

De arbeidsgeschiedenis van Belgische ouderen in kaart gebracht*

Daniela Skugor**

Dit artikel biedt inzicht in de diversiteit in arbeidsmarkttrajecten van Belgische ouderen. Met behulp van retrospectieve SHARELIFE-data (2008-2009) uit de derde golf van de Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) wordt de arbeidsgeschiedenis tussen het 15de en het 65ste levensjaar van 1435 Belgische 65-plussers in kaart gebracht. Sequentieanalyse en clusteranalyse worden toegepast om vergelijkbare trajecten te groeperen. Er worden acht arbeidsmarkttrajecten onderscheiden, waarvan de onderlinge verschillen en overeenkomsten in detail worden besproken. De arbeidsgeschiedenis van de mannen in de steekproef wordt over het algemeen gekenmerkt door continu fulltime werk, conform de traditionele mannelijke loopbaan. Echter, slechts minder dan een derde van hen heeft een arbeidsgeschiedenis die gekenmerkt wordt door fulltime werk tot dicht bij de wettelijke pensioenleeftijd. De overige mannen treden vervroegd uit de arbeidsmarkt. Ook een deel van de vrouwen wijkt af van de voor hen geldende norm binnen het mannelijk kostwinnersmodel. Minder dan de helft van hen heeft nooit gewerkt of trad op zeer jonge leeftijd uit de arbeidsmarkt. Bovendien is er meer heterogeniteit in hun individuele arbeidsmarkttrajecten en zijn er verschillen in arbeidsdeelname naar leeftijdsgroep. Het artikel is explorierend van aard, maar is desalniettemin van belang voor de huidige discussie over langer doorwerken.

Inleiding

In reactie op de vergrijzing hebben diverse landen de afgelopen jaren beleidsmaatregelen genomen om mensen langer aan het werk te houden en de arbeidsparticipatiegraad te verhogen. Hoewel sommige van deze maatregelen met name betrekking hebben op de oudere werknemer, bijvoorbeeld het afschaffen of strenger maken van toelatingscriteria voor vervroegde uittredingsregelingen en het verhogen van de officiële pensioenleeftijd (OESO, 2015), heeft er de afgelopen jaren zowel in het beleid als in de wetenschap een verschuiving plaatsgevonden naar een levensloopperspectief waarin de gehele loopbaan centraal staat. Tot op heden is er echter weinig empirische kennis met betrekking tot de arbeidsloopbanen van de Belgische bevolking. Dit artikel beoogt dat hiaat te vullen door de volledige arbeidsgeschiedenis van hedendaagse Belgische 65-plussers in kaart te brengen.

* De auteur dankt Tim Goedemé en Koen Decancq voor hun hulp en adviezen bij de totstandkoming van dit artikel.

** Daniela Skugor is werkzaam bij het Centrum voor Sociaal Beleid Herman Deleeck aan de Universiteit Antwerpen. E-mailadres: daniela.skugor@uantwerpen.be.

Uit een eerdere studie met betrekking tot Belgische loopbanen is onder meer gebleken dat Vlaamse arbeidsloopbanen een stabiel karakter hebben met weinig transities (Forrier, Heylen, & Vandenbrande, 2004). De studie was een van de eerste in België waarin, net als in de huidige studie, gebruik wordt gemaakt van sequentie- en clusteranalyse om loopbanen in kaart te brengen. Echter, Forrier en collega's onderzochten een zeer brede leeftijdsgroep en legden de focus enkel op Vlaanderen. Bovendien werd de door hen geconstrueerde arbeidstypologie gebaseerd op slechts zeven jaar aan PSBH-data (Panel Studie van Belgische Huishoudens). In de huidige studie ligt de focus daarentegen specifiek op ouderen uit heel België en kan er dankzij retrospectieve SHARE-data een beeld worden gecreëerd van de volledige arbeidsgeschiedenis.

Ook Kovalenko en Mortelmans (2011) construeerden een typologie van arbeidsloopbanen in België, met behulp van dezelfde data en methoden als in de huidige studie. Zij legden de nadruk op het aantal jobs dat men had voordat de hoofdjob in de carrière werd bereikt en concludeerden onder meer dat het merendeel van de mannen relatief stabiele carrières had bij een beperkt aantal werkgevers, terwijl er bij vrouwen een driedeling is tussen vrouwen met eveneens stabiele fulltime carrières, vrouwen die veel transities doormaakten, en vrouwen die grotendeels economisch inactief waren. Kovalenko en Mortelmans startten hun analyse bij het eerste jaar van de arbeidsloopbaan, ongeacht het kalenderjaar of de leeftijd, terwijl de huidige studie voor iedere respondent dezelfde periode in het leven onder de loep neemt en daarmee ook voor iedereen de arbeidsmarkt-toetreding en -uitreding observeert. Bovendien namen zij de gehele Belgische steekproef in beschouwing. Zeker een kwart van die steekproef werkte echter nog ten tijde van het interview, wat mogelijk de vergelijkbaarheid van arbeidsloopbanen met gepensioneerden bemoeilijkt.

De generatie 65-plussers die in deze studie centraal staat, werd geboren voor of tijdens de Tweede Wereldoorlog en stond aan de vooravond van belangrijke demografische verschuivingen en veranderingen op de arbeidsmarkt. Waar het traditionele mannelijk kostwinnersmodel in de eerste helft van de vorige eeuw nog de norm was en het huwelijk als instituut nog onschendbaar leek (Forrier et al., 2004; Peeters & De Tavernier, 2015), is het echtscheidingscijfer sindsdien gestegen (Peeters & De Tavernier, 2015) en heeft de toegenomen arbeidsparticipatie van vrouwen het tweeverdienersmodel tot een fundamenteel onderdeel van de moderne welvaartsstaat gemaakt (Cantillon, Ghysels, Mussche, & Van Dam, 2001; Forrier et al., 2004). Buiten de twee hierboven beschreven studies is er echter nog weinig bekend over de prevalentie van de traditionele loopbaan onder de Belgische oudere bevolking en in hoeverre er sprake is van diversiteit in arbeidsloopbanen. Deze studie beoogt daarom in beeld te brengen welke soorten arbeidsloopbanen voorkomen onder Belgische ouderen. Daarnaast wordt er een profiel geschetst van de achtergrondkenmerken naar type arbeidsloopbaan, om inzicht te krijgen in de factoren die een rol spelen bij de arbeidsdynamieken gedurende de levensloop.

Wellicht zullen toekomstige generaties gepensioneerden andere arbeidspatronen vertonen. Desalniettemin is het in beeld brengen van de arbeidsloopbanen van de huidige gepensioneerden relevant. In het licht van de naderende hervorming van het Belgische pensioenstelsel, bijvoorbeeld, is het van belang om lering te trekken uit het verleden en meer inzicht te krijgen in het arbeidsmarktgedrag

gedurende de levensloop. De algemene arbeidsmarkttrends en verschillen tussen demografische groepen zijn veelal bekend, maar juist de heterogeniteit binnen die groepen blijft vaak buiten beschouwing. Naar verwachting zal de diversiteit in arbeidsloopbanen enkel toenemen in latere cohorten; voor het arbeidsmarkt- en pensioenbeleid is het dus belangrijk om de impact van die diversiteit op bijvoorbeeld de pensioenopbouw in het oog te houden.

