerde mannen en vrouwen heeft respectievelijk 22% en 24% een loopbaan van maximum 10 jaar pensioenopbouw (respectievelijk 78% en 76% heeft een loopbaan van meer dan 10 jaar pensioenopbouw). Hieruit blijkt dat het lage gemiddelde uit figuur 3 (van 29,6 jaren pensioenopbouw) sterk wordt beïnvloed door aanwezigheid van veel korte loopbanen in de verdeling.



Figuur 7 Een cumulatieve verdeling naar het aantal loopbaanjaren met minstens 1 VTE-dag pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarigen mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

De vraag is dan wat de vele korte loopbanen in de verdeling kan verklaren. We zien drie mogelijke oorzaken voor de aanwezigheid van korte loopbanen. Een eerste hypothese is dat de korte loopbanen voor een groot stuk te wijten zijn aan de loopbanen die deels zijn opgebouwd in het buitenland. De gebruikte loopbaangegevens hebben betrekking op werknemers die 65 jaar oud zijn in 2019 en een tewerkstelling bij een Belgische werkgever kunnen aantonen, ook al was deze tewerkstelling slechts van korte duur.⁵ De loopbaangegevens van werknemers met een korte tewerkstelling bij een Belgische werkgever maken dus ook deel uit van de onderzoekspopulatie. Denk bijvoorbeeld aan de loopbaangegevens van immigranten die zich in België vestigden met een voorafgaandelijke tewerkstelling in het buitenland of aan Belgen die een deel van hun loopbaan in het buitenland hebben gepresteerd. Dat een deel van de onderzoekspopulatie een gemengde loopbaan heeft en dus zowel heeft gewerkt als werknemer en zelfstandige, kan een tweede reden zijn voor de aanwezigheid van de korte werknemersloopbanen. Een derde mogelijke oorzaak voor het grote aandeel korte loopbanen in de verdeling is de traditionele gezinsvorm waarbij de man kostwinner was en de vrouw na slechts enkele loopbaanjaren thuis bleef. Deze laatste hypothese kan een verklaring zijn voor de genderverschillen in figuren 5 en 7.

We beschikken niet over gegevens om de impact van de buitenlandse loopbaanjaren⁶, de loopbaanjaren als zelfstandige en de beperkte loopbaanjaren van huisvrouwen verder te duiden. Eerder onderzoek

⁵ In bijlage 1 gaan we dieper in op de selectie van de loopbaangegevens.

⁶ Op basis van bijkomende gegevens die Sigedis op 17 januari 2022 aanleverde blijkt dat, wanneer we enkel kijken naar de 65-jarigen die in 2021 in België wonen, slechts 20% van de werknemers een loopbaan heeft van maximaal 10 gewerkte jaren (in tegenstelling tot 30%, figuur 5) of dat slechts 13% van de werknemers een loopbaan heeft van maximaal 10 jaar pensioenopbouw (in tegenstelling tot 23%, figuur 7). Deze cijfers geven een indicatie dat het aandeel korte loopbanen zal verminderen wanneer men diegenen met buitenlandse loopbanen uitsluit van de statistieken. Let wel, de woonplaats in België is geen geschikt criterium om werknemers met buitenlandse loopbanen af te bakenen. Diegenen met een volledige Belgische loopbaan die na pensionering verhuizen naar het buitenland worden door dit criterium namelijk ook uitgesloten van de



van het Federaal Planbureau (Peeters & Van Camp, 2016) geeft wel een indicatie van de invloed van de buitenlandse loopbaanjaren en de loopbaanjaren als zelfstandige op de gepresenteerde cijfers.

Ten eerste toont de vergelijking met deze eerdere studie dat het aandeel korte loopbanen kleiner is wanneer de loopbaangegevens van werknemers met pensioenopbouw in het buitenland worden uitgesloten van de analyses. Dit zien we zowel in de verdeling als in de gemiddeldes (Peeters & Van Camp, 2016, pp. 14-15). Wat de verdeling betreft, tonen de figuren in de eerdere studie dat nog geen 5% van recent gepensioneerde mannen en net geen 20% van recent gepensioneerde vrouwen in 2011 een korte loopbaan als werknemer had van maximum 10 jaar. Dit in tegenstelling tot 22% van de mannen en 24% van de vrouwen op basis van de cijfers in het huidige rapport. Het uitsluiten van werknemers die hun loopbaan deels hebben opgebouwd in het buitenland heeft ook een impact op het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw. In diezelfde studie van het Federaal Planbureau was het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw gelijk aan 44 jaar voor mannen en 30 jaar voor vrouwen (in tegenstelling tot gemiddeld 30,8 of 28,3 jaren hier; zie figuur 3).

De vergelijking met de eerdere studie leert ons ten tweede dat de gemengde loopbanen als werknemer en zelfstandige een grotere impact hebben op het gemiddelde bij mannen dan bij vrouwen. De vermelde gemiddeldes in de eerdere studie hebben enkel betrekking op individuen met een zuivere werknemersloopbaan. Dat het gemiddelde bij mannen (vgl. 44 jaar in de eerdere studie met 30,8 jaar in deze studie) meer afwijkt dan het gemiddelde bij vrouwen (vgl. 30 jaar in de eerdere studie met 28,3 jaar in deze studie) kunnen we (deels) toeschrijven aan het feit dat mannen vaker dan vrouwen een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige hebben. Recente cijfers van de Federale Pensioendienst (2019, pp. 29-33) tonen namelijk dat het aandeel gepensioneerden met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige groter is bij mannen van 65 tot en met 69 jaar dan bij vrouwen.

Het is wel belangrijk om op te merken dat we de gemiddeldes uit de eerdere studie niet zonder meer kunnen vergelijken met de gemiddeldes uit dit rapport. De vermelde gemiddeldes uit de studie van het Federaal Planbureau zijn namelijk gebaseerd op de samengedrukte loopbaanjaren en houden ook rekening met de 'gratis gelijkstelling' (zie ook voetnoot 4).⁷ In wat volgt presenteren we ook statistieken over het aantal samengedrukte loopbaanjaren om de reeds getoonde resultaten verder aan te vullen.

1.2.4. Het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes

In deze laatste sectie trachten we het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes in de loopbaan van een gemiddelde 65-jarige in 2019 verder te exploreren. Dit doen we aan de hand van het aantal samengedrukte loopbaanjaren. Het aantal samengedrukte jaren wordt berekend door de som te nemen van alle gewerkte en/of gelijkgestelde dagen gedeeld door 312.⁸ In tegenstelling tot de vorige secties, wordt een jaar dus niet geteld als één jaar in geval van 1 VTE-dag, maar worden *alle* VTE-dagen geaggregeerd. Terwijl een loopbaan van bijvoorbeeld 4 jaren met exact 78 VTE-dagen gelijk was aan 4

statistieken. In bijlage 2 geven we een suggestie over de wijze waarop de Sigedis-dataset kan worden aangepast om werknemers met buitenlandse loopbanen af te zonderen.

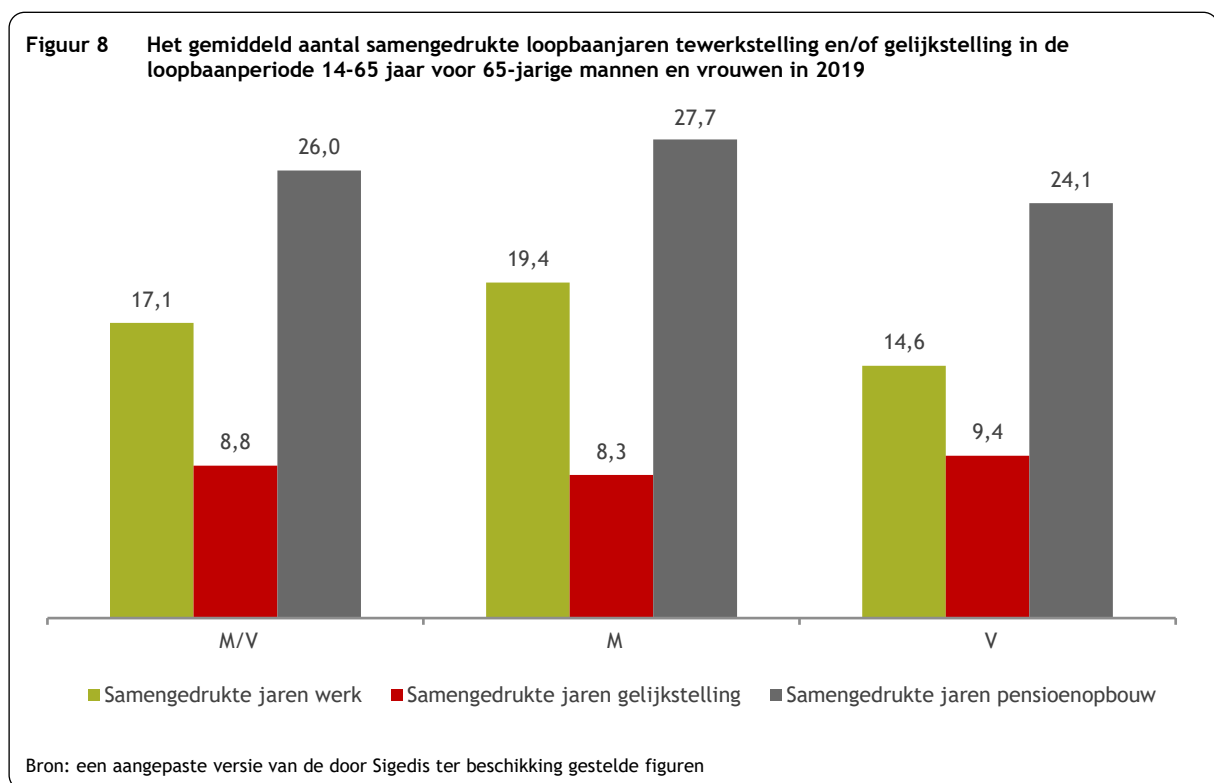
⁷ In bijlage 2 geven we enkele suggesties om de aangeleverde gegevens en dus ook de resultaten in dit rapport te verfijnen waaronder het toevoegen van informatie over de 'gratis gelijkstelling'.

⁸ De loopbaandagen worden omwille van historische redenen omgezet naar loopbaandagen in een zesdagenweek. Eén samengedrukt loopbaanjaar bestaat dan uit 312 dagen (of 52 weken van 6 werkdagen).



loopbaan jaren in de vorige secties, wordt er in deze sectie dus één samengedrukt loopbaanjaar van 312 loopbaandagen geregistreerd. De samengedrukte loopbaan jaren kunnen gebruikt worden om een inzicht te geven in het belang van de gelijkgestelde periodes (in tegenstelling tot de telling in figuur 3). Het verschil tussen het gemiddeld aantal samengedrukte jaren tewerkstelling en het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw kan immers eenduidig worden geïnterpreteerd als het aantal samengedrukte jaren gelijkstelling.

Figuur 8 geeft daarom het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaan jaren voor 65-jarige vrouwen en/of mannen uit de onderzoekspopulatie opgesplitst naar de gewerkte loopbaan jaren, de gelijkgestelde loopbaan jaren en de loopbaan jaren pensioenopbouw.



Figuur 8 toont dat een gemiddelde 65-jarige in 2019 17,1 samengedrukte jaren heeft gewerkt. Bij mannen ligt dit aantal hoger dan bij vrouwen. Recent gepensioneerde mannen werken gemiddeld 19,4 samengedrukte jaren en vrouwen gemiddeld 14,6 samengedrukte jaren. Uit figuur 8 maken we eveneens op dat de gelijkgestelde periodes van groot belang zijn in de gemiddelde loopbaan van recent gepensioneerden in 2019. Voor 65-jarigen in 2019 bestaat gemiddeld 8,8 jaar van de loopbaan uit gelijkstellingen. Mannen hebben gemiddeld minder samengedrukte jaren gelijkstelling (8,3) dan vrouwen (9,4). Wanneer alle loopbaandagen worden geaggregeerd, vinden we dat 65-jarigen in 2019 gemiddeld 26,0 samengedrukte loopbaan jaren pensioenopbouw kunnen aantonen. De samengedrukte loopbaan van recent gepensioneerden mannen is gemiddeld genomen langer dan die van vrouwen (vgl. 27,7 bij mannen met 24,1 bij vrouwen).

