

Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid

De boordtabel eindeloopbaan 2007

Over strategische doelen en drijvende krachten

Lezers die de activiteiten van het Steunpunt Werk en Sociale Economie op de voet volgen, kennen intussen de mantra van de Europese doelstellingen inzake werkzaamheid. Sommige van deze doelstellingen staan met stip aangeduid als absolute prioriteiten voor het arbeidsmarktbeleid. Dat geldt zeker voor wat intussen bekend staat als de Stockholm-doelstelling, reeds daterend uit 2001: 50% van de 55- tot en met 64-jarigen moet, voor EU-25 als geheel, tegen 2010 aan het werk zijn. België en Vlaanderen staan hier met een werkzaamheidsgraad van amper 31,4% nog steeds zwaar in het rood.

Het duurzaam verhogen van de werkzaamheid in de oudere leeftijdsgroepen – we kijken in wat volgt naar de vijftigplussers – mag dan ook met recht en reden tot finaal *strategisch doel* van het eindeloopbaanbeleid verheven worden. Om dit doel te realiseren, moet de aanwerving van oudere kandidaten gestimuleerd worden en de vervroegde uitstoot van oudere werknemers ingeperkt worden. Om de realisaties inzake instroombevordering en uitstroombeperking op te volgen, is een goed meetstelsel nodig: een boordtabel of 'scorecard' die de belangrijkste ken- en stuurgetallen in één schema samenbrengt en toelaat pro- en regressie op een gestandaardiseerde wijze op te volgen. In deze bijdrage stellen we zulke boordtabel voor, en schetsen we tevens de realisaties voor 2006-2007. Schematisch ziet de boordtabel er als volgt uit:

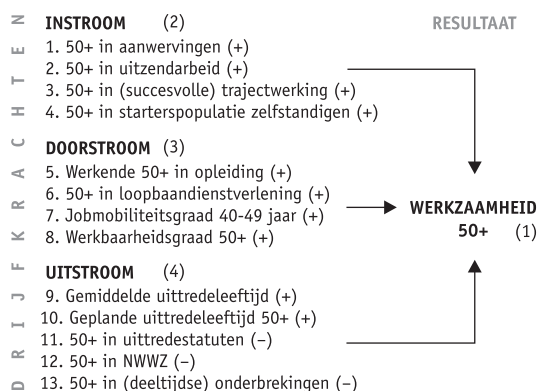
De boordtabel brengt de voornaamste *drijfkrachten* achter onze strategische doelstelling – het verhogen van de werkzaamheid bij de vijftigplussers – in

kaart. Tevens wordt de verwachte relatie tussen drijfkracht en strategisch doel met een (+) of een (-) geïndiceerd.

De boordtabel geeft aan dat op drie clusters van drijfkrachten moet worden ingewerkt: instroom, doorstroom en uitstroom. Het is immers pas wanneer de voortijdige uitstroom van oudere werknemers afgeremd wordt en/of de instroom van oudere kandidaten verhoogd wordt, dat de werkzaamheidsgraad zijn eigen autonome groeiritme kan overstijgen. Die instroom- en uitstroomevoluties worden op hun beurt beïnvloed door enkele drijfkrachten die we hier onder de noemer 'doorstroom' vatten: investeringen in loopbaan- en competentieontwikkeling (vermijden van scholingsconcentratie), de graad van arbeidsmobiliteit (vermijden van ervaringsconcentratie) en de werkbaarheid van jobs (verhoging van plezier in het werk, vermijden van stressrisico's).

Figuur 1.

Boordtabel eindeloopbaan



De boordtabel beperkt zich tot de drijfkrachten die rechtstreeks onder het arbeidsmarktbeleid ressorteren (weliswaar met abstractie van de soms kunstmatige grenzen tussen federale en Vlaamse bevoegdheden en tussen arbeidsmarkt- en ondernemersbeleid). Er zijn natuurlijk tientallen factoren buiten de grenzen van het arbeidsmarktbeleid te vinden, die eveneens de werkzaamheid beïnvloeden. Denk bijvoorbeeld aan het verschil tussen laatst verdiende loon en pensioenuitkering, de loongrondslag die gebruikt wordt bij de berekening van de pensioenuitkering, de mogelijkheden om na de officiële pensioenleeftijd nog betaalde arbeid te verrichten, de algemene gezondheid van vijftigplussers, de globale levensverwachting en de jaren die ons nog gemiddeld resten tussen uittreden en sterven, de veranderingen in arbeidsoriëntatie en arbeidsethos, enzovoort.