Om minstens twee redenen is België een interessante casus. Ten eerste scoort België in vergelijking met landen met een overeenkomstig welvaartsniveau relatief slecht op diverse arbeidsmarktindicatoren, zoals de effectieve uittredingsleeftijd en de arbeidsparticipatie van 55-plussers en laagopgeleide vrouwen (Ghysels & Van Lancker, 2009; OESO, 2017a). Met name de sociale gelaagdheid die daarin schuilgaat (Cantillon & De Maesschalck, 2012), roept vragen op over de mogelijk groeiende ongelijkheden tussen sociaaleconomische groepen. Het in beeld brengen van het volledige arbeidsmarkttraject en de factoren die daarmee samenhangen, kan ons meer inzicht geven in de overwegingen die mensen maken gedurende hun levensloop met betrekking tot arbeidsdeelname. Ten tweede volgt het Belgisch socialezekerheidsstelsel een Bismarck-model waarin een sterke koppeling bestaat tussen het arbeidsverleden en bijvoorbeeld het wettelijk pensioen. Juist in dit type welvaartsstaten lopen mensen met atypische arbeidsloopbanen, die bijvoorbeeld gekenmerkt worden door parttime werk of carrièreonderbrekingen, tegen problemen aan bij een adequate opbouw van sociale (pensioen)rechten (Peeters, Debels, Verschraegen, & Berghman, 2008). Ook om die reden is het van belang na te gaan hoe prevalent de traditionele, dan wel de atypische loopbaan is in de Belgische bevolking.

Dit artikel is als volgt opgebouwd. Na deze introductie volgt een beknopte beschrijving van de Belgische beleidscontext om de resultaten van deze studie in perspectief te kunnen plaatsen. Dan worden de gebruikte data en toegepaste methoden besproken, waarna de resultaten volgen. Het artikel sluit af met de conclusies en enkele discussiepunten.

De Belgische beleidscontext

Binnen de eerste pijler van het Belgische pensioensysteem bestaan drie verschillende stelsels: het werknemersstelsel, het ambtenarenstelsel en het zelfstandigenstelsel. Bijna de helft van de gepensioneerden die een rustpensioen¹ ontvangen, bevindt zich in het werknemersstelsel, 18% in het ambtenarenstelsel, en 7% in het zelfstandigenstelsel. De overige 26% vindt men in diverse mengvormen (Berghman et al., 2010). De wettelijke pensioenleeftijd was tot 1996 voor mannen 65 jaar en voor vrouwen 60 jaar en werd daarna ook voor vrouwen geleidelijk opgevoerd naar 65 jaar in 2009.

Voor werknemers en zelfstandigen wordt het pensioenbedrag berekend op basis van het aantal loopbaanjaren, het loon dat men elk loopbaanjaar heeft verdiend en de gezinstoestand van de gepensioneerde, waarbij een loopbaan van 45 jaar (of 40 jaar voor vrouwen, tot 1996) als volledige loopbaan wordt gezien. Dit bedrag wordt vermenigvuldigd met 60% voor alleenstaanden en 75% voor gezinnen indien één van de echtgenoten geen of beperkte eigen pensioenrechten heeft opgebouwd. In het ambtenarenstelsel wordt het rustpensioen berekend op

basis van het gemiddelde loon van de laatste vijf jaar van de carrière (De Vil, 2010).

Men kan het wettelijk rustpensioen maximaal vijf jaar vroeger laten ingaan, mits er aan bepaalde loopbaanvoorwaarden wordt voldaan en met gevolgen voor de hoogte van het pensioenbedrag. Tot 2012 was dat een loopbaan van 35 jaar voor werknemers en zelfstandigen en slechts vijf jaar voor ambtenaren. Daarna zijn de loopbaanvoorwaarden voor een vervroegd pensioen voor ambtenaren gelijkgetrokken met die van de werknemers en zelfstandigen en zijn zowel de minimumleeftijd als de vereiste loopbaanjaren jaarlijks geleidelijk verhoogd (Federale Pensioendienst, 2017; Socialesecurity.be, z.j.).

Ook door middel van het brugpensioen, dat in 2012 werd omgedoopt tot 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT), kan men vervroegd uittreden. In feite is dit een werkloosheidsuitkering met een aanvullende vergoeding van de werkgever voor oudere werknemers die aan bepaalde loopbaanvoorwaarden voldoen en een bepaalde minimumleeftijd hebben bereikt, afhankelijk van de geldende cao. In het geval van collectief ontslag vanwege bedrijfssluiting of reorganisatie zijn de voorwaarden soepeler. Ter illustratie, in 2017 kon men ontslagen worden via het SWT bij een leeftijd van 62 jaar en een beroepsverleden van 40 jaar voor mannen en 33 jaar voor vrouwen, terwijl dat bij een collectief ontslag al mogelijk was bij een leeftijd van 56 jaar en een beroepsverleden van 10 of 20 jaar (RVA, 2017).

Om de resultaten van dit onderzoek te kunnen interpreteren, is het nuttig om de verschillen in pensioenvoorwaarden tussen de drie stelsels en tussen mannen en vrouwen in gedachten te houden, evenals de wettelijke mogelijkheden om vervroegd uit te treden.

Data en steekproef

De analyses werden uitgevoerd op basis van gegevens uit de derde golf van SHARE.² *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe* (Börsch-Supan, 2017; Börsch-Supan et al., 2013). Deze longitudinale survey onder Europese 50-plussers is gestart in 2004 en sindsdien zijn er om de twee jaar gegevens verzameld door middel van face-to-face-interviews. Met uitzondering van golf 3 hebben alle zes de golven die momenteel beschikbaar zijn voor wetenschappelijk onderzoek een terugkerende prospectieve vragenlijst. Golf 3, die ook SHARELIFE wordt genoemd, is echter retrospectief, wat als groot voordeel heeft dat er informatie verzameld wordt over de volledige levensgeschiedenis van respondenten zonder hen daadwerkelijk gedurende hun gehele levensduur te observeren. Dit biedt een unieke kans om arbeidsgeschiedenissen te bestuderen.

Er wordt onder meer gevraagd naar alle arbeidssituaties die minstens zes maanden hebben geduurd, vanaf het moment dat de respondent het voltijdsonderwijs verliet tot het moment van het interview. Het SHARE-consortium genereerde vervolgens het zogeheten *Job Episodes Panel* (JEP), waarin de arbeidsgegevens uit SHARELIFE werden omgevormd naar een retrospectieve dataset (Antonova, Aranda, Pasini, & Trevisan, 2014; Brugiavini, Cavapozzi, Pasini, & Trevisan, 2013). JEP bevat voor ieder levensjaar van iedere respondent vijf dummy-variabelen die aangeven of hij/zij in dat jaar op school zat, werkte

(en zo ja, fulltime of parttime³), werkloos was of gepensioneerd. Op basis van die dummy-variabelen heb ik de hoofdvariabele 'arbeidssituatie' geconstrueerd, bestaande uit zes categorieën: onderwijs, fulltime werk, parttime werk, werkloosheid, inactiviteit en pensioen. Deze variabele wordt gebruikt voor de sequentie-analyse die verderop in dit artikel wordt toegelicht, en wordt vervolgens gekoppeld aan achtergrondvariabelen uit de SHARELIFE-dataset.