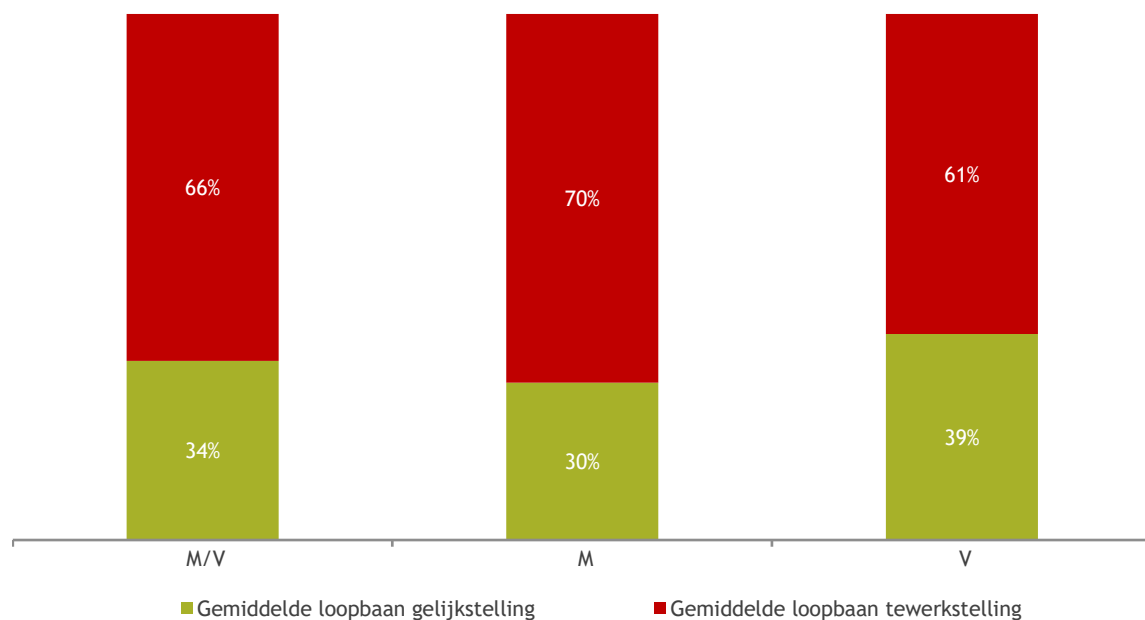
Deze gemiddeldes verschillen van de gemiddeldes in figuur 2 en 3 omdat we in deze figuur gebruik maken van de samengedrukte loopbaan jaren. De gemiddeldes in figuur 8 kunnen hierdoor wel naast het eerder vermelde rapport van het Federaal Planbureau (Peeters & Van Camp, 2016) worden gelegd.



Het grote verschil tussen de vroegere cijfers (cf. gemiddeld 44/30 samengedrukte jaren pensioenopbouw voor mannen en vrouwen) en onze resultaten (gemiddeld 27,7/24,1 samengedrukte jaren pensioenopbouw voor mannen en vrouwen) is, zoals eerder besproken, te wijten aan de vele korte werknemersloopbanen in de Sigedis-dataset. Ook het ontbreken van de 'gratis gelijkstelling' heeft een beperkte invloed op het vermelde verschil (zie ook voetnoot 4).

In figuur 9 kijken we vervolgens naar de verhouding tussen het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren gelijkstelling en het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw voor 65-jarigen alsook voor mannen en vrouwen apart. Figuur 9 toont dat gemiddeld 34% van de loopbaan van recent gepensioneerden voortvloeit uit gelijkgestelde periodes (cf. figuur 8; 8,8 gedeeld door 26,0). Voor vrouwen zijn gelijkgestelde periodes gemiddeld genomen belangrijker in de loopbaan (39%) dan voor mannen (30%).

Figuur 9 Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-65 jaar voor 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



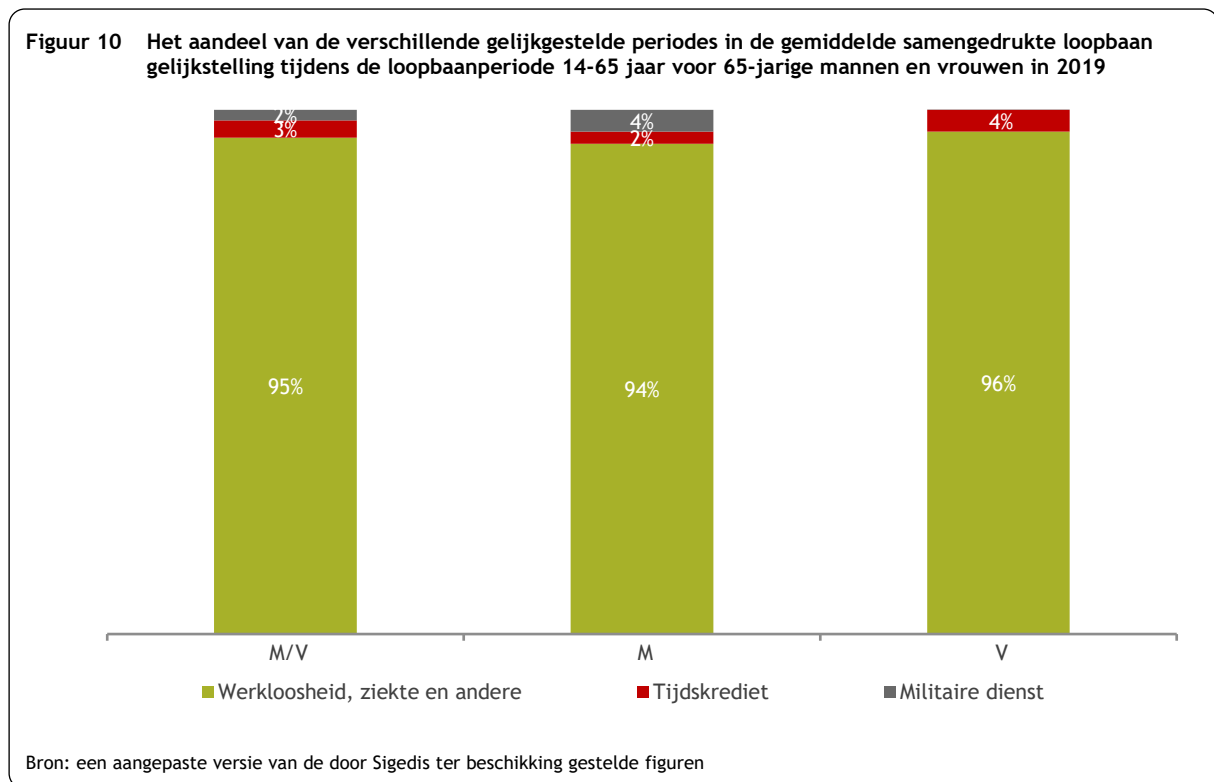
Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

De getoonde resultaten zijn vergelijkbaar met die uit de vermelde studie van het Federaal Planbureau. Volgens deze eerdere studie bij recent gepensioneerden in 2011 wordt de loopbaan van mannelijke werknemers voor gemiddeld 30% gelijkgesteld en die van vrouwelijke werknemers voor gemiddeld 37% (Peeters & Van Camp, 2016, p. 18). Een voorzichtige conclusie kan zijn dat de aanwezigheid van de vele korte loopbanen een grote impact heeft op de getoonde gemiddeldes in dit rapport, maar dat het belang van de gelijkgestelde periodes in de gemiddelde loopbaan constant blijft ongeacht de onderzoekspopulatie (recent gepensioneerden met een zuivere werknemersloopbaan en zonder buitenlandse pensioenrechten in de eerdere studie of 65-jarigen met eventuele buitenlandse pensioenrechten en/of pensioenrechten in het zelfstandigenstelsel in deze studie).



1.2.5. Het belang van de verschillende types gelijkstellingen

In deze laatste sectie gaan we dieper in op het gemiddeld aantal samengedrukte jaren gelijkstelling om te bepalen welk type gelijkstelling het belangrijkste is in de loopbaan van recent gepensioneerd. Figuur 10 toont het belang aan van verschillende types van gelijkstelling binnen de gemiddelde gelijkgestelde loopbaan uit figuur 8. De gelijkgestelde periodes worden opgesplitst in drie categorieën: (1) werkloosheid, ziekte (waaronder onder andere ook de moederschapsrust) en andere, (2) tijdskrediet en (3) militaire dienst. Het valt meteen op dat de eerste categorie een amalgaam is van verschillende soorten gelijkstellingen. Deze categorie bevat niet enkel werkloosheid, ziekte en andere gelijkstellingen zoals de gelijkstelling voor staking maar ook de gelijkstellingen waarvoor geen onderscheid kan worden gemaakt tussen werkloosheid en ziekte. De loopbaangegevens vóór 1990 laten immers niet altijd toe om een onderscheid te maken tussen deze gelijkstellingen. Omdat 65-jarigen reeds een aanzienlijk deel van de loopbaan hebben gepresteerd vóór 1990, worden de verschillende soorten gelijkstellingen samengevoegd in de eerste categorie.



In combinatie met figuur 9, kunnen we besluiten dat gemiddeld een derde (of 34%) van de loopbaan van recent gepensioneerd werknemers in 2019 bestaat uit gelijkgestelde periodes die voor 95% het gevolg zijn van werkloosheid, ziekte of andere redenen. Bij mannen zien we dat de gelijkgestelde periodes voor 4% bestaan uit militaire dienst. Tijdskrediet vormt verder slechts een fractie van de gelijkstellingen bij zowel de 65-jarige mannen als vrouwen. Het systeem van tijdskrediet bestaat sinds 1985 en werd tijdens de laatste decennia verder uitgebreid. De beperkte toepassing en onbekendheid van dit systeem in de beginjaren na invoering heeft er wellicht toe geleid dat 65-jarigen in 2019 hier amper gebruik van hebben gemaakt.



2. De loopbaansamenstelling van verschillende leeftijdscohorten

In dit tweede deel bespreken we de loopbaansamenstelling van diverse leeftijdscohorten (i.e. individuen met dezelfde leeftijd in 2019) om eventuele verschillen in de pensioenopbouw te kunnen identificeren. Meer bepaald behandelen we de loopbaansamenstelling van individuen die 35-, 45-, 55- en 65 jaar oud zijn in 2019 en een loopbaan als werknemer hadden.⁹ Deze individuen zijn respectievelijk geboren in 1984, 1974, 1964 en 1954. Om een vergelijking te maken tussen deze leeftijdscohorten, moeten we een identieke periode observeren. Het zou immers onzinnig zijn om de ganse loopbaan van 35-jarigen te vergelijken met die van 65-jarigen aangezien deze laatste groep heel wat meer jaren op de teller heeft. In wat volgt bestuderen we daarom de gelijkenissen en verschillen in de loopbaan tussen de verschillende leeftijdscohorten gedurende de loopbaanperiodes van 14 tot en met 35 jaar, 14 tot en met 45 jaar en 14 tot en met 55 jaar.¹⁰ Hierna spreken we ook over de eerste, tweede en derde loopbaanperiode om te verwijzen naar deze periodes. Merk op dat de tweede loopbaanperiode (14 tot en met 45 jaar) dus ook de eerste periode omvat (14 tot en met 35 jaar) en de derde loopbaanperiode (14 tot en met 55 jaar) ook de eerste (14 tot en met 35 jaar) en de tweede (14 tot en met 45 jaar).

In deze vergelijkende analyse worden slechts een aantal van de figuren uit deel 1 gepresenteerd. Het reproduceren van alle figuren uit deel 1 voor de vier leeftijdscohorten zou ons te ver leiden. We beperken ons daarom tot de loopbaan kenmerken die inhoudelijk het meest zinvol zijn om de gelijkenissen en verschillen in de loopbaansamenstelling weer te geven. Meer bepaald gaat het over het startpunt van de loopbaan, het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw, het belang van de gelijkgestelde of tewerkgestelde periodes in deze loopbaan en de opdeling naar type gelijkstelling.

2.1. De start van de Belgische werknemersloopbaan

In deze sectie bekijken we de leeftijd waarop 35-, 45-, 55- en 65-jarigen in 2019 hun loopbaan als werknemer zijn gestart. Herinner dat het startpunt van de carrière in de Sigedis-dataset gelijk is aan het eerste loopbaanjaar dat bestaat uit minstens 30 VTE-dagen tewerkstelling als werknemer en/of militaire dienst.¹¹ Zoals reeds uitgelegd, werd de vroegst mogelijke beginleeftijd van de loopbaan gelijkgesteld aan de leeftijd van 14 jaar. Omdat we net zoals in deel 1 weinig verschillen opmerken tussen mannen en vrouwen, maken de volgende figuren geen opsplitsing naar geslacht. De figuren bevatten informatie

⁹ Zoals aangeduid in tabel 1 in bijlage 1, bevat de Sigedis-dataset ook informatie over andere leeftijdscohorten (met name de 40-, 50- en 60-jarigen in 2019). Om de aangeleverde gegevens op een overzichtelijke manier te kunnen presenteren, werden de figuren in deel 2 van dit rapport beperkt tot maximum vier leeftijdscohorten (met name de 35, 45-, 55- en 65-jarigen in 2019).