In dit dossier bespreken we eerst de globale evolutie in de werkzaamheidsgraad. Vervolgens nemen we de maat van elk van de in de boordtabel ver-

melde drijfkrachten. Waar mogelijk worden cijfers van 2007 gebruikt, waar het niet anders kan voor 2006. Om uitspraken te kunnen doen in termen van voor- of achteruitgang kijken we ook terug in de tijd, waar mogelijk tot aan de millenniumwissel.¹

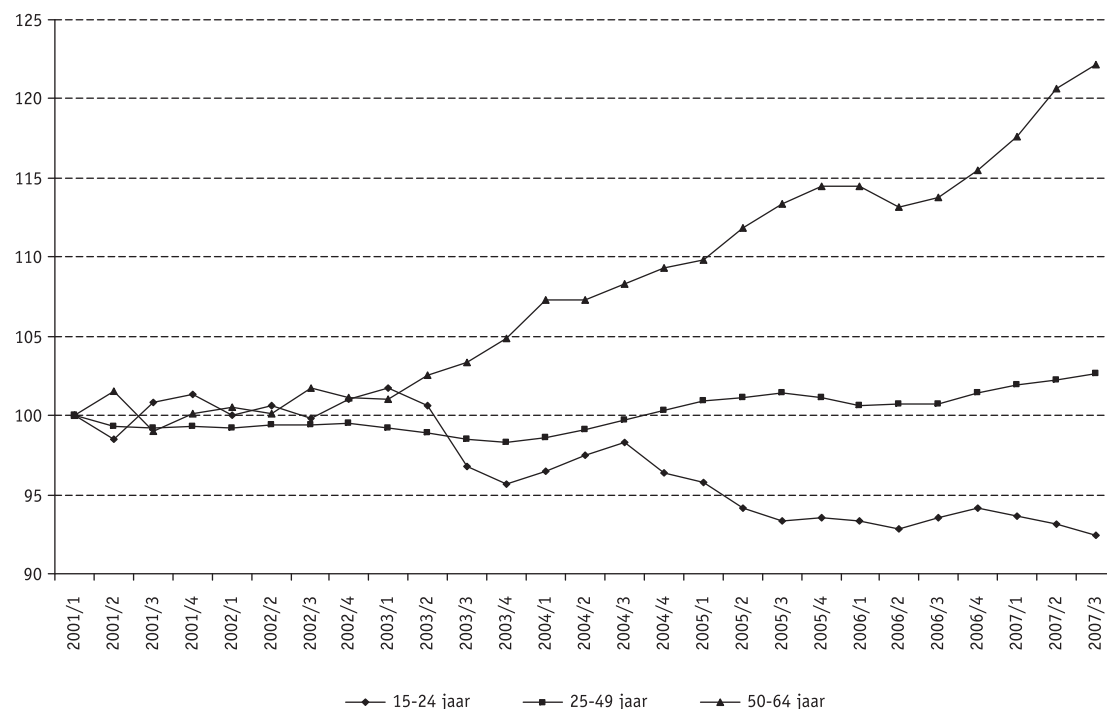
De evolutie van de werkzaamheid

De werkzaamheidsgraad meet het aandeel werkenden in de bevolking op arbeidsleeftijd. In volgende figuur schetsen we de evolutie van de werkzaamheidsgraad met behulp van een voortschrijdend gemiddelde van vier kwartalen (trendindex met 1ste kwartaal 2001 = 100). We kijken daarbij vooral naar de evolutie voor drie afzonderlijke leeftijdscategorieën, meer bepaald de 15- tot en met 24-jarigen, de 25- tot en met 49-jarigen en, uiteraard, de 50- tot en met 64-jarigen.

Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2001 is het trendniveau van de Vlaamse werkzaamheids-

Figuur 2.

Trendniveau werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest; 1ste kwartaal 2000 tot en met 3de kwartaal 2007)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

graad bij de 50- tot en met 64-jarigen met 22,2% toegenomen. De werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsklasse bedroeg 40,1% in het eerste kwartaal van 2001 en topte in het derde kwartaal van 2007 op 49%. Vooral in 2007 kende dit trendniveau nog een sterke opwaartse stuwning, na een plafonnering in 2006. In het derde kwartaal van 2006 schommelde de werkzaamheidsgraad voor deze leeftijdscategorie immers nog rond 45,6%. So far, so good! Al moeten we gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt ook de trendlijn bij de jongeren goed in de gaten houden. Niet alleen dunt de leeftijdscategorie van 15 tot en met 24 jaar versneld uit ten gevolge van ontgroening, we zien daar bovendien een dalend trendniveau van de werkzaamheid, van 34% in het eerste kwartaal van 2001 naar 31,4% in het derde kwartaal van 2007. Er zijn dus niet alleen minder jongeren op arbeidsleeftijd, binnen deze gekrompen groep zijn bovendien minder jongeren aan het werk. Deze evolutie moet met de nodige aandacht worden opgevolgd, vooral tegen de achtergrond van een dreigende studieduurverlenging ten gevolge van flexibele creditsystemen en de mogelijke omvorming van één- naar tweejarige masteropleidingen in het universitair onderwijs.