'Arbeidssituatie' heeft maar één waarde per jaar. In veruit de meeste gevallen is JEP eenduidig, maar in 2,3% van de observaties is er sprake van ontbrekende informatie over het dienstverband (fulltime of parttime) of van meerdere arbeidsposities in één jaar. Informatie over het type dienstverband werd, indien beschikbaar, uit het voorgaande jaar gehaald en anders werd 'fulltime' gecodeerd aangezien parttime werk zelden voorkomt in deze steekproef. Bij meerdere arbeidsposities heb ik de arbeidssituatie van de respondent in de aangrenzende jaren bekeken en daaruit bleek dat het met name ging om overgangsjaren. In deze gevallen werd de arbeidssituatie die in dat jaar startte gecodeerd; bijvoorbeeld 'fulltime werkend' voor het jaar waarin men voltijdsonderwijs verliet en de arbeidsmarkt betrad.

De categorie 'inactiviteit' is in feite een restcategorie en kan ook als 'overige' of 'economische inactiviteit' worden gezien. Men scoort 0 op vier van de vijf dummy-variabelen en heeft een ontbrekende waarde voor de parttime/fulltime-dummy. Deze categorie komt relatief vaak voor binnen de steekproef, daarom heb ik deze nader bekeken. In 88% van de jaren waarin inactiviteit wordt geregistreerd, gaat het om vrouwelijke respondenten waarvan circa 40% nooit betaald werk heeft verricht. Bij de vrouwen die wel betaald werk hebben gedaan, is de 'zorg voor thuis of familie' de vaakst genoemde reden van inactiviteit. Wat inactieve mannen betreft, heeft ruim 11% nooit betaald werk gedaan. Zij die wel gewerkt hebben, geven met name militaire dienst op als reden voor inactiviteit vlak na het verlaten van voltijdsonderwijs en op een later moment in de levensloop is ziekte of arbeidsongeschiktheid een relatief vaak genoemde reden voor inactiviteit. Ik selecteer personen die op het moment van interview (in 2008 of 2009) 65 jaar of ouder waren; daarmee daalt de totale Belgische steekproef van 2865 naar 1470 personen. Daarnaast werden 17 respondenten die volgens de interviewers de retrospectieve vragen (bijna) nooit begrepen, 13 respondenten die niet in JEP voorkwamen, en 5 respondenten voor wie geen steekproefgewichten beschikbaar waren, uitgesloten van deze studie. De geselecteerde steekproef bestaat uit 1435 Belgische respondenten: 629 mannen en 806 vrouwen. In JEP behoud ik enkel de informatie over de arbeidssituatie tussen het 15de en het 65ste levensjaar, waardoor ik voor elke persoon 51 jaar aan observaties heb, oftewel 73.185 persoon-jaar-observaties. De respondenten zijn tussen de 65 en 100 jaar oud, met een gemiddelde leeftijd van 74,7 voor mannen en 75,2 voor vrouwen.

Een belangrijk aspect om in gedachten te houden bij deze steekproef is dat er enkel personen geïnterviewd konden worden die in leven waren ten tijde van het interview. Sociaaldemografische groepen met een hogere sterftkans, zoals lager opgeleiden en personen die in zware beroepen hebben gewerkt, kunnen ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Het is immers bekend dat er een sociale gradiënt is in de levensverwachting (Bossuyt, Gadeyne, Deboosere, & Van Oyen, 2004). Bijgevolg geven de resultaten geen representatief beeld van

de bevolking geboren tussen 1909 en 1944 (het geboortjaar van de oudste en de jongste respondenten), maar van de bevolking die in 2008/2009 65 jaar of ouder was. Om die reden worden de resultaten niet in termen van geboortecohorten besproken, maar in termen van leeftijdsgroepen. Om resultaten te genereren die zo representatief mogelijk zijn voor de leeftijdsgroepen die hier bestudeerd worden, worden gekalibreerde individuele gewichten toegepast bij het berekenen van steekproefgemiddelden.

Methoden

De arbeidsloopbanen werden in kaart gebracht met behulp van sequentieanalyse. Zonder vooraf hypothesen te stellen maakt deze verkennende methode het mogelijk om typische trajecten te identificeren in de geobserveerde arbeidssequenties (Studer, Ritschard, Gabadinho, & Müller, 2011). Sequentieanalyse berekent paarsgewijs de verschillen ('afstanden'⁴) tussen alle arbeidstrajecten ('sequenties') in de data (Halpin, 2012) en dat resulteert in een afstandenmatrix van, in dit geval, 1435 x 1435 cellen met afstanden tussen ieder paar arbeidssequenties in de steekproef.

Om een typologie van arbeidsloopbanen te construeren, volgt daarna een clusteranalyse (*Ward's linkage*) die gebruikmaakt van de met sequentieanalyse verkregen afstandenmatrix om homogene arbeidssequenties te clusteren. Om het optimale aantal clusters te bepalen kan men gebruikmaken van *cluster stopping rules*, zoals de Duda-Hart-index. Op basis daarvan nam ik een 8-clusteroplossing als vertrekpunt, waarna ik de zogeheten *silhouette widths* bekeek, die aangeven in hoeverre iedere observatie past binnen het cluster waarin die is geclassificeerd. Daaruit bleek dat drie van de clusters relatief heterogeen zijn. Indien men voor meer dan acht clusters kiest, splitsen die drie clusters zich verder op.⁵ Echter, vanwege de beperkte groepsgrootte van de clusters die bij verdere uitsplitsing ontstaan, heb ik gekozen voor de 8-clusteroplossing. Het is immers niet mogelijk om op statistisch betrouwbare wijze de achtergrondkenmerken van deze bijkomende groepen in kaart te brengen.⁶

Resultaten

De resultaten worden in twee stappen besproken. Ten eerste worden de acht onderscheiden arbeidsmarktgeschiedenissen gepresenteerd en worden enkele algemene loopbaan kenmerken en de prevalentie in de Belgische oudere bevolking besproken. Ten tweede wordt bekeken in hoeverre de personen in die acht clusters van elkaar verschillen met betrekking tot diverse achtergrondkenmerken.

De algemene kenmerken van acht typen arbeidsgeschiedenissen

Tabel 1 toont de zogeheten '*medoid sequence*' voor elk van de acht clusters. Dit is de sequentie die het dichtst bij het clustercentrum ligt en die kan worden gezien als de arbeidsgeschiedenis die typerend is voor dat cluster: het prototype (Halpin, 2014; Wahrendorf, 2015). Individuen binnen een bepaald cluster hebben niet noodzakelijkerwijs exact dezelfde arbeidsgeschiedenis, maar één die verge-

lijkbaar genoeg is om in dat cluster te worden gecategoriseerd in plaats van in een van de andere clusters. De prototypen worden voornamelijk gebruikt om de clusters een naam te geven.