¹⁰ Afhankelijk van de geselecteerde loopbaanperiode zijn de getoonde statistieken gebaseerd op populaties van diverse omvang (zie tabel 1 in bijlage 1). Een 65-jarige met een eerste loopbaanjaar op de leeftijd van 45 jaar maakt immers geen deel uit van de onderzoekspopulatie 65-jarigen in de loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar omdat hij/zij in deze periode nog geen loopbaan als werknemer had. Dit individu maakt daarentegen wel deel uit van de populatie in de loopbaanperiodes van 14 tot en met 45 jaar en van 14 tot en met 55 jaar.

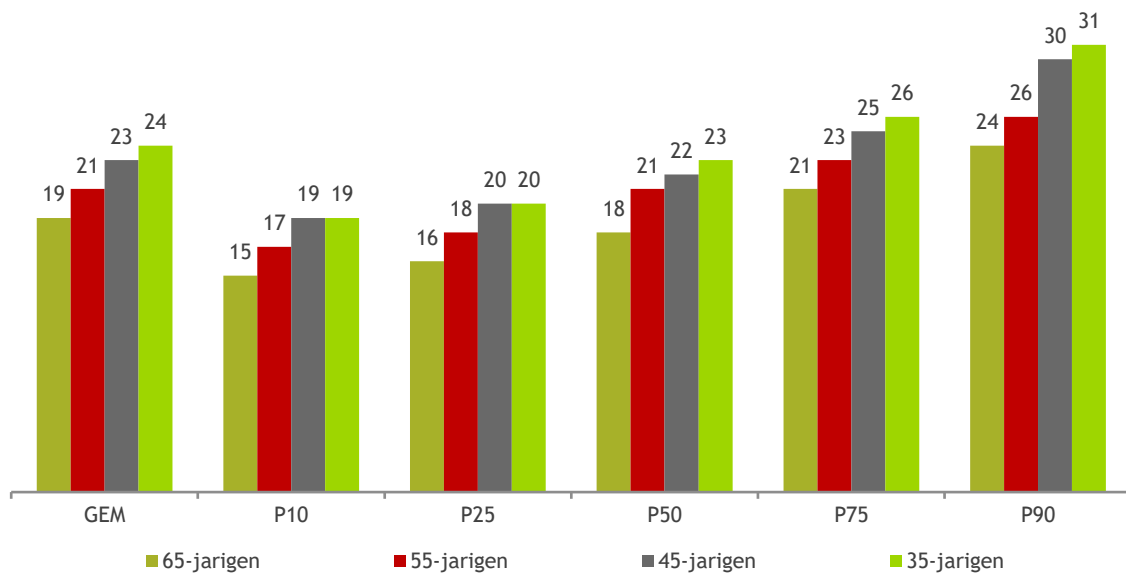
¹¹ Voor meer informatie over de selectie van de loopbaangegevens, verwijzen we naar bijlage 1.



over de gemiddelde leeftijd bij de start van de loopbaan en over de verdeling van deze leeftijd in de onderzoekspopulatie.

We beperken ons in figuur 11 tot de startleeftijd van de onderzoekspopulatie met een loopbaan in de periode tot en met 35 jaar. We hebben in sectie 1.1 gezien dat een late start van de loopbaan in België (wat allicht te wijten is aan een voorafgaandelijke tewerkstelling in het buitenland of als zelfstandige) een grote invloed heeft op de getoonde percentielverdeling. Door de loopbaanperiode tot en met 35 jaar in beschouwing te nemen, kijken we voornamelijk naar die individuen die hun loopbaan als werknemer in België zijn gestart. We gaan er namelijk van uit dat we hierdoor een aanzienlijk deel van de werknemers die eerst in het buitenland of eerst als zelfstandige hebben gewerkt, uitsluiten.

Figuur 11 De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

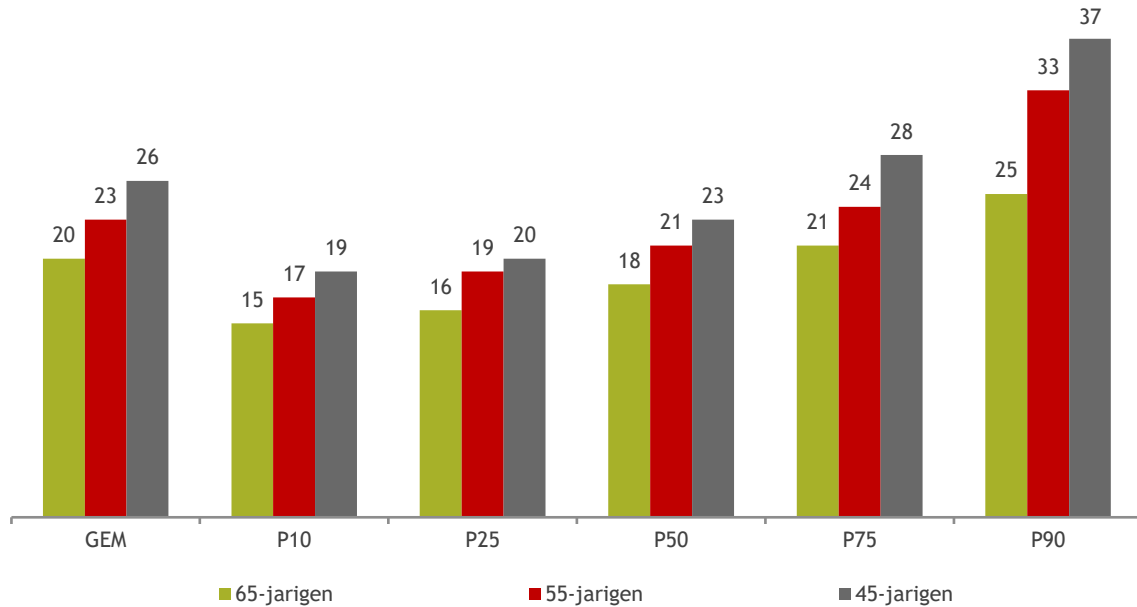
Figuur 11 toont dat mannen en vrouwen steeds later de arbeidsmarkt betreden. 65-jarigen in 2019 zijn hun loopbaan gemiddeld op de leeftijd van 19 jaar gestart; bij 35-jarigen was dat 24 jaar. Dezelfde stijging is zichtbaar in de percentielverdeling: de mediane leeftijd (percentiel 50) aan het begin van de loopbaan stijgt van 18 jaar bij 65-jarigen, naar 21 jaar bij 55-jarigen, naar 22 jaar bij 45-jarigen en naar 23 jaar bij 35-jarigen. De verschuiving naar een latere start van de loopbaan is ook duidelijk zichtbaar wanneer we de getoonde percentielen met elkaar in verband brengen: slechts 10% van de 55-jarigen startte de loopbaan destijds vanaf de leeftijd van 26 jaar (percentiel 90) terwijl maar liefst 25% van de 35-jarigen de loopbaan begon vanaf diezelfde leeftijd (percentiel 75).

Naast figuur 11 (die de loopbaanperiode tot en met 35 jaar bekijkt) beschouwen we in wat volgt de loopbaanperiodes van 14 tot en met 45 jaar (figuur 12) en van 14 tot en met 55 jaar (figuur 13). We bekijken met andere woorden de startleeftijd van de loopbaan van werknemers met een loopbaan in de tweede of derde loopbaanperiode. Late instromers, die na de leeftijd van 35 jaar de loopbaan als



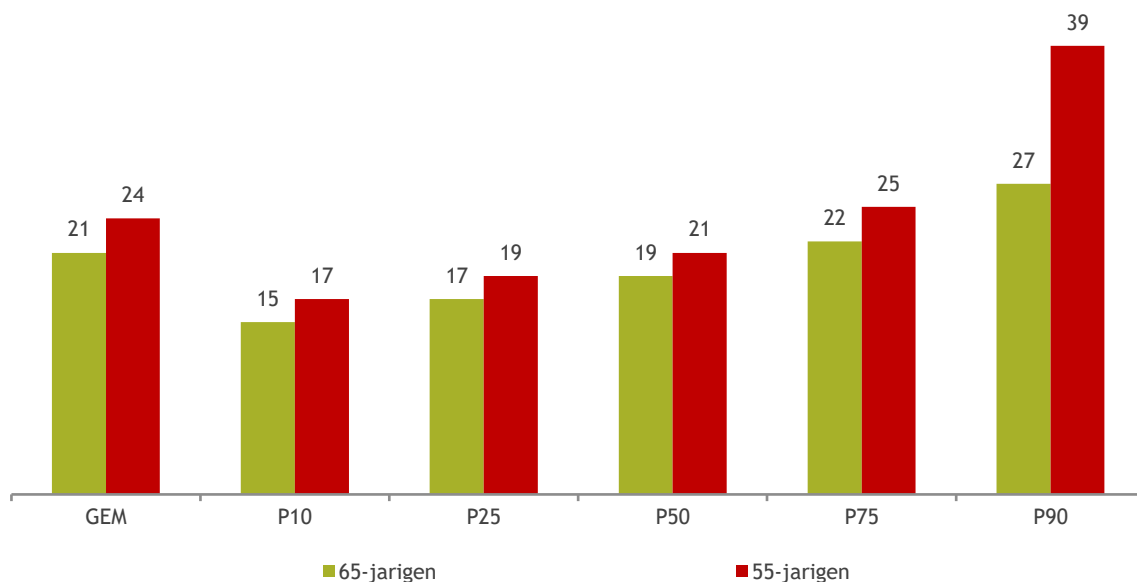
werknemer in België zijn gestart, zijn met andere woorden ook deel van de populatie in onderstaande figuren.

Figuur 12 De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 13 De leeftijd bij het begin van de loopbaan in de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarigen in 2019 met een loopbaan als werknemer



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuren 12 en 13 tonen grotendeels hetzelfde beeld. De jongere leeftijdscohorten zijn de loopbaan op latere leeftijd gestart in vergelijking met de oudere leeftijdscohorten. De invloed van late instromers



(vermoedelijk door een voorafgaandelijke tewerkstelling als zelfstandige of in het buitenland) is wel merkbaar in deze figuren. Vergelijken we bijvoorbeeld de 55-jarigen uit figuur 11 met de 55-jarigen uit figuren 12 en 13 (zie de blauwe staafjes), dan zien we dat de leeftijd van de oudste 10% gestegen is van 26 jaar (percentiel 90 in figuur 11) naar 33 jaar (percentiel 90 in figuur 12) en 39 jaar (percentiel 90 in figuur 13). Een relatief kleine groep van 55-jarigen in 2019 startte de loopbaan als werknemer dus op de leeftijd van 39 jaar of ouder als we hun loopbaanperiode tot en met 55 jaar in beschouwing nemen. De groep late instromers in de cohorte van 55-jarigen doet het 90^{ste} percentiel dus aanzienlijk stijgen.

2.2. De gewerkte en/of gelijkgestelde periodes in de Belgische werknemersloopbaan

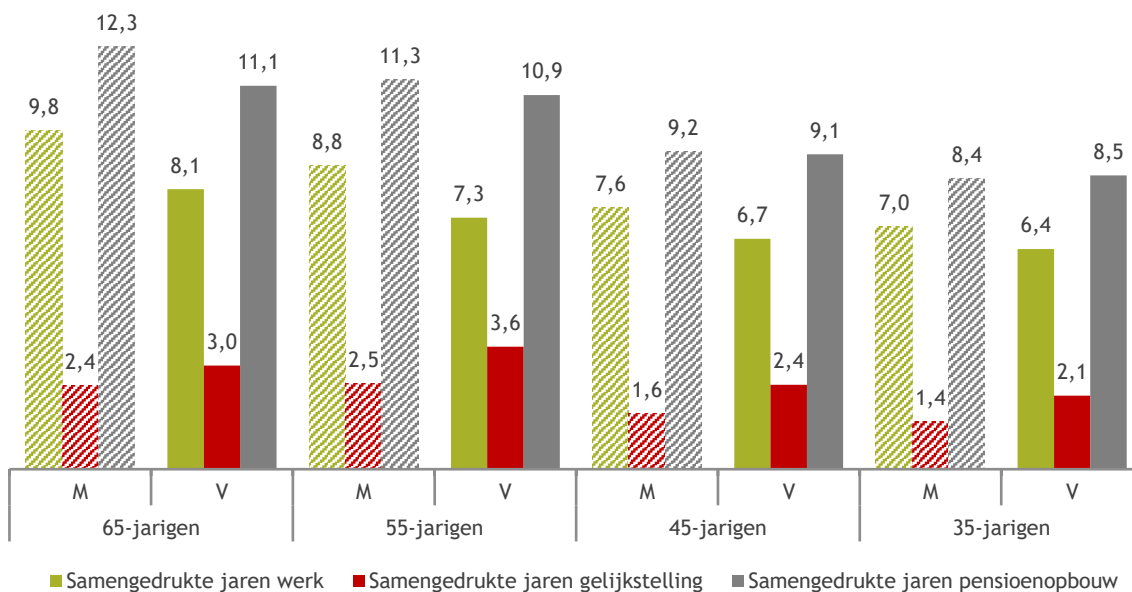
In volgende secties behandelen we voor de verschillende leeftijdscohorten achtereenvolgens het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw, het belang van de gelijkgestelde en gewerkte periodes in deze gemiddelde loopbaan en de opdeling naar verschillende types gelijkstelling. Herinner dat we enkel zicht hebben op de gewerkte en gelijkgestelde dagen die Belgische pensioenrechten in het werknemersstelsel genereren. We beschikken niet over gegevens met betrekking tot de periodes waarin men niet werkt noch een gelijkstelling opbouwt. Ook hebben we geen informatie over de gewerkte periodes die leiden tot pensioenopbouw als zelfstandige of tot buitenlandse pensioenopbouw.