De Stockholm-doelstelling had uitdrukkelijk betrekking op de 55-plussers. Daarom gaan we in tabel 1

iets dieper in op de evolutie van de werkzaamheid in deze leeftijdsklasse.

De evolutie is positief, met een stijging met 6,9 procentpunten in de periode 2001-2006. Met 31,4% blijft de werkzaamheidsgraad echter ver verwijderd van de 50%-grens. Ter vergelijking: het Europese gemiddelde was in 2006 43,5%. Om eens een open deur in te trappen: het doel is onhaalbaar in de beperkte resterende tijd. Wat natuurlijk niet betekent dat de ambities bijgesteld moeten worden, integendeel.

Meer opvallend is de grote afstand tussen de werkzaamheidsgraad van 55- tot en met 59-jarigen en deze van de 60- tot en met 64-jarigen. Anno 2006 brengen de 'jongere' ouderen het er met een werkzaamheidsgraad van 45,5% nog niet al te bekaaid vanaf. Dit ligt met een werkzaamheidsgraad van 14,5% heel anders voor de 'oudere' ouderen. Omdat beide groepen een groot verschil in werkzaamheidsgraad kennen, is de totale werkzaamheidsgraad van de 55-plussers sterk afhankelijk van de verhouding van 55- tot en met 59-jarigen ten opzichte van 60- tot en met 64-jarigen in deze populatie. In periodes waarin het aandeel van de 55- tot en met 59-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad opgestuwd. In periodes waarin

Tabel 1.

Evolutie van de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 55-64 jaar (Vlaams Gewest; 2001-2006)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2001-2006
55-64 jaar	24,5	25,6	26,5	29,5	30,7	31,4	+6,9
55-59 jaar	38,2	38,2	38,9	42,7	43,9	45,5	+7,3
60-64 jaar	10,6	11,3	11,4	12,8	13,9	14,5	+3,9

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 2.

Decompositie van de totale stijging in werkzaamheidsgraad (in procentpunten) in demografisch effect versus netto-effect, 55-64 jaar (Vlaams Gewest; 2001-2010)

Totaal effect	01-02	02-03	03-04	04-05	05-06	06-07	07-08	08-09	09-10
	+1,07	+0,92	+2,94	+1,06	+0,83	–	–	–	–
Demografisch effect	+0,54	+0,72	+0,16	+0,10	-0,47	-0,6	-0,3	-0,1	0
Netto-effect	+0,54	+0,20	+2,78	+0,96	+1,3	–	–	–	–

Bron: Eurostat Labour Force Survey (bewerking Steunpunt WSE)

het aandeel van de 60- tot en met 64-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad gedrukt. We noemen dit een zuiver demografisch effect. In tabel 2 verduidelijken we de evolutie van dit demografisch effect, met ook een prognose voor de periode tot en met 2010.

Kijken we naar de vergelijking 2001-2002 in de tweede kolom. Het totale effect geeft de feitelijke toename weer in de werkzaamheidsgraad, meer bepaald een toename met 1,07 ppn. Dit totale effect is een samenstelling van het demografisch effect en wat we hier gemakshalve het netto-effect noemen. Het demografisch effect is positief. Dit geeft weer dat in de bevolking op arbeidsleeftijd het aantal 55- tot en met 59-jarigen (met hun wat hogere werkzaamheidsgraad) in de periode 2001-2002 sterker toegenomen is dan het aantal 60- tot en met 64-jarigen (met hun erg lage werkzaamheidsgraad). De helft van de toename in de globale werkzaamheidsgraad was in deze periode te danken aan deze gunstige, maar zuiver demografische verschuiving.

Vergelijken we de werkzaamheidsgraden van 2005 en 2006, dan zien we dat het demografisch effect in deze periode *negatief* was. De demografie is onze realisaties inzake werkzaamheid met andere woorden beginnen tegenwerken. In 2006 is de populatie 60- tot en met 64-jarigen namelijk veel sterker toegenomen (+6,3%) dan de populatie 55- tot en met 59-jarigen (+0,5%). Aangezien heel wat werkenden de arbeidsmarkt verlaten vanaf de leeftijd van zestig jaar heeft deze demografische tendens een drukkend effect op de totale werkzaamheidsgraad van de 55-plussers (zie ook Herremans, 2006).