Om meer inzicht te krijgen in de dynamiek binnen ieder cluster, laat Figuur 1 de zogeheten chronogrammen zien. Deze geven voor alle clusters afzonderlijk de verdeling van arbeidssituaties weer op iedere leeftijd tussen het 15de en het 65ste levensjaar. Tabel 1 en Figuur 1 worden gebruikt voor een algemene beschrijving van de acht soorten arbeidsgeschiedenissen.

Tabel 1 toont dat het eerste cluster ('Continu fulltime werk') met 17,4% van de (ongewogen) steekproef het een-na-grootste is en personen groepeerd met een arbeidsgeschiedenis die sterk verwant is aan de traditionele mannelijke loopbaan. Het individu met het prototype arbeidsgeschiedenis in cluster 1 genoot voltijds-onderwijs tot hij of zij 18 jaar oud was en heeft vervolgens continu fulltime gewerkt tot hij/zij met 65 jaar met pensioen ging. Aanvullend toont het eerste chronogram in Figuur 1 dat er weinig variatie is binnen dit cluster. In de vroege jaren van de loopbaan is een piek in inactiviteit waarneembaar; voor de mannen is dat met name vanwege militaire dienst of frictiewerkloosheid, terwijl de vrouwen overwegend aangeven dat zij zorgden voor het gezin.

Het tweede cluster wordt gekenmerkt door een vroege intrede op de arbeidsmarkt en een vroege alternatieve uittrede uit de arbeidsmarkt, oftewel via een andere weg dan het (vervroegde) pensioen, en wordt daarom omschreven als 'Vroege intrede, vroege alternatieve uittrede'. De persoon met het prototype arbeidsgeschiedenis in dit cluster werkte vanaf 16 jaar voltijds en bleef dat doen totdat hij of zij met 58 jaar inactief werd. Het bijbehorende chronogram in Figuur 1 toont dat slechts de helft van de personen in cluster 2 op hun 15^e nog op school zat en dat de prevalentie van inactiviteit sterk begon toe te nemen vanaf ongeveer het 55ste tot het 60ste levensjaar, waarna niemand in het cluster nog werkte.

Voordat cluster 3 tot en met 5 worden besproken, wordt er vooruitgekeken naar het zesde cluster, omdat dat overeenkomsten vertoont met het tweede cluster. Ook dit cluster, getiteld 'Vroege intrede, *zeer* vroege alternatieve uittrede', wordt gekenmerkt door een vroege intrede op de arbeidsmarkt en een vroege alternatieve uittrede. Echter, de persoon met het prototype arbeidsgeschiedenis in cluster 6 trad vóór 45 jaar al uit de arbeidsmarkt, en in het bijbehorende chronogram is te zien dat rond de leeftijd van 47 jaar praktisch iedereen in dit cluster inactief was. Uit analyses verderop in dit artikel zal blijken dat cluster 2 en 6 van elkaar verschillen in samenstelling.

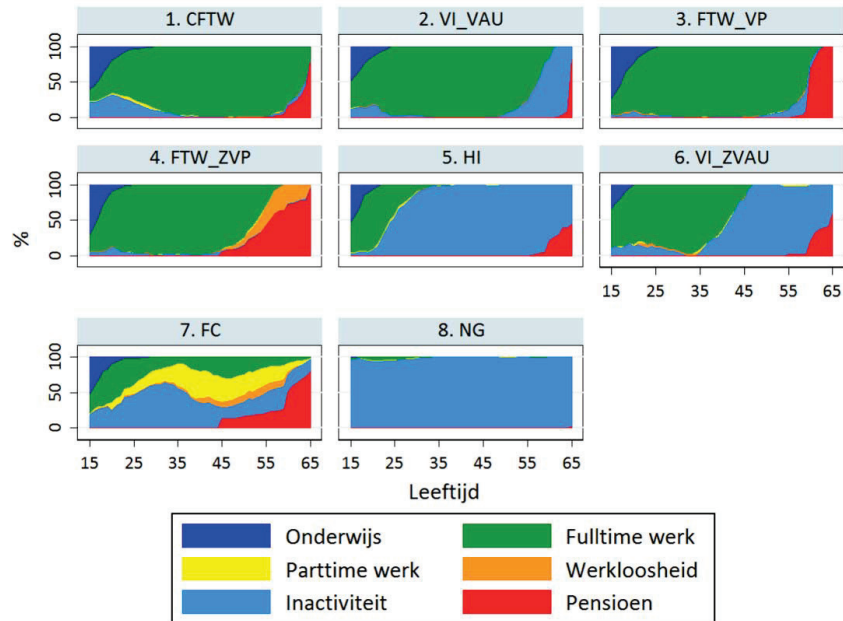
Ook cluster 3 en 4 zijn aan elkaar verwant. In beide prototypen in Tabel 1 begonnen met 18 jaar voltijds te werken, enkele jaren later dan in de overige clusters, met uitzondering van cluster 1. Vervolgens ging men respectievelijk met 60 en 55 jaar met vervroegd pensioen. In de chronogrammen in Figuur 1 valt op dat er in cluster 3, getiteld 'Fulltime werk, vervroegd pensioen', een duidelijke toename is in de proportie gepensioneerden vanaf het 60ste levensjaar. Zoals eerder uitgelegd werd, was het tot 2012 nog mogelijk om vanaf een leeftijd van 60 jaar aanspraak te maken op het wettelijk rustpensioen, mits er voldaan werd aan de geldende loopbaanvoorwaarden. Dat zou een rol kunnen hebben gespeeld. In cluster 4, getiteld 'Fulltime werk, *zeer* vroeg pensioen', is een meer geleidelijke uitstroom uit de arbeidsmarkt te zien vanaf een vroegere leeftijd.

Tabel 1 Prototype arbeidsgeschiedenis tussen het 15de en 65ste levensjaar ('medoid sequence') naar cluster, ongewogen data

Omschrijving	Afkorting Prototype arbeidsgeschiedenis ('medoid sequence') ^a											% ^b
	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	
1. Continu fulltime werk	CFTW	O O O O V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	17,4
2. Vroeg intrede, vroeg alternatieve uitrede	VI_VAU	O V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	I I I I I P	11,9
3. Fulltime werk, vervroegd pensioen	FTW_VP	O O O V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	P P P P P	19,9
4. Fulltime werk, zeer vroeg pensioen	FTW_ZP	O O O V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	P P P P P	11,3
5. Huwelijksgerelateerde inactiviteit	HI	O	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	I I I I I	11,8
6. Vroeg intrede, zeer vroeg alternatieve uitrede	VI_ZAU	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	I I I I I P	3,1
7. Gefragmenteerde carrière	FC	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	V V V V V	I D D D D	D D D D D P P P P P	10,0
8. Nooit gewerkt	NG	I	I	I	I	I	I	I	I	I	I	14,6

^a O = onderwijs, V = voltijds werk, D = deeltijds werk, W = werkloosheid (komt niet voor in medoid sequences), I = inactiviteit, P = pensioen.

^b Aandeel van de steekproef per cluster.