2.2.1. Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw

Figuren 14, 15 en 16 tonen per loopbaanperiode het gemiddeld aantal samengedrukte jaren bestaande uit gewerkte en/of gelijkgestelde VTE-dagen. Herinner dat het aantal samengedrukte loopbaanjaren wordt berekend door de som te nemen van alle gewerkte en/of gelijkgestelde VTE-dagen gedeeld door 312. We bespreken in wat volgt enkel de samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw en dit voor mannen en vrouwen afzonderlijk. De verhouding tussen de gewerkte en gelijkgestelde loopbaan zal immers aan bod komen in sectie 2.2.2. Achtereenvolgens tonen we het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw per leeftijdscohorte in de loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar (figuur 14), van 14 tot en met 45 jaar (figuur 15) en van 14 tot en met 55 jaar (figuur 16). Zoals aangegeven verwijzen we ook naar deze periodes als de eerste, tweede en derde loopbaanperiode.



Figuur 14 Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaan jaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019

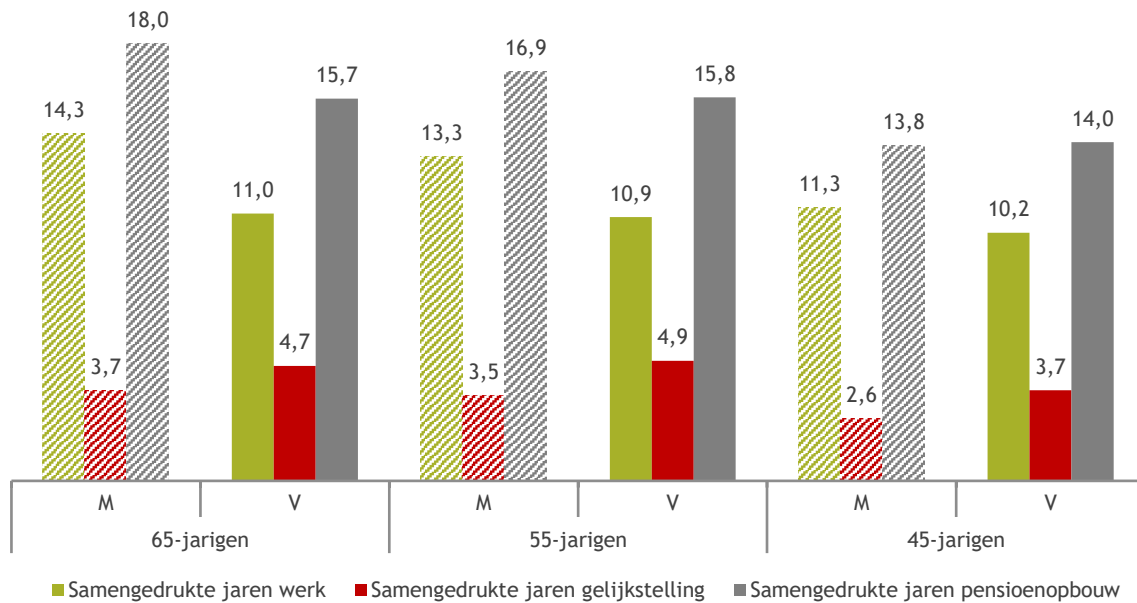


Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 14 toont twee belangrijke tendensen met betrekking tot het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw (zie de grijze staafjes – al dan niet gearceerd) tijdens de eerste loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar. Ten eerste zien we dat de leeftijd in 2019 positief samenhangt met het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw. Hoe ouder de leeftijdscohort, hoe meer jaren pensioenopbouw in de eerste loopbaanperiode. We zien met andere woorden dat 65-jarigen gemiddeld genomen meer pensioenopbouw hadden dan de 55-, 45- en 35-jarigen in de periode van 14 tot en met 35 jaar, dat 55-jarigen gemiddeld genomen meer jaren pensioenopbouw hadden dan 45- en 35-jarigen en dat 45-jarigen gemiddeld genomen meer pensioenopbouw hadden dan 35-jarigen. Deze vaststelling hangt samen met de latere start van de loopbaan. In figuur 11 hebben we immers aangetoond dat de 35-jarigen in 2019 gemiddeld 5 jaar later hun loopbaan zijn gestart dan 65-jarigen. Bijgevolg kunnen de 35-jarigen in deze eerste loopbaanperiode minder gewerkte of gelijkgestelde dagen aantonen in vergelijking met de 65-jarigen die al vroeger aan de slag gingen als werknemer. Figuur 14 toont ten tweede dat het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw voor mannen in de twee oudste leeftijdscohorten hoger ligt dan voor vrouwen in die cohorten (vgl. de gestreepte met de niet-gestreepte grijze staafjes). In tegenstelling tot bij werknemers die 55 en 65 jaar oud zijn in 2019, zien we dat de pensioenopbouw van de 35- en 45-jarige mannen nagenoeg gelijk is aan die van 35- en 45-jarige vrouwen (vgl. 8,4 met 8,5 bij de 35-jarigen en 9,2 met 9,1 bij de 45-jarigen).



Figuur 15 Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019

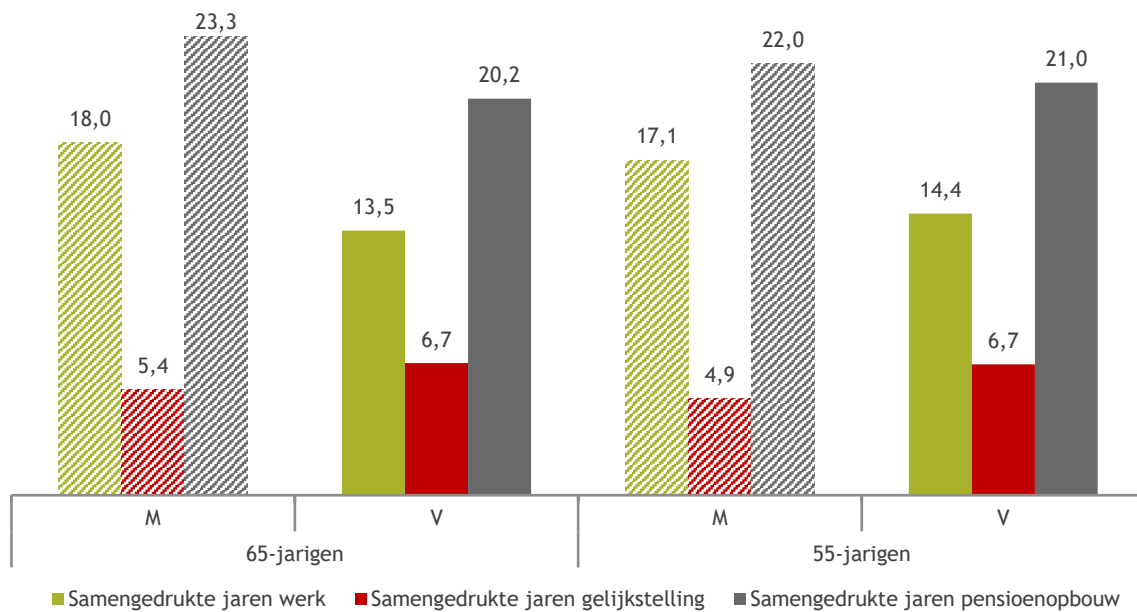


Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 15 bekijkt de tweede loopbaanperiode, i.e. van 14 jaar tot en met de leeftijd van 45 jaar. De figuur toont in de eerste plaats dat de eerder beschreven samenhang tussen de leeftijd in 2019 en het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw nog steeds van toepassing is bij mannen. In deze loopbaanperiode hebben mannen die 45 jaar oud zijn in 2019 gemiddeld minder jaren pensioenopbouw (13,8) dan mannen die 55 jaar oud zijn in 2019 (16,9). Verder hadden deze 55-jarige mannen op de leeftijd van 45 jaar gemiddeld minder loopbaanjaren pensioenopbouw dan 65-jarige mannen hadden op dat moment (18,0). Bij vrouwen is deze samenhang minder eenduidig vast te stellen. 45-jarige vrouwen in 2019 hadden tijdens deze tweede loopbaanperiode gemiddeld minder jaren pensioenopbouw (14,0) dan 55-jarige vrouwen (15,8). Daarentegen hadden de 55-jarige vrouwen gedurende deze loopbaanperiode gemiddeld ongeveer evenveel jaren pensioenopbouw als vrouwen die 65 jaar oud zijn in 2019 (15,7). Voorts is het vermelde genderverschil uit figuur 14 nog aanwezig bij de 65-jarigen gedurende hun loopbaanperiode van 14 tot en met 45 jaar. Vergelijken we de gestreepte met de niet-gestreepte grijze staafjes, dan zien we dat vrouwen in deze leeftijdscohort gemiddeld minder jaren pensioenopbouw (15,7) hebben dan mannen in dezelfde leeftijdscohort (18,0). Wel zien we dat dit genderverschil beperkter in omvang is voor diegenen die 55 jaar oud zijn in 2019 (vgl. 16,9 bij mannen met 15,8 bij vrouwen). Bovendien verdwijnt dit genderverschil volledig voor 45-jarigen in 2019. Binnen de jongste leeftijdscohort hebben vrouwen gemiddeld zelfs meer samengedrukte jaren pensioenopbouw (14,0) dan mannen (13,8).



Figuur 16 Het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw in de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

De vaststelling dat de oudere leeftijdscohorten gemiddeld meer jaren pensioenopbouw hebben dan de jongere leeftijdscohorten (zie figuren 14 en 15) geldt in de derde loopbaanperiode enkel nog voor mannen. In figuur 15 hebben we reeds aangetoond dat vrouwen die 55 jaar oud zijn in 2019 gemiddeld evenveel loopbaanjaren pensioenopbouw hebben dan de 65-jarige vrouwen hadden op de leeftijd van 45 jaar. In de derde loopbaanperiode (van 14 tot en met 55 jaar) – die wordt getoond in figuur 16 – zien we dat vrouwen die 55 jaar oud zijn in 2019 zelfs meer loopbaanjaren pensioenopbouw hebben dan de 65-jarige vrouwen hadden als ze 55 jaar oud waren (vgl. 21,0 met 20,2). Deze evolutie waarbij vrouwen uit de jongere leeftijdscohort gemiddeld meer pensioenopbouw hebben dan vrouwen uit de oudere leeftijdscohort hangt allicht samen met de overgang naar het tweeverdienersmodel.¹² Verder zien we – net als in de voorgaande figuren – nog steeds een genderverschil tussen de mannen en vrouwen binnen de leeftijdscohorten van de 55- en 65-jarigen. Net zoals in figuur 15, is het verschil tussen het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw bij mannen en vrouwen wel minder uitgesproken bij de 55-jarigen (vgl. 22,0 bij mannen met 21,0 bij vrouwen) dan bij de 65-jarigen (vgl. 23,3 bij mannen met 20,2 bij vrouwen) in de derde loopbaanperiode.

De laatste drie figuren hebben twee trends of veranderingen in de loopbaansamenstelling aangeduid. We vatten beiden hieronder nog eens samen en trekken enkele voorzichtige conclusies.

Allereerst werd duidelijk dat werknemers in de oudere leeftijdscohorten gedurende de eerste loopbaanperiode (van 14 tot en met 35 jaar) gemiddeld meer samengedrukte jaren pensioenopbouw

¹² Op basis van niet gepresenteerde verdelingsgegevens weten we dat nagenoeg 26% van alle vrouwen in de cohort van 65-jarigen maximaal 10 loopbaanjaren (met minstens 1 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dag) kon aantonen in de derde loopbaanperiode. Bij vrouwen uit de jongere cohort van 55-jarigen daalde dit percentage naar 19%. We kunnen met andere woorden concluderen dat de verdeling bij de cohort 65-jarige vrouwen meer korte loopbanen bevat dan de verdeling bij de cohort 55-jarige vrouwen. Zoals vermeld kan het traditionele kostwinnermodel mogelijk een deel van de korte loopbanen verklaren (zie sectie 1.2.3).



kunnen aantonen dan werknemers in de jongere leeftijdscohorten. De latere start van de loopbaan speelt hier allicht een rol. In de tweede en derde loopbaanperiode (van 14 tot en met 45 of 55 jaar) is deze vaststelling voornamelijk van toepassing op mannen. We hebben namelijk gezien dat in de tweede- en derde loopbaanperiode 55-jarige vrouwen gemiddeld bijna evenveel of meer jaren pensioenopbouw kunnen aantonen dan vrouwen die 65 jaar oud zijn in 2019. Als deze tendens zich in de toekomst zou verderzetten, zullen vrouwen die 55 jaar oud zijn in 2019 over tien jaar gemiddeld meer loopbaanjaren pensioenopbouw hebben dan recent gepensioneerde vrouwen in 2019 (cf. 24,1 loopbaanjaren; figuur 8).

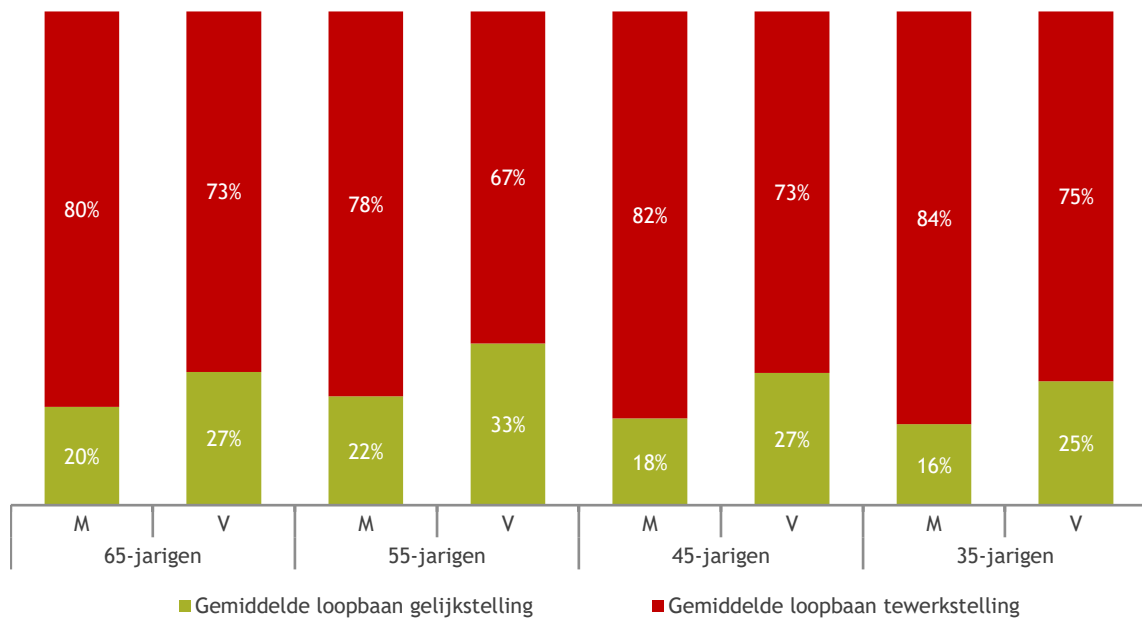
Ten tweede hebben we aangetoond dat mannen in nagenoeg elke loopbaanperiode gemiddeld genomen meer samengedrukte jaren pensioenopbouw hebben dan vrouwen in dezelfde leeftijdscohorte. Wel valt op dat het verschil tussen mannen en vrouwen zo goed als verdwenen is of dat vrouwen gemiddeld zelfs iets meer pensioenopbouw hebben dan mannen in de twee jongste leeftijdscohorten. Omdat we geen zicht hebben op de toekomstige loopbaanjaren van mannen en vrouwen die 35 of 45 jaar oud zijn in 2019 – en die in tegenstelling tot de oudere leeftijdscohorten nog veel loopbaanjaren kunnen opbouwen alvorens te pensioneren – kunnen we geen conclusies trekken over hun uiteindelijke loopbaan. Als hun loopbaan in dezelfde richting zou blijven evolueren, kunnen we wel verwachten dat er nauwelijks verschil zal zijn in het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw van deze mannen en vrouwen wanneer zij in de toekomst de pensioengerechtigde leeftijd zullen bereiken. Let wel, deze hypothese spreekt zich niet uit over toekomstige verschillen in de hoogte van het gemiddelde werknemerspensioen tussen mannen en vrouwen aangezien de hoogte niet alleen wordt verklaard door het aantal loopbaanjaren maar onder andere ook door het loon dat in aanmerking wordt genomen voor de pensioenberekening.

2.2.2. Het belang van de gewerkte en gelijkgestelde periodes

In figuren 14 tot en met 16 hebben we per loopbaanperiode het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw getoond voor individuen in verschillende leeftijdscohorten met een loopbaan als werknemer. In wat volgt delen we de getoonde gemiddeldes uit deze figuren op naar het aandeel gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen (dit doen we door de gemiddelde samengedrukte loopbaan tewerkstelling en gelijkstelling af te zetten ten opzichte van de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw). Op basis van deze informatie kunnen we inschatten of het belang van gelijkgestelde periodes in de eerste, tweede en derde loopbaanperiode is afgenomen of toegenomen. We doen met andere woorden geen uitspraken over veranderingen in de gemiddelde loopbaanduur tussen verschillende cohorten maar wel over veranderingen in de verhouding tussen het aantal gelijkgestelde en gewerkte VTE-dagen binnen de gemiddelde loopbaan pensioenopbouw. We bekijken achtereenvolgens de drie loopbaanperiodes van 14 tot en met 35 jaar (figuur 17), 14 tot en met 45 jaar (figuur 18) en 14 tot en met 55 jaar (figuur 19).



Figuur 17 Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35-, 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 17 toont enerzijds dat gelijkstellingen gemiddeld genomen belangrijker zijn voor vrouwen dan voor mannen in de eerste loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar en dit voor alle leeftijdscohorten. Anderzijds illustreert de figuur dat het belang van de gelijkgestelde periodes doorgaans afneemt naarmate de leeftijdscohorten jonger zijn. Zo was de gemiddelde loopbaan van 65-jarige mannen in de periode tot en met 35 jaar nog voor 20% het gevolg van gelijkstellingen terwijl de gemiddelde loopbaan van 35-jarige mannen in dezelfde periode slechts voor 16% uit gelijkstellingen bestaat. Allicht speelt de afschaffing van de militaire dienstplicht een rol in dit dalend belang van gelijkstellingen in de gemiddelde loopbaan van mannen. Bij vrouwen is deze daling minder opvallend: van 27% bij de 65-jarigen naar 25% bij de 35-jarigen. De beperkte daling bij vrouwen is mogelijks te wijten aan de gelijkstelling voor moederschapsrust omdat deze gelijkgestelde periode voor veel vrouwen van blijvend belang is. Ten gevolge het grote aandeel gelijkstellingen bij diegenen die 55 jaar oud zijn in 2019 is de hier besproken daling niet altijd goed zichtbaar bij de twee oudste cohorten. Bij de leeftijdscohorte die 55 jaar oud is in 2019 nam het belang van de gelijkgestelde periodes immers toe ten opzichte van de cohorte 65-jarigen.¹³

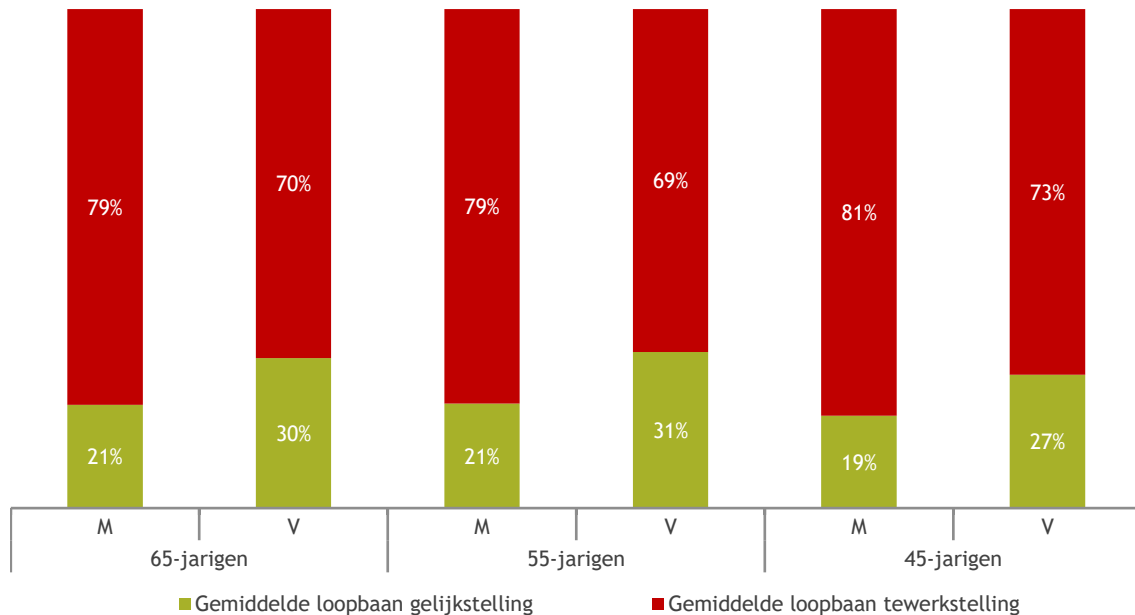
Het feit dat het belang van gelijkstellingen bij de jongere cohorten tijdens de eerste loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar lager ligt dan bij de oudere leeftijdscohorten hangt mogelijk samen met de lengte van de gemiddelde loopbaan tijdens deze eerste loopbaanperiode. Figuur 14 toonde aan dat de

¹³ Het groter aandeel gelijkstellingen bij 55-jarigen in 2019 is geen uitzondering. Ook voor de in dit rapport niet behandelde leeftijdscohorten van 60- en 50-jarigen was het belang van gelijkgestelde periodes in de gemiddelde loopbaan groter dan bij de cohorte van 65-jarigen. Er kunnen verschillende mogelijke verklaringen zijn voor het groter belang van gelijkstellingen in de cohorten van 60-, 55- en 50-jarigen ten opzichte van de cohorte 65-jarigen. Het (intensiever) gebruik van een bepaald type gelijkstelling kan een verklaring zijn (cf. sectie 2.2.3). Daarnaast kan bijvoorbeeld ook een periode van laagconjunctuur bij de instroom op de arbeidsmarkt een mogelijke verklaring zijn. Op basis van de gebruikte Sigedis-dataset kunnen we deze laatste verklaring niet onderbouwen.



gemiddelde samengedrukte loopbaan van 35- en 45-jarigen in de eerste loopbaanperiode korter is dan die van de oudere cohorten. Dat de gemiddelde loopbaan van 35- en 45-jarigen procentueel uit minder gelijkstellingen bestaat, kan samenhangen met het feit dat de kans om in een korte loopbaan gelijkstellingen op te bouwen kleiner is dan bij een lange loopbaan.