Figuur 1 Leeftijdsafhankelijke verdeling arbeidssituaties, naar type arbeidsgeschiedenis

Bovendien is dit het enige cluster waarin werkloosheid een duidelijke rol speelt aan het einde van de loopbaan. Mogelijk bestaat dit cluster deels uit bruggepensioneerden.

Cluster 5 heeft de naam ‘Huwelijksgerelateerde inactiviteit’ gekregen. Zoals verderop zal blijken, bestaat deze groep volledig uit vrouwen. Zij werkten aanvankelijk nog fulltime, maar werden al rond het 25ste levensjaar inactief. Rond het 35ste levensjaar werkte niemand meer. Gezien de generatie vrouwen die hier bestudeerd wordt en de vroeger geldende norm om na het trouwen fulltime voor het huishouden en het gezin te zorgen (Peeters & De Tavernier, 2015), is het moment van arbeidsmarktuitreding voor een deel van deze vrouwen mogelijk gekoppeld aan het moment waarop zij trouwden of moeder werden.

Cluster 7, getiteld ‘Gefragmenteerde carrière’, onderscheidt zich van de overige clusters, doordat er vrij atypische arbeidsloopbanen in voorkomen. Waar de hiervoor besproken clusters gekenmerkt worden door het moment van arbeidsmarkttoetreding en het moment en de wijze van arbeidsmarktuitrede en er daartussenin weinig tot geen verschillende arbeidssituaties worden waargenomen, laat cluster 7 juist een gevarieerd beeld zien waarin naast fulltime werk en inactiviteit ook parttime werk en werkloosheid een prominente rol innemen. Bovendien toont Tabel 1 dat het prototype arbeidsgeschiedenis gekenmerkt wordt door relatief veel onderbrekingen en transitie tussen werk (fulltime of parttime) en inactiviteit.

Tot slot bestaat het achtste cluster, 'Nooit gewerkt', uit een homogene groep van mensen die gedurende hun levensloop weinig of nooit hebben gewerkt; maar liefst 84% heeft nooit betaald werk gedaan.

Figuur 2 toont de gemiddelde loopbaanmerken naar cluster. In de eerste vier clusters werd het hoogste aantal jaren gewerkt, gevolgd door cluster 6 ('Vroege intrede, zeer vroege alternatieve uittrede') en 7 ('Gefragmenteerde carrière'). Cluster 5 ('Huwelijksgerelateerde inactiviteit') en 8 ('Nooit gewerkt') zijn de hekkensluiters. Parttime werk komt alleen in cluster 7 duidelijk voor en werkloosheid met name in cluster 4 ('Fulltime werk, zeer vroeg pensioen') en 7. Ook toont Figuur 2 dat er een duidelijk genderverschil is in de gemiddelde arbeidsloopbanen. Hieronder wordt verder ingegaan op de verschillende achtergrondmerken.



Toelichting afkortingen: 1. CFTW: continu fulltime werk; 2. VI_VAU: vroege intrede, vroege alternatieve uittrede; 3. FTW_VP: fulltime werk, vervroegd pensioen; 4. FTW_ZVP: fulltime werk, zeer vroeg pensioen; 5. HI: huwelijksgerelateerde inactiviteit; 6. VI_ZVAU: vroege intrede, zeer vroege alternatieve uittrede; 7. FC: gefragmenteerde carrière; 8. NG: nooit gewerkt.

Figuur 2 Loopbaanmerken naar type arbeidsgeschiedenis en geslacht: gemiddeld aantal jaren doorgebracht in arbeidssituatie, gewogen data (65-plussers in 2008/2009)

De verschillen in achtergrondkenmerken

In Tabel 2 wordt op basis van gewogen data een achtergrondprofiel geschetst van de Belgische oudere populatie naar type arbeidsgeschiedenis. Hoewel vroegere pensioenliteratuur gewoonlijk de 'steady worker', wiens loopbaan bestond uit een aaneenschakeling van langdurige fulltime jobs, als uitgangspunt nam, weet men tegelijkertijd dat dat nooit voor de gehele beroepsbevolking heeft gegolden

(O'Rand, 1996). Ook deze studie laat zien dat de traditionele loopbaan toebehoort aan een minderheid van de Belgische bevolking: ongeveer 17% van de populatie is ingedeeld in het cluster 'Continu fulltime werk'. Echter, indien een (zeer) vroege arbeidsmarktuittrede na langdurig fulltime werk ook past bij de traditionele loopbaan, dan is maar liefst 60% van de populatie ingedeeld in dergelijke clusters (clusters 1 tot en met 4).

Indien men enkel naar de (gewogen) verdeling van mannen over de gevonden clusters kijkt, dan blijkt dat ruim 29% van hen tot dit cluster behoort. Nog eens 23,5% zit in cluster 2 ('Vroege intrede, vroege alternatieve uittrede'), 28,5% in cluster 3 ('Fulltime werk, vroege pensionering') en bijna 15% in cluster 4 ('Fulltime werk, *zeer* vroege pensionering'). De resterende 4% is verdeeld over de clusters 6 tot en met 8. Bij vrouwen vindt men een ander beeld: een kwart zit in cluster 8 ('Nooit gewerkt'), gevolgd door 21,5% in cluster 5 ('Huwelijksgerelateerde inactiviteit'), 17% in cluster 7 ('Gefragmenteerde carrière') en 13% in cluster 3. De resterende circa 23% is verdeeld over (in volgorde van grootste naar kleinste aandeel) clusters 4, 1, 6 ('Vroege intrede, *zeer* vroege alternatieve uittrede') en 2.

In Tabel 2 is dan ook te zien dat de eerste vier clusters overwegend uit mannen bestaan en de laatste vier clusters overwegend (of volledig, in het geval van cluster 5 'Huwelijksgerelateerde inactiviteit') uit vrouwen. Laatstgenoemde clusters behelzen de loopbanen die gekenmerkt werden door lange perioden van inactiviteit of frequente transities in en uit de arbeidsmarkt. De meest opvallende achtergrondkenmerken zullen hieronder worden besproken, beginnend met de vier overwegend mannelijke clusters.

Kijkend naar de leeftijdsverdeling in het cluster van de traditionele loopbanen (1. 'Continu fulltime werk'), ziet men een bovengemiddeld aandeel 80-plussers. In cluster 3 en 4, die gekenmerkt worden door (zeer) vroege pensionering, vindt men daarentegen juist een betrekkelijk groot aandeel personen uit de jongste leeftijdscategorie.

Een opvallende bevinding is dat cluster 1 ('Continu fulltime werk') en cluster 8 ('Nooit gewerkt') de enige clusters zijn waarin personen uit Wallonië en Brussel vaker voorkomen dan Vlamingen en dat eerstgenoemden relatief weinig te vinden zijn in de clusters die gekenmerkt worden door zeer vroege pensionering (cluster 4) of (zeer) vroege alternatieve uittrede (cluster 2 en 6). Dat sluit aan bij de bevinding van Jousten en Lefèbvre (2013) dat, ondanks de in het algemeen hogere arbeidsdeelname in Vlaanderen, vervroegde pensionering significant vaker voorkomt bij Vlamingen dan bij Walen.