Figuur 18 Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 45-, 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019

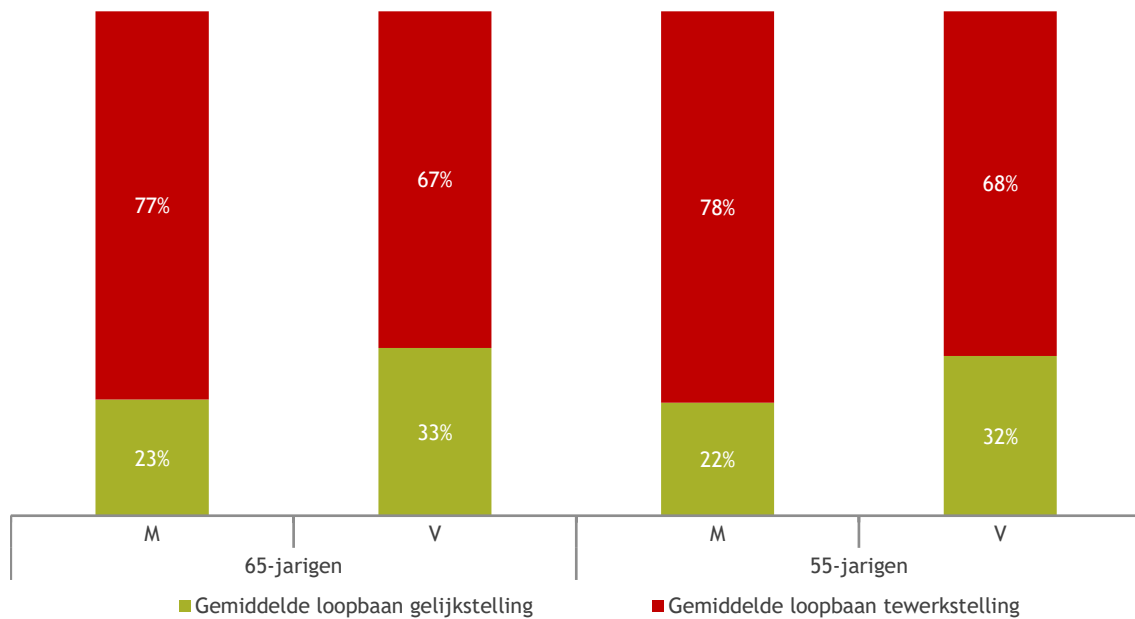


Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Op basis van figuur 18, over de tweede loopbaanperiode van 14 tot en met 45 jaar, kunnen we dezelfde conclusies trekken als in de vorige figuur. In de eerst plaats valt op dat binnen elke leeftidscohorte het aandeel gelijkgestelde dagen gemiddeld genomen belangrijker is bij vrouwen dan bij mannen. Voorts zien we ook dat het belang van gelijkstellingen in de tweede loopbaanperiode lager is naarmate men jonger is. Het belang van de gelijkgestelde periodes in de gemiddelde loopbaan bedraagt immers 21% bij mannen die 55 en 65 jaar oud waren in 2019 en 19% bij mannen die 45 jaar oud waren in 2019. Bij vrouwen is deze vaststelling ook zichtbaar omdat het aandeel gelijkgestelde dagen in de gemiddelde loopbaan bij 65- en 55-jarigen hoger ligt dan bij 45-jarigen (vgl. 30%/31% met 27%). Verder vinden we in deze loopbaanperiode nog steeds een groter aandeel gelijkgestelde dagen bij 55-jarige vrouwen ten opzichte van 65-jarige vrouwen in 2019 (vgl. 31% met 30%; cf. voetnoot 13).



Figuur 19 Het aandeel gewerkte en gelijkgestelde loopbaandagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw tijdens de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 19 geeft tot slot de verhouding weer tussen het aandeel gewerkte en gelijkgestelde dagen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan pensioenopbouw gedurende de derde loopbaanperiode van 14 tot en met 55 jaar. Net zoals in de vorige loopbaanperiodes, zijn de gelijkgestelde dagen in deze periode gemiddeld genomen belangrijker bij vrouwen dan bij mannen. Voorts maken mannen en vrouwen die 55 jaar oud zijn in 2019 gemiddeld genomen minder gebruik van gelijkgestelde periodes in vergelijking met mannen en vrouwen die 65 jaar oud zijn, al is dit verschil gering (vgl. 22%/32% met 23%/33%). De vaststelling uit figuur 17 en 18 – dat het belang van gelijkstellingen groter is bij 55- dan bij 65-jarigen – is dus niet langer van toepassing in de derde loopbaanperiode. Tussen de leeftijd van 45 en 55 jaar (i.e. tussen de tweede en derde loopbaanperiode) bestaat de gemiddelde samengedrukte loopbaan van de 65-jarigen met andere woorden voor een groter deel uit gelijkstellingen dan de loopbaan van 55-jarigen.

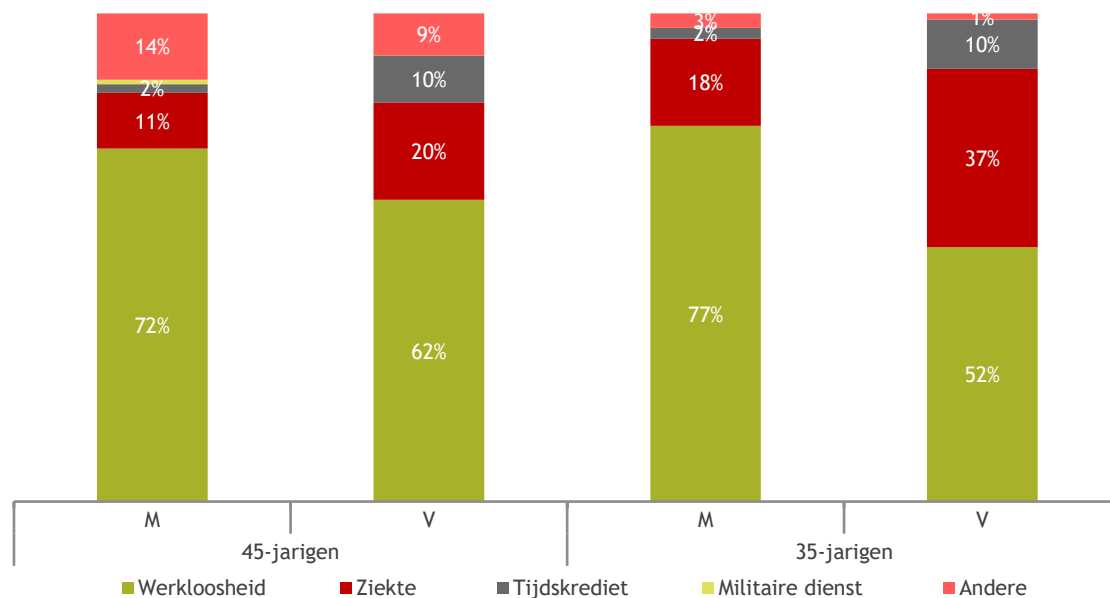
Samenvattend hebben figuren 17, 18 en 19 aangetoond dat het belang van gelijkgestelde periodes groter is in de gemiddelde loopbaan van vrouwen dan in de gemiddelde loopbaan van mannen. Daarnaast hebben de figuren verduidelijkt dat het aandeel gelijkstellingen minder groot is in de gemiddelde loopbaan van de jongere leeftijdscohorten dan in de gemiddelde loopbaan van de oudere leeftijdscohorten. Voor werknemers die 55 jaar oud zijn in 2019 geldt deze laatste vaststelling alleen wanneer we de derde loopbaanperiode (van 14 tot en met 55 jaar) bekijken. Dat gelijkstellingen gemiddeld genomen belangrijker zijn voor 55-jarigen dan voor 65-jarigen in de eerste en tweede loopbaanperiode is mogelijk het gevolg van het (intensiever) gebruik van een bepaald type van gelijkstelling (cf. voetnoot 13 en sectie 2.2.3).



2.2.3. Het belang van de verschillende types gelijkstellingen

In de vorige sectie behandelden we de verhouding tussen de gelijkgestelde en gewerkte periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan om inzicht te krijgen in het belang van de gelijkstellingen. Deze sectie gaat in iedere loopbaanperiode na welk type gelijkstelling het belangrijkste is. Hiervoor kijken we naar de verhouding van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde gelijkgestelde loopbaan zoals afgebeeld in figuren 14, 15 en 16. We splitsen de gelijkgestelde periodes op in volgende categorieën: (1) werkloosheid, (2) ziekte (waaronder onder andere ook de moederschapsrust), (3) tijdskrediet, (4) militaire dienst en (5) andere. Zoals eerder besproken laten de loopbaangegevens vóór 1990 niet altijd toe om een onderscheid te maken tussen ziekte en werkloosheid en andere gelijkstellingen (bijvoorbeeld de gelijkstelling voor staking of het statuut deeltijds werken met behoud van rechten). Werknemers die in 2019 55 of 65 jaar oud zijn, hebben in 1990 reeds een aanzienlijk deel van de loopbaan opgebouwd. Het is met andere woorden niet mogelijk om de gelijkstellingen voor ‘werkloosheid, ziekte, of andere’ van 55- en 65-jarigen op een zinvolle manier te vergelijken met die van de jongere leeftijdscohorten. We vergelijken daarom in wat volgt de 35-jarigen met de 45-jarigen en de 55-jarigen met de 65-jarigen. Voor de twee jongste leeftijdscohorten kijken we enkel naar de eerste periode (figuur 20) en voor de twee oudste leeftijdscohorten kijken we naar de tweede (figuur 21) en derde loopbaanperiode (figuur 22).

Figuur 20 Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-35 jaar voor 35- en 45-jarige mannen en vrouwen in 2019



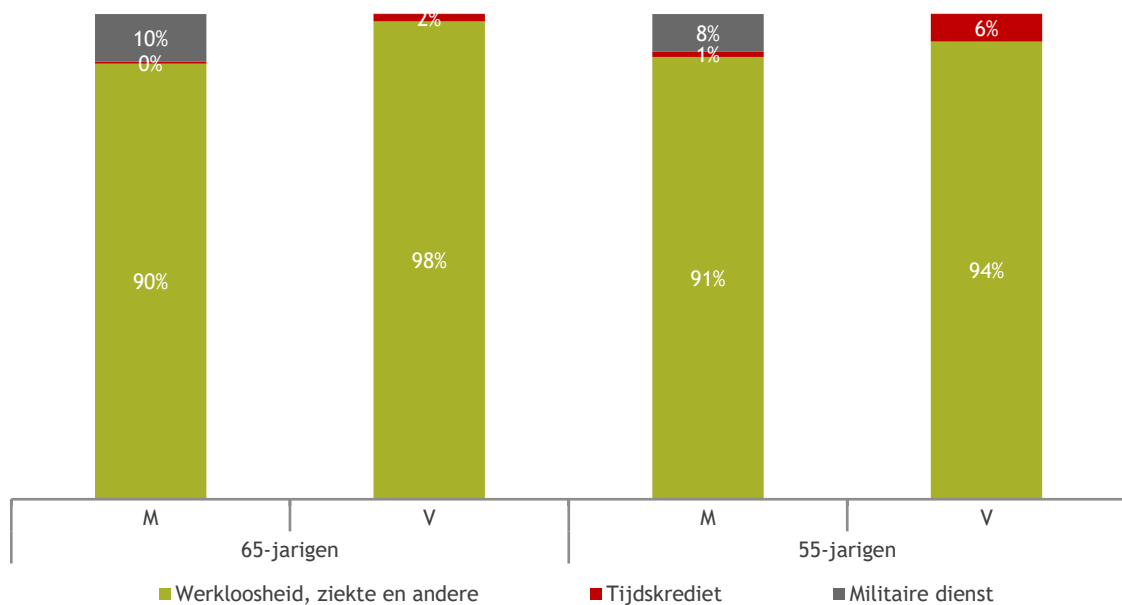
Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 20 geeft een procentuele opsplitsing naar de verschillende soorten gelijkstellingen in de eerste loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar bij diegenen die 35 of 45 jaar oud zijn in 2019. Figuur 20 toont dat het belang van ‘andere’ gelijkstellingen in deze loopbaanperiode lager is bij de 35-jarigen ten opzichte van de 45-jarigen en dit zowel bij mannen als vrouwen (vgl. 3%/1% bij 35-jarigen met 14%/9% bij 45-jarigen). Daarnaast duidt de figuur ook op verschuivingen in het belang van de verschillende types gelijkstellingen die niet van toepassing zijn op beide geslachten. We zien namelijk dat de 35-jarige



mannen in 2019 geen gelijkstellingen voor militaire dienst meer kennen als gevolg van de afschaffing van de dienstplicht in België in het midden van de jaren '90. Het aandeel van zowel werkloosheid als ziekte in de gelijkstelling is daarentegen groter bij mannen in de jongste leeftijdscategorie ten opzichte van mannen in de oudere categorie (vgl. 18%/77% bij 35-jarigen met 11%/72% bij 45-jarigen). Bij vrouwen is het belang van werkloosheid in de gemiddelde gelijkgestelde loopbaan lager (vgl. 62% met 52%) maar zien we wel een toenemend belang van de gelijkstellingen voor ziekte (vgl. 20% met 37%). In combinatie met figuur 17 kunnen we concluderen dat het aandeel gelijkstellingen in de gemiddelde samengedrukte loopbaan van 35-jarigen lager is dan bij 45-jarigen en dat ook de samenstelling naar het type gelijkstelling verschilt bij beide leeftijdscategorieën.

Figuur 21 Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-45 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



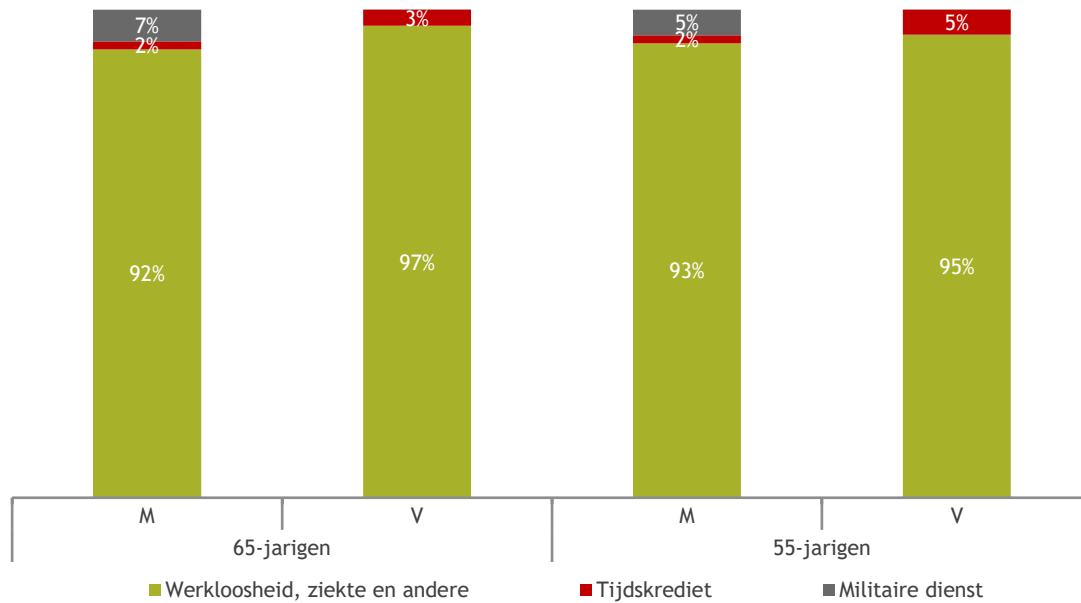
Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

In figuur 21 bekijken we het belang van diverse gelijkgestelde periodes in de tweede loopbaanperiode (van 14 tot en met 45 jaar) bij werknemers die 55 of 65 jaar oud zijn in 2019. Omdat we op basis van de loopbaangegevens niet altijd een onderscheid kunnen maken tussen ziekte en werkloosheid en andere gelijkstellingen in de loopbaan jaren vóór 1990, voegen we de drie categorieën hier samen. We merken op dat zowel 55- en 65-jarige vrouwen in de tweede loopbaanperiode voornamelijk gebruik maken van gelijkstellingen voor werkloosheid, ziekte of andere redenen (i.e. 94% en 98%). Verder zien we ook dat het aandeel gelijkstellingen voor tijdskrediet hoger ligt bij 55-jarige vrouwen dan bij 65-jarige vrouwen (vgl. 6% met 2%). De gemiddelde gelijkgestelde loopbaan van 55- en 65-jarige mannen bestaat tot slot nog uit gelijkstellingen voor militaire dienst. Bij jongere mannen is het aandeel van gelijkstellingen voor militaire dienst lager dan bij oudere mannen (vgl. 8% met 10%).¹⁴

¹⁴ Merk op dat het lagere percentage gelijkstelling voor militaire dienst bij toekomstig gepensioneerden mogelijk het gevolg is van een onvolledige registratie van de dienstplicht in de loopbaandatabank van Sigedis.



Figuur 22 Het aandeel van de verschillende gelijkgestelde periodes in de gemiddelde samengedrukte loopbaan gelijkstelling tijdens de loopbaanperiode 14-55 jaar voor 55- en 65-jarige mannen en vrouwen in 2019



Bron: een aangepaste versie van de door Sigedis ter beschikking gestelde figuren

Figuur 22 kijkt ten slotte naar het belang van verschillende types gelijkstellingen in de derde loopbaanperiode (van 14 tot en met 55 jaar) voor diegenen die 55 en 65 jaar oud zijn in 2019. De figuur toont, net zoals figuur 21, dat vrouwen met de leeftijd van 55 jaar in 2019 meer gebruik maken van tijdskrediet dan vrouwen in de oudste leeftijdscohort (vgl. 5% met 3%). Dit hogere percentage gelijkstelling van tijdskrediet bij 55-jarige vrouwen gaat ten koste van het belang van de gelijkstellingen voor werkloosheid, ziekte en andere in vergelijking met vrouwen die 65 jaar oud waren in 2019 (vgl. 95% met 97%). Bij 55- en 65-jarige mannen bestaat de gemiddelde gelijkgestelde loopbaan in de loopbaanperiode tot en met 55 jaar – naast tijdskrediet en werkloosheid, ziekte en andere – ook nog uit militaire dienst. Ook in deze loopbaanperiode is het aandeel van de gelijkstellingen door militaire dienst lager bij jonge mannen dan bij oude mannen (vgl. 5% met 7%).

Als we de drie laatste figuren combineren merken we het toenemend belang van de gelijkstelling voor tijdskrediet op. Het aandeel tijdskrediet in de gemiddelde gelijkgestelde loopbaan is groter bij 55-jarigen dan bij 65-jarigen maar is het grootst bij de twee jongste leeftijdscohorten. Ook valt op dat vrouwen in elke cohort meer gebruik maken van tijdskrediet dan mannen. Allicht is dit te wijten aan het feit dat vrouwen meer zorgende taken op zich nemen (denk bijvoorbeeld aan tijdskrediet voor de zorg van kinderen of zieken). Het gebruik van tijdskrediet kan één mogelijke reden zijn voor het feit dat de cohort 55-jarigen gemiddeld meer jaren gelijkstelling heeft dan de cohort 65-jarigen in de eerste twee loopbaanperiodes (cf. sectie 2.2.2).



Conclusie

Deel 1 schetste een beeld van de loopbaansamenstelling van individuen die 65 jaar oud zijn in 2019 en hebben gewerkt als werknemer. We beschouwden deze 65-jarigen als recent gepensioneerd hoewel we niet met zekerheid weten of ze al dan niet gepensioneerd zijn. De resultaten toonden onder meer dat recent gepensioneerd in 2019 gemiddeld 23,1 loopbaanjaren tewerkstelling kunnen bewijzen met minstens 1 gewerkte dag (25,2 bij mannen en 21,0 bij vrouwen). Wanneer ook de gelijkgestelde periodes meetellen, zien we dat 65-jarigen gemiddeld 29,6 loopbaanjaren pensioenopbouw (30,8 bij mannen en 28,3 bij vrouwen) kunnen aantonen met minstens 1 gewerkte of gelijkgestelde dag. De verdelingsanalyse maakte duidelijk dat deze lage gemiddeldes beïnvloed worden door de aanwezigheid van heel wat korte loopbanen. Dat een deel van de onderzoekspopulatie ook heeft gewerkt als zelfstandige en/of in het buitenland is allicht een belangrijke reden voor de aanwezigheid van de vele korte loopbanen in de verdeling.

Vervolgens hebben we gekeken naar het gemiddeld aantal samengedrukte loopbaanjaren om op een zinvolle manier conclusies te kunnen trekken over het belang van de gelijkgestelde periodes. Wanneer *alle* loopbaandagen worden geaggregeerd en het totaal daarna wordt gedeeld door 312, kunnen recent gepensioneerd in 2019 gemiddeld 26,0 samengedrukte jaren pensioenopbouw aantonen. Recent gepensioneerd mannen kunnen gemiddeld 27,7 samengedrukte jaren pensioenopbouw aantonen. Voor recent gepensioneerd vrouwen is dit 24,1. Door het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw vervolgens op te delen naar het gemiddeld aantal gewerkte en gelijkgestelde jaren, werd duidelijk dat de gelijkgestelde periodes van groot belang zijn in de gemiddelde loopbaan van recent gepensioneerd: 34% (39% voor vrouwen en 30% voor mannen) van de gemiddelde loopbaan als werknemer in België is het resultaat van gelijkgestelde periodes. Kortom, een derde van de gemiddelde loopbaan van de cohorte 65-jarigen in 2019 bestaat uit niet-gewerkte loopbaandagen die pensioenopbouw genereren.

In deel 2 behandelden we de loopbaansamenstelling van recent en toekomstig gepensioneerd die hebben gewerkt als werknemer en dit gedurende drie loopbaanperiodes: een eerste periode van 14 tot en met 35 jaar, een tweede periode van 14 tot en met 45 jaar en een derde periode van 14 tot en met 55 jaar. Afhankelijk van de geobserveerde periode, bestudeerden we maximaal vier leeftijdscohorten (i.e. diegenen die 35, 45, 55 of 65 jaar oud zijn in 2019). De bedoeling van dit deel was om eventuele veranderingen in de loopbaansamenstelling tussen de verschillende leeftijdscohorten te identificeren. Net zoals in het eerste deel, beschouwden we de 65-jarigen als recent gepensioneerd. De overige cohorten (de 35-, 45- en 55-jarigen) beschouwden we daarentegen als toekomstig gepensioneerd.

Recent gepensioneerd mannen in 2019 kunnen in hun eerste loopbaanperiode van 14 tot en met 35 jaar gemiddeld 12,3 samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw bewijzen. Bij recent gepensioneerd vrouwen is dit gemiddeld 11,1 jaar. Toekomstig gepensioneerd kunnen daarentegen minder samengedrukte jaren pensioenopbouw aantonen (11,3/10,9 bij 55-jarigen; 9,2/9,1 bij 45-jarigen of 8,4/8,5 bij 35-jarigen) in diezelfde loopbaanperiode. In de tweede loopbaanperiode (van 14 tot en met 45 jaar) hebben recent gepensioneerd mannen gemiddeld 18,0 samengedrukte jaren en recent gepensioneerd vrouwen gemiddeld 15,7 samengedrukte jaren opgebouwd. Dit gemiddelde ligt lager voor toekomstig



gepensioneerden (vgl. met 16,9/15,8 bij 55-jarigen of 13,8/14,0 bij 45-jarigen). In de derde periode van 14 tot en met 55 jaar, ten slotte, vinden we gemiddeld 23,3 of 20,2 samengedrukte loopbaanjaren pensioenopbouw voor mannen of vrouwen die recent gepensioneerd zijn in vergelijking met gemiddeld 22,0 of 21,0 samengedrukte jaren bij 55-jarigen. Net zoals in deel 1 moeten we voorzichtig omspringen met conclusies over de gemiddelde loopbaanduur vanwege onder meer de vele korte loopbanen in de verdeling.

Op basis van bovenstaande cijfers hebben we allereerst aangetoond dat de leeftijd in 2019 positief samenhangt met het gemiddeld aantal loopbaanjaren pensioenopbouw bij mannen. Mannen in oudere leeftijdscohorten kunnen op een identiek moment in hun loopbaan dus langere loopbanen aantonen dan mannen in jongere leeftijdscohorten. Vermoedelijk speelt de latere leeftijd bij de start van de loopbaan hier een rol. Terwijl de gemiddelde 65-jarige op de leeftijd van 19 jaar is gestart met werken, is deze leeftijd gestegen naar 24 jaar in de jongste leeftijdscohort.

Bij vrouwen is de samenhang tussen leeftijd in 2019 en het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw enkel merkbaar tijdens de eerste loopbaanperiode tot en met de leeftijd van 35 jaar. In de tweede loopbaanperiode komt de gemiddelde loopbaanduur van 55-jarige vrouwen op gelijke hoogte met die van recent gepensioneerden. Bekijken we de loopbaan tot en met 55 jaar (i.e. de derde loopbaanperiode), dan hebben 55-jarige vrouwen gemiddeld zelfs meer jaren pensioenopbouw (21,0) dan de 65-jarige vrouwen (20,2) hadden op het moment dat ze 55 jaar oud waren. Dit wijst erop dat de latere startleeftijd van jongere vrouwen enkel een effect heeft op de pensioenopbouw tijdens de eerste loopbaanperiode en dat de vrouwen na de leeftijd van 35 jaar (cf. na de eerste loopbaanperiode) meer pensioenopbouw hebben dan vrouwen in de oudste cohort. Het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw van vrouwen is met andere woorden gestegen na de eerste loopbaanperiode. Het verdwijnen van het traditionele kostwinnermodel kan een verklaring zijn voor de toename in het aantal jaren pensioenopbouw. Als dezelfde tendens zich in de toekomst zou verderzetten, zullen vrouwen die 55 jaar oud zijn in 2019 over tien jaar gemiddeld meer samengedrukte jaren pensioenopbouw hebben dan de recent gepensioneerde vrouwen in 2019 (cf. deel 1; 24,1 jaar).