In cluster 2, 'Vroege intrede, vroege alternatieve uittrede', bevinden zich relatief veel laagopgeleiden. Een aanvullende analyse geeft aan dat de personen met zware beroepen hier gegroepeerd zijn. Voor bijna 40% van dit cluster was hun hoofdjob (de job die het grootste gedeelte van hun werklevens in beslag nam) in de industrie en voor 17% in de bouw. Een groot deel van de personen in dit cluster omschrijft zichzelf als 'gepensioneerd' na hun laatste job, al is dat in JEP niet als zodanig geregistreerd. De tweede meest genoemde omschrijving is 'ziek of arbeidsongeschikt', wat past bij het beeld van personen in zware beroepen die om gezondheidsredenen vervroegd uittreden.

Tabel 2 Clusterprofielen: achtergrondkenmerken naar type arbeidsgeschiedenis, gewogen gemiddelden

Clusters:	1		2		3		4		5		6		7		8	
	AI- len	CFTW	VI_VAU	FTW_VP	FTW_ZVP	HI	VI_ZVAU	FC	NG							
n	1435	250	170	286	162	169	45	144	209							
Prevalentie, %	100	16,9	11,2	19,6	11,1	12,5	3,0	10,4	15,3							
Vrouw, %	58,3	27,7	12,1	39,5	44,2	100,0	78,5	96,3	96,1							
Vlaanderen (vs. Wallonië-Brussel), %	59,0	46,9	71,9	57,9	68,7	68,3	71,3	55,1	49,8							
Leeftijdsgroep, %:																
• 65-69 jaar	24,7	24,4	17,8	37,8	33,0	20,2	28,6	22,8	11,5							
• 70-74 jaar	24,8	26,4	30,1	23,2	27,0	26,4	15,4	26,2	19,4							
• 75-79 jaar	23,0	16,8	30,1	21,5	22,3	24,1	24,7	27,5	22,9							
• 80-84 jaar	17,1	21,8	15,3	10,0	8,2	19,6	21,3	17,8	25,6							
• 85 jaar of ouder	10,3	10,6	6,7	7,6	9,5	9,7	9,9	5,7	20,6							
Ooit getrouwd geweest, %	95,3	95,0	94,4	92,4	92,7	100,0	97,7	95,8	96,9							
Aantal kinderen, %:																
• geen	13,0	15,7	12,5	17,3	17,9	4,8	23,8	9,1	8,7							
• 1 of 2	44,4	41,1	47,2	53,2	50,9	37,4	43,1	43,6	36,3							
• 3 of meer	42,6	43,2	40,3	29,6	31,2	57,8	33,1	47,3	54,9							
Opleidingsniveau, %:																
• laag (ISCED-97 0-1)	32,9	23,4	42,9	15,4	27,1	48,0	68,2	35,1	45,9							
• midden (ISCED-97 2-4)	43,4	40,5	43,7	50,6	37,8	40,5	27,5	42,7	46,8							
• hoog (ISCED-97 5-6)	23,7	36,0	13,4	34,0	35,1	11,5	4,4	22,2	7,4							
Aantal arbeidssituaties per sequentie	3,4	3,5	3,9	3,6	3,9	3,3	3,8	5,1	1,3							
Aantal jobs	2,2	2,7	3,1	2,7	2,5	1,7	2,4	2,5	0,2							
Status in hoofdjob, %:																
• werknemer	67,6	49,2	84,2	57,2	65,0	85,0	68,6	73,8	93,7							
• ambtenaar	17,9	25,0	3,5	29,4	27,1	6,1	3,8	13,3	0,0							
• zelfstandige	14,5	25,9	12,3	13,4	8,0	9,0	27,6	12,9	6,3							
Leeftijd gestopt met laatste job	46,0	62,9	55,6	58,1	52,8	24,8	40,8	48,8	16,6							
Leeftijd bij verlaten voltijdsonderwijs	16,4	17,8	16,0	17,5	16,6	15,7	15,3	15,8	14,8							

Waar ‘gepensioneerd’ in de eerste drie clusters de vaakst genoemde arbeidssituatie is na het verlaten van de laatste job, geven de personen in de laatste vier (overwegend vrouwelijke) clusters relatief vaak aan dat ze zorgden voor thuis of familie. Dat past bij het beeld van vrouwen in cluster 5 (‘Huwelijksgelateerde

inactiviteit') en 8 ('Nooit gewerkt') die inactief werden om voor het gezin te zorgen. Deze twee clusters bevatten ook een relatief groot aandeel aan grote gezinnen met drie of meer kinderen. Daarnaast zitten er relatief veel mensen uit de oudste leeftijdscategorieën in het 'Nooit gewerkt'-cluster.

Eerder werd er al een vergelijking getrokken tussen cluster 2 en cluster 6 vanwege de (zeer) vroege alternatieve uittrede uit de arbeidsmarkt die in beide groepen geobserveerd werd. Net als in cluster 2 ('Vroege intrede, vroege alternatieve uittrede') is een relatief groot aandeel van cluster 6 ('Vroege intrede, *zeer* vroege alternatieve uittrede') laagopgeleid, maar waar cluster 2 voor het overgrote deel uit mannen bestaat, geldt voor cluster 6 precies het tegenovergestelde. In beide clusters omschrijft respectievelijk een zesde en een vijfde zichzelf als 'ziek of arbeidsongeschikt' na hun laatste job. In cluster 6 bevinden zich daarnaast relatief veel kinderloze mensen (23,8%).

Tot slot, in cluster 7 ('Gefragmenteerde carrière') valt op dat het gemiddelde aantal arbeidssituaties per arbeidsmarkttraject met 5,1 relatief hoog is, terwijl het gemiddelde aantal jobs dat men in totaal heeft gehad (2,5) niet bijzonder hoog is. Dit weerspiegelt het hoge aantal transitie naar diverse situaties van 'niet-werk' gedurende de loopbaan. Daarnaast valt op dat er, in vergelijking met de overige overwegend vrouwelijke clusters, relatief veel hoogopgeleide personen in cluster 7 zitten. Het totale aantal gewerkte jaren is in cluster 6 en 7 vergelijkbaar; eerstgenoemde bestaat echter overwegend uit laagopgeleide vrouwen en wordt gekenmerkt door zeer vroege arbeidsmarktuittrede, terwijl de overwegend hoogopgeleide vrouwen in laatstgenoemd cluster na een periode van inactiviteit hun weg proberen terug te vinden naar de arbeidsmarkt, in een fulltime of parttime dienstverband.

Conclusies en discussie

In dit artikel werd de arbeidsgeschiedenis van hedendaagse Belgische 65-plussers ingedeeld in acht categorieën, die vervolgens in detail werden besproken. Hoewel het sociaal beleid in België nog steeds in belangrijke mate gebaseerd is op het traditionele mannelijk kostwinnersmodel en de arbeidsparticipatie van vrouwen in historisch opzicht inderdaad relatief laag is geweest (Dewilde, 2012), tonen de hier gepresenteerde resultaten een substantiële mate van heterogeniteit in de arbeidsloopbanen van zowel mannen als vrouwen. Waar de arbeidsloopbanen die overwegend door mannen worden gevolgd zich van elkaar onderscheiden in de timing van de arbeidsmarktuittrede, ziet men bij de arbeidsloopbanen die overwegend door vrouwen worden gevolgd een tweedeling tussen vrouwen die nooit gewerkt hebben of op zeer jonge leeftijd inactief zijn geworden (cluster 5 en 8) en vrouwen die meer binding hebben met de arbeidsmarkt gedurende de levensloop (cluster 6 en 7).

Hoewel jongere cohorten in deze studie niet geobserveerd worden, kan men bij toekomstige generaties 65-plussers een toenemende heterogeniteit in arbeidsloopbanen verwachten. De transitie naar het tweeverdienersmodel en de daarmee gepaarde verwevenheid tussen de levensdomeinen werk en gezin vraagt immers om meer arbeidsflexibiliteit, waardoor de atypische loopbaan frequenter zal voorkomen (Sels, Forrier, & Verbruggen, 2006). Anderzijds kan men ook een

toenemende convergentie van ‘mannelijke’ en ‘vrouwelijke’ arbeidsloopbanen verwachten, aangezien de werkzaamheidsgraad van vrouwen de afgelopen decennia is toegenomen, waardoor hun loopbanen meer op die van mannen zijn gaan lijken. Er bestaat echter nog steeds een genderkloof in het combineren van werk en zorgtaken en in de arbeidsdeelname van vrouwen in voltijdsequivalenten (Herremans et al., 2015; McMunn et al., 2015).

Voor het toekomstig pensioenbeleid is het van belang om rekening te houden met de heterogeniteit in arbeidsloopbanen. Met name de genderkloof en de sociale gelaagdheid in arbeidsdeelname kunnen de ongelijkheden tussen ouderen verder doen toenemen. De resultaten van deze studie tonen bijvoorbeeld dat met name de hoger opgeleide vrouwen hun weg naar de arbeidsmarkt vonden, en ook vandaag de dag is er nog een kloof tussen hoog- en laagopgeleide vrouwen (Ghysels & Van Lancker, 2011). Om ongelijkheden na pensionering te reduceren is het van belang om beginnende ongelijkheden die gedurende de levensloop ontstaan aan te pakken (OESO, 2017b). In een pensioensysteem zoals dat van België, waarin de hoogte van het wettelijk pensioen afhangt van het individuele arbeidsverleden (of dat van de echtgenoot), zijn daarom verdere beleidsinspanningen nodig om gelijke opleidings- en arbeidskansen te creëren voor ieder individu en om de combinatie werk en gezin verder te faciliteren.

Deze beschrijvende studie geeft een unieke, gedetailleerde inkijk in de arbeidshistorie van Belgische ouderen. De toegepaste sequentieanalyse vraagt om een open blik, zonder assumpties vooraf, en laat daarmee toe om ook minder bekende soorten arbeidsloopbanen in beeld te brengen. De studie heeft echter ook verschillende tekortkomingen. Zo laat de gebruikte dataset niet toe om perioden van ziekte of invaliditeit te onderscheiden. Voor bepaalde sociaaleconomische groepen kan dat een belangrijke reden zijn voor inactiviteit of vervroegde uittrading uit de arbeidsmarkt. Ook worden kortdurende arbeidsmarktsituaties niet meegenomen in de analyses, waardoor de diversiteit in loopbanen onderschat zou kunnen worden. Daarnaast kan men weliswaar verwachtingen uitspreken over de arbeidsloopbanen in toekomstige cohorten, maar vervolgonderzoek zou moeten aantonen in hoeverre deze verschillen van de arbeidsloopbanen van de huidige generatie ouderen. Daarnaast is vervolgonderzoek nodig om na te gaan hoe ongelijkheden gedurende de levensloop zich vertalen in ongelijkheden in pensioenen en bijvoorbeeld in hoeverre atypische loopbanen daadwerkelijk tot een slechtere pensioenopbouw leiden dan de ‘standaardloopbaan’. Ten slotte zou het interessant zijn om de arbeidsloopbanen van partners samen in beeld te brengen, aangezien deze met elkaar verweven zijn (O’Rand, Henretta, & Krecker, 1992).

Noten

- 1 Het wettelijk pensioen in de eerste pensioenpijler wordt ook het rustpensioen genoemd.
- 2 *Acknowledgements: This paper uses data from SHARE Wave 3 (DOI: 10.6103/SHARE.w3.600), see Börsch-Supan et al. (2013) for methodological details. It also uses data from the generated Job Episodes Panel (DOI: 10.6103/SHARE.jep.600), see Brugiavini et al. (2013) and Antonova et al. (2014) for methodological details. The Job Episodes*

Panel release 6.0.0 is based on SHARE waves 1, 2 and 3 (SHARELIFE) (DOIs: 10.6103/SHARE.w1.600, 10.6103/SHARE.w2.600, 10.6103/SHARE.w3.600).

The SHARE data collection has been primarily funded by the European Commission through FP5 (QLK6-CT-2001-00360), FP6 (SHARE-I3: RII-CT-2006-062193, COMPARE: CIT5-CT-2005-028857, SHARELIFE: CIT4-CT-2006-028812) and FP7 (SHARE-PREP: N°211909, SHARE-LEAP: N°227822, SHARE M4: N°261982). Additional funding from the German Ministry of Education and Research, the Max Planck Society for the Advancement of Science, the U.S. National Institute on Aging (U01_AG09740-13S2, P01_AG005842, P01_AG08291, P30_AG12815, R21_AG025169, Y1-AG-4553-01, IAG_BSR06-11, OGHA_04-064, HHSN271201300071C) and from various national funding sources is gratefully acknowledged (see www.share-project.org).

- 3 De respondent geeft zelf aan of zijn/haar baan voltijds of deeltijds werd uitgeoefend, zonder vermelding van een specifiek aantal uren.
- 4 Hier wordt Lesnard's *dynamic Hamming*-afstandmaat toegepast (voor een overzicht van afstandsmaten, zie Halpin, 2012). Wanneer de timing van gebeurtenissen, zoals arbeidsmarkttoetreding en -uittreding, relevant is en de kans op bepaalde arbeidsmarkttransities verandert gedurende de levensloop, is dit een geschikte afstandmaat (Lesnard, 2010; Wahrendorf, 2015). Er werd gebruikgemaakt van het SADI-pakket in Stata 14 (Halpin, 2014).
- 5 In een 11-clusteroplossing splitsen de late arbeidsmarktintreders zich af van cluster 1 ('Continu fulltime werk'), ontstaat er uit cluster 4 ('Fulltime werk, zeer vroeg pensioen') een cluster gekenmerkt door arbeidsmarktuittrede via werkloosheid, en splitsen de parttimers zich af van cluster 7 ('Gefragmenteerde carrière').
- 6 Sensitiviteitsanalyses met *optimal matching* en *hamming* als alternatieve afstandsmaten wijzen uit dat de resultaten robuust zijn. Enkel cluster 6 en 7 zijn gevoelig voor veranderingen. Eerstgenoemde is het kleinste cluster in deze studie, waardoor het gevoelig is voor veranderingen in de samenstelling ervan; en cluster 7 brengt verschillende atypische loopbanen samen en is daarmee een relatief heterogene groep. De overige clusters en de conclusies op basis van de achtergrondkenmerken naar cluster blijven echter hetzelfde.