Een tweede vaststelling die voortvloeide uit de getoonde cijfers is dat het genderverschil – waarbij mannen gemiddeld meer jaren pensioenopbouw hebben dan vrouwen van dezelfde leeftijdscohort – (nagenoeg) verdwenen is bij de jongere leeftijdscohorten. In tegenstelling tot bij de 65- en 55-jarigen, zien we bijna geen verschil tussen het gemiddeld aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw bij mannen en vrouwen in de leeftijdscohorten van de 45- en 35-jarigen. Of deze evolutie naar een gelijke pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen zich voortzet naar de toekomst kunnen we niet inschatten. Als hun verdere loopbaan gelijke tred zou houden, kunnen we wel verwachten dat er geen genderverschil meer zal bestaan in het gemiddeld aantal jaren pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen wanneer zij over 20 of 30 jaar pensioneren.

De evolutie naar een gelijk aantal samengedrukte jaren pensioenopbouw tussen mannen en vrouwen zegt niets over de veranderingen op vlak van tewerkstelling. Daarom behandelden we tot slot nog de verhouding tussen het aantal gelijkgestelde en gewerkte dagen in de gemiddelde loopbaan pensioenopbouw. Op basis hiervan toonden we aan dat in alle leeftijdscohorten het belang van gelijkgestelde periodes groter is bij vrouwen dan bij mannen. Voorts zagen we ook dat gelijkstellingen



doorgaans minder belangrijk zijn in de gemiddelde loopbaan van de jongere leeftijdscohorten dan in de gemiddelde loopbaan van oudere leeftijdscohorten. Anders verwoord, we zien dat tewerkstelling veelal relatief belangrijker wordt in de gemiddelde loopbaan van de jongere leeftijdscohorten dan in de loopbaan van de oudere leeftijdscohorten. Toekomstig onderzoek zal ook moeten kijken naar de lonen die in aanmerking worden genomen bij de pensioenberekening om te bepalen in welke mate de evolutie naar een gelijk aantal samengedrukte loopbaan jaren pensioenopbouw ook een invloed heeft op het verkleinen van de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen.



Referenties

Federale Pensioendienst. (2019). *Jaarlijkse statistiek van de uitkeringsgerechtigden 2019*. Geraadpleegd via <https://www.sfpd.fgov.be/nl/kenniscentrum/statistieken/statistieken-werknemers>

Peeters, H. (2016). *The devil is in the detail. Delving into Belgian pension adequacy* (doctoraatsthesis). Leuven: KU Leuven.

Peeters, H. en Van Camp, G. (2016). *Het belang en de samenstelling van gelijkgestelde periodes in de drie pensioenstelsels: een stand van zaken*. Brussel: Federaal Planbureau.



Bijlagen

Bijlage 1: de selectie van de loopbaangegevens

Dit rapport over de loopbaansamenstelling is gebaseerd op de historische loopbaangegevens die worden verzameld in de loopbaandatabank van Sigedis. Om dit rapport te kunnen schrijven, heeft Sigedis de dataset 'loopbaansamenstelling' ter beschikking gesteld op 17 december 2021. Deze dataset bevat een veelheid aan figuren op basis van geaggregeerde loopbaangegevens. Deze loopbaangegevens hebben betrekking op de gewerkte periodes van werknemers bij werkgevers die onderworpen zijn aan de Belgische sociale zekerheid en op de gelijkgestelde periodes die recht geven op een Belgisch werknemerspensioen.

In de Sigedis-dataset worden vijf voorwaarden gesteld om de onderzoekspopulatie af te bakenen. Enkel individuen met (1) een loopbaan als werknemer worden geselecteerd. Statutairen en werknemers die doorheen de carrière zijn overgestapt naar een statutaire tewerkstelling of naar een tewerkstelling bij een supranationale instelling worden uitgesloten van de onderzoekspopulatie. Werknemers met een gemengde loopbaan als werknemer en zelfstandige zijn, met hun loopbaan jaren als werknemer, wel deel van de populatie. Voorts worden enkel die individuen geselecteerd die (2) in 2019 respectievelijk 25, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 of 75 jaar oud zijn, (3) gekend zijn in het rijksregister (ingeschrevenen in een Belgische gemeente of een diplomatieke post of in het wacht- of vreemdelingenregister) of bisregister (niet-ingeschrevenen in het rijksregister die een band hebben met de Belgische sociale zekerheid) en (4) minstens één jaar tewerkstelling als werknemer van 30 VTE-dagen (inclusief militaire dienst) kunnen aantonen bij een Belgische werkgever. Tot slot (5) mogen de geselecteerde werknemers geen speciaal statuut hebben. Bepaalde groepen werknemers met speciale statuten worden met andere woorden expliciet uitgesloten van de onderzoekspopulatie. Het betreft hier specifiek de mijnwerkers, het luchtvaartpersoneel, de federale of regionale parlementsleden en de zeevarenden.

Kortom, alle individuen (behoudens de statutairen en die met de vermelde speciale statuten) met een leeftijd van 25, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70 of 75 jaar oud in 2019 worden opgenomen in de onderzoekspopulatie voor zover ze een loopbaan als werknemer hebben gehad, ze gekend zijn in het rijks- of bisregister en ze minstens één jaar tewerkstelling als werknemer van minimaal 30 VTE-dagen (inclusief militaire dienst) kunnen voorleggen. Een voorwaarde met betrekking tot de huidige woonplaats van deze werknemers wordt niet opgelegd. De populatieselectie is met andere woorden niet beperkt tot werknemers die in 2019 woonachtig zijn in België. De grootte van de onderzoekspopulatie wordt samengevat in tabel 1. In deze tabel onderstrepen we de gebruikte leeftijdscohorten (cf. voetnoot 9). We beperken ons in de tabel tot de loopbaanperiodes die worden behandeld in dit rapport. De omvang van de onderzoekspopulatie in de overige periodes (14-25 jaar; 45-65 jaar en 55-65 jaar) wordt met andere woorden niet weergegeven.



Tabel 1 De omvang van de onderzoekspopulatie van werknemers in 2019 naargelang de behandelde loopbaanperiodes in dit rapport (inclusief kortlopende contracten, op basis van de Sigedis-dataset van 17 december 2021)

Leeftijd in 2019	Loopbaanperiode 14-65	Loopbaanperiode 14-55	Loopbaanperiode 14-45	Loopbaanperiode 14-35
25-jarigen	/	/	/	/
<u>35-jarigen</u>	/	/	/	<u>136.854</u>
40-jarigen	/	/	/	128.751
<u>45-jarigen</u>	/	/	<u>135.392</u>	<u>118.162</u>
50-jarigen	/	/	139.354	124.543
<u>55-jarigen</u>	/	<u>152.088</u>	<u>144.371</u>	<u>132.648</u>
60-jarigen	/	134.785	128.846	122.397
<u>65-jarigen</u>	<u>127.391</u>	<u>125.750</u>	<u>121.981</u>	<u>117.824</u>
70-jarigen	137.699	136.585	134.365	130.980
75-jarigen	122.088	121.337	119.664	116.762
Totaal	387.178	670.545	923.973	1.128.921

Voor de geselecteerde werknemers worden alle loopbaangegevens (over de gewerkte periodes als werknemer of de gelijkgestelde periodes die leiden tot pensioenopbouw als werknemer) opgenomen met als startpunt het reeds vermelde eerste loopbaanjaar met ten minste 30 VTE-dagen tewerkstelling als werknemer (inclusief militaire dienst). Aanwezige loopbaanjaren met minder VTE-dagen tewerkstelling en/of militaire dienst die gesitueerd zijn voor dit startpunt, worden dus geschrapt. Op deze manier wordt vermeden dat een jaar met een korte periode van studentenjobs als startpunt van de loopbaan wordt genomen. Het gevolg van deze voorwaarde is dat werknemers die nooit meer dan 30 VTE-dagen tewerkstellingen kunnen bewijzen geen deel uitmaken van de onderzoekspopulatie. Latere loopbaanjaren na de start van de loopbaan met minder dan 30 gewerkte of gelijkgestelde VTE-dagen worden wel opgenomen in de loopbaangegevens. Dit wil zeggen dat bijvoorbeeld ook tewerkstelling van minder dan 30 VTE-dagen meetelt vanaf het moment dat een werknemer ten minste 30 VTE-dagen tewerkstelling of militaire dienst heeft kunnen aantonen.



Bijlage 2: suggesties voor aanpassingen aan de Sigedis-dataset

In deze bijlage halen we enkele pistes aan die de aangeleverde gegevens en dus ook de resultaten in dit rapport kunnen verfijnen:

1. Een eerste suggestie is om het gemiddeld aantal samengedrukte jaren mee te delen in de dataset alsook de verdeling die aan de basis ligt van dit gemiddelde. Het voordeel van het werken met samengedrukte jaren is dat het gemakkelijker is om het belang van de gelijkgestelde periodes te kunnen duiden.
2. Een tweede suggestie is om meer informatie te geven omtrent het grote aandeel korte loopbanen in de verdeling. Zoals aangehaald in het rapport kunnen de korte loopbanen allereerst het gevolg zijn van loopbanen die deels in het buitenland zijn opgebouwd. Mits toevoeging van extra gegevens in de dataset, kan men voor de recent en toekomstig gepensioneerden een inschatting maken van het aandeel werknemers dat de ganse carrière in België heeft gewerkt en het aandeel dat slechts deels in België heeft gewerkt. Voor toekomstig gepensioneerden moet de eerste datum van inschrijving in het rijks- of bisregister worden meegedeeld alsook een aanduiding van het aantal jaar waarin de werknemer een Belgische woonplaats had. Voor recent gepensioneerden volstaat het om via een kruising met het Pensioenkadaster werknemers met buitenlandse pensioenrechten te identificeren. Ten tweede kunnen de korte werknemersloopbanen ook worden verklaard doordat een deel van de werknemers ook heeft gewerkt als zelfstandige. Via een kruising met de data van het RSVZ kan men deze groep afbakenen.
3. Een derde suggestie is om militaire dienst, in overeenstemming met de pensioenwetgeving, niet als tewerkstelling te beschouwen bij het bepalen van het startpunt van de loopbaan.
4. Een vierde suggestie is om in de dataset te spreken over geboortecohorten (in plaats van de leeftijden in 2019). Studies die een vergelijking maken tussen individuen met verschillende leeftijden, maken veelal gebruik van het concept 'geboortecohorten'. Wel is het van belang om diegenen die overleden zijn te kunnen identificeren. Voor heel wat toepassingen zal het immers niet interessant zijn om de loopbaangegevens van overledenen op te nemen in de statistieken. Het toevoegen van een filter 'al dan niet overleden voor 2019' kan een oplossing bieden.
5. Een vijfde suggestie is om de 'inactiviteitsgraad' in de dataset te hernoemen naar 'gelijkstellingsgraad'. De term 'inactiviteit' wordt immers vaak gebruikt om te verwijzen naar periodes waarin men *niet* werkt en waarin men *niet* werkloos is.
6. Een zesde suggestie is om enkele aanpassingen te doen met het oog op pensioenonderzoek. Zo raden we aan om de gratis gelijkstelling ook mee op te nemen in de dataset opdat pensioenvraagstukken op een goede manier kunnen worden beantwoord. Idealiter zou de dataset bij de samengedrukte loopbaanjaren (cf. suggestie 1) en de gelijkstellingsgraad (cf. suggestie 5) een bijkomende filter bevatten waardoor de gelijkgestelde dagen vanaf 285 VTE worden opgetrokken tot 312 VTE. Bovendien is het van belang om enkel die werknemers te kunnen selecteren die reeds gepensioneerd zijn.
7. Een laatste suggestie is om bijkomende loopbaanperiodes te definiëren. De huidige loopbaanperiodes worden afgebakend op basis van de leeftijd (bijvoorbeeld van 14 tot en met 35 jaar). Omdat niet alle werknemers evenveel loopbaanjaren hebben gepresteerd binnen eenzelfde



loopbaanperiode, kunnen we slechts in beperkte mate conclusies trekken over de veranderde loopbaansamenstelling. Immers, het feit dat het aandeel gelijkstellingen in de gemiddelde loopbaan lager ligt bij jongere werknemers dan bij oudere werknemers wil niet zeggen dat gelijkstellingen per definitie minder belangrijk zijn in hun loopbaan. Doordat jongere werknemers een kortere loopbaan hebben dan oudere werknemers is de kans dat hun loopbaan bestaat uit gelijkgestelde periodes mogelijk kleiner. Het is daarom zinvol om de huidige loopbaanperiodes aan te vullen met loopbaanperiodes die worden gedefinieerd op basis van de loopbaanduur. In dat geval zouden we bijvoorbeeld ook een vergelijking kunnen maken tussen de eerste 20 loopbaan jaren van de cohorte die 65 jaar was in 2019 en de eerste 20 loopbaan jaren van de cohorte die 45 jaar was in 2019.