Literatuur

- Antonova, L., Aranda, L., Pasini, G., & Trevisan, E. (2014). *Migration, family history and pension: The second release of the SHARE Job Episodes Panel* (SHARE Working Paper Series). München: Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Berghman, J., Debels, A., Vandenplas, H., Verleden, F., Mutsaerts, A., Peeters, H., & Verpoorten, R. (2010). *Belgische Pensioenatlas 2010*. Brussel: FOD Sociale Zekerheid.
- Börsch-Supan, A. (2017). *Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) Wave 3 – SHARELIFE, versie 6.0.0* [Dataset]. München: SHARE-ERIC. doi:10.6103/SHARE.w3.600
- Börsch-Supan, A., Brandt, M., Hunkler, C., Kneip, T., Korbmayer, J., Malter, F., . . . Zuber, S. (2013). Data Resource Profile: The Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE). *International Journal of Epidemiology*, 42(4), 992-1001. doi:10.1093/ije/dyt088
- Bossuyt, N., Gadeyne, S., Deboosere, P., & Van Oyen, H. (2004). Socio-economic inequalities in health expectancy in Belgium. *Public Health*, 118, 3-10. doi:10.1016/S0033-3506(03)00130-6
- Brugiavini, A., Cavapozzi, D., Pasini, G., & Trevisan, E. (2013). *Working life histories from SHARELIFE: a retrospective panel* (SHARE Working Paper Series 11-2013). München: Max Planck Institute for Social Law and Social Policy.
- Cantillon, B., & De Maesschalck, V. (2012). *De sociale investeringsstaat: Enkele kritische overwegingen bij een nieuw beleidparadigma* (CSB Berichten D/2012/6104/03). Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid.

- Cantillon, B., Ghysels, J., Mussche, N., & Van Dam, R. (2001). Female employment differences, poverty and care provisions. *European Societies*, 3(4), 447-469. doi:10.1080/14616690120112217
- De Vil, G. (2010). *De Belgische eerstepijlerpensioenen aan de vooravond van de vergrijzing: doorlichting van bedragen, gerechtigden en adequaatheid* (Working Paper 4-10). Brussel: Federaal Planbureau.
- Dewilde, C. (2012). Lifecourse determinants and incomes in retirement: Belgium and the United Kingdom compared. *Ageing & Society*, 32, 587-615. doi:10.1017/S0144686X11000407
- Federale Pensioendienst. (2017). *Pensioenleeftijd (Werknemersstelsel)*. Geraadpleegd op 10 mei 2018 van <http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/benefits/retirement/age/paginas/default.aspx#i>
- Forrier, A., Heylen, V., & Vandenbrande, T. (2004). *Arbeidsloopbanen in kaart: Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: Katholieke Universiteit Leuven – HIVA.
- Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2009). *Emancipatie in twee snelheden opnieuw bekeken: Laaggeschoolde vrouwen in België en Europa* (CSB Berichten D/2009/6104/06). Antwerpen: Centrum voor Sociaal Beleid.
- Ghysels, J., & Van Lancker, W. (2011). The unequal benefits of activation: An analysis of the social distribution of family policy among families with young children. *Journal of European Social Policy*, 21(5), 473-485. doi:10.1177/0958928711418853
- Halpin, B. (2012). *Sequence analysis of life-course data: A comparison of distance measures* (Working Paper WP2012-02). Limerick: University of Limerick.
- Halpin, B. (2014). *SADI: Sequence Analysis Tools for Stata* (Working Paper WP2014-03). Limerick: University of Limerick.
- Herremans, W., Vanderbiesen, W., Rober, A., Vansteenkiste, S., Neefs, B., Theunissen, G., . . . Sourbron, M. (2015). *Terugblik op de Vlaamse arbeidsmarkt: Ontwikkelingen sinds de jaren tachtig* (WSE Report 2015 nr. 1). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Jousten, A., & Lefèbvre, M. (2013). Retirement incentives in Belgium: Estimations and simulations using SHARE data. *De Economist*, 161, 253-276. doi:10.1007/s10645-013-9213-5
- Kovalenko, M., & Mortelmans, D. (2011). *Career patterns in the XX century: An interplay of gender, family and career success* (WSE Report 2011-13). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Lesnard, L. (2010). Setting cost in optimal matching to uncover contemporaneous socio-temporal patterns. *Sociological Methods and Research*, 38(3), 389-419.
- McMunn, A., Lacey, R., Worts, D., McDonough, P., Stafford, M., Booker, C., . . . Sacker, A. (2015). De-standardization and gender convergence in work-family life courses in Great Britain: A multi-channel sequence analysis. *Advances in Life Course Research*, 26, 60-75. doi:10.1016/j.alcr.2015.06.002
- O'Rand, A.M. (1996). The precious and the precocious: Understanding cumulative disadvantage and cumulative advantage over the life course. *The Gerontologist*, 36(2), 230-238.
- O'Rand, A.M., Henretta, J.C., & Kreckler, M.L. (1992). Family pathways to retirement. In M. Szinovacz, D.J. Ekerdt, & B.H. Vinick (Eds.), *Families and retirement* (pp. 81-98). Newbury Park, CA: Sage Publications.
- OESO. (2015). *Pensions at a Glance 2015: OECD and G20 Indicators*. Paris: OECD Publishing.
- OESO. (2017a). *OECD Economic Surveys: Belgium 2017*. Paris: OECD Publishing.
- OESO. (2017b). *Preventing ageing unequally*. Paris: OECD Publishing.
- Peeters, H., Debels, A., Verschraegen, G., & Berghman, J. (2008). Flexicurity in Bismarckian countries? Old age protection for non-standard workers in Belgium. *Journal of Social Policy*, 37(1), 125-143. doi:10.1017/S0047279407001523
- Peeters, H., & De Tavernier, W. (2015). Lifecourses, pensions and poverty among elderly women in Belgium: Interactions between family history, work history and pension regulations. *Ageing & Society*, 35, 1171-1199. doi:10.1017/S0144686X14000129
- RVA. (2017). *Het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT)* (Infoblad E6). Brussel: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening.

Daniela Skugor

- Sels, L., Forrier, A., & Verbruggen, M. (2006). Loopbaanperspectieven op werk: Wat we (niet) weten over loopbanen in Vlaanderen. *Tijdschrift voor Economie en Management*, *LI*(4).
- Socialsecurity.be. (z.j.). *Vervroegd pensioen: ambtenaar*. Geraadpleegd op 10 mei 2018 van <https://www.socialsecurity.be/citizen/nl/pensioen/je-pensioen-als-ambtenaar/vervroegd-pensioen-ambtenaar>
- Studer, M., Ritschard, G., Gabadinho, A., & Müller, N.S. (2011). Discrepancy analysis of state sequences. *Sociological Methods and Research*, *40*(3), 471-510.
- Wahrendorf, M. (2015). Previous employment histories and quality of life in older ages: Sequence analyses using SHARELIFE. *Ageing & Society*, *35*(9). doi:10.1017/S0144686X14000713