In tabel 2 zijn ook prognoses van het demografisch effect voor de periode 2006-2010 opgenomen. De cijferreeks geeft aan dat de demografische effecten negatief blijven in de nabije toekomst. Met andere woorden, indien de werkzaamheid op elke leeftijd tussen 55 tot en met 64 jaar identiek zou blijven en in nettotermen dus niet zou toenemen, dan zou de algemene werkzaamheidsgraad van de 55-plussers dalen met opeenvolgend 0,6, 0,3 en 0,1 procentpunten. Nog anders uitgedrukt: de demografie helpt ons niet langer bij de realisatie van ons strategisch doel. We zullen het dus des te meer van de drijfkrachten moeten hebben, en dat vergt voldoende inzet en moed bij alle betrokken actoren.

De instroom van vijftigplussers

‘Oud = out’, het is een wat karikatuurale weergave van het gangbare discours over het einde van de loopbaan. De leeftijd komt met gebreken, en die gebreken worden quasi onoverwinbare handicaps als men op een wat oudere leeftijd op zoek moet naar een nieuwe job. Een job verliezen of verlaten eens de vijftig voorbij, lijkt onherroepelijk het vervroegd einde van de loopbaan in te luiden.

Vraag is of de karikatuur intussen bijgesteld mag worden. Om deze vraag te beantwoorden, kijken we naar een reeks drijfkrachten die resulteren in een versterkte instroom van werkzoekende en eventueel ook inactieve vijftigplussers. Het gaat met andere woorden om indicatoren van de hertewerkstellingskans. In een sterk ontgroende toekomst wordt deze hertewerkstellingskans mogelijk van cruciaal belang. Op zeer krappe arbeidsmarkten zou het aanwerven van oudere kandidaten wel eens een van de weinige uitwegen kunnen worden (Loretto & White, 2006; Wilson, Parker, & Kan, 2007).

Drijfkracht 1. Indiensttredingen: rood licht

De eerste en veruit belangrijkste maatstaf is de kans op indiensttreding. Om evoluties in deze kans op indiensttreding te schatten, kijken we eerst met behulp van de enquête naar de arbeidskrachten (EAK) naar het aandeel van alle indiensttredingen dat ingenomen wordt door vijftigplussers (tabel 3). We hanteren deze maatstaf als een soort schatter van de aanwervingskansen. Let wel, deze maatstaf is slechts een ruwe indicator voor de kans dat men na verlies van de job en eventuele werkloosheid opnieuw aan de slag kan (i.e. de echte hertewerkstellingskans). De maatstaf omvat immers ook de directe, vrijwillige jobmobiliteit bij vijftigplussers. Indien iemand op eigen initiatief naar een andere werkgever verhuist, leidt dit ook tot een nieuwe indiensttreding.

In 2006 had 5,5% van alle indiensttredingen betrekking op 50-plussers, en 12,4% van alle indiensttredingen betrekking op 45-plussers. Op zich valt hier wel wat positiefs over te zeggen. Ten eerste geven de cijfers weer dat er ook op wat oudere leeftijd reële intredekansen zijn. ‘Oud=out’ is in die zin in-

derdaad een karikatuur die ons niet bepaald veel verder helpt. Ten tweede zien we een positieve trend voor de periode 2002-2006 (respectievelijk van 4,4% naar 5,5% en van 10,1% naar 12,4%). Het aandeel van de 45- en 50-plussers in de indiensttredingen zit dus wel in de lift.

Het licht staat toch op rood omdat de lift zo verdomd traag omhoog kruipt. De diverse overheden proberen er al jaren wat meer vaart in te krijgen met diverse stimuleringsmaatregelen, zoals de lastenverlaging 57+, het Activa 45+-plan dat middels RSZ-tus-senkomsten de tewerkstelling van langdurig werk-loze werkzoekenden beoogt en de Vlaamse tewerk-stellingspremie 50+ die middels een loonpremie de aanwerving van werkloze werkzoekenden van

50 jaar of ouder wil stimuleren. Maar zichtbaar ef-fect blijft uit. De Vlaamse inspanningen zijn nog te recent om al in cijfers van 2006 weerspiegeld te worden. Toch is het intussen algemeen bekend dat de beschikbare middelen voor de tewerkstellings-premie sterk onderbenut blijven. Bovendien kun-nen we uit tabel 4 afleiden dat het aantal indiensttre-dingen van vijftigplussers veel trager evolueert dan het aantal niet-werkende werkzoekende vijftigplus-sers. De vraag naar vijftigplussers loopt met andere woorden sterk achter op de stijging in het aanbod van werkzoekende vijftigplussers.

Om de kansen op hertewerkstelling significant te verhogen, zijn tal van flankerende maatregelen no-dig. We beperken ons tot drie belangrijke thema's.

Tabel 3.

Aandeel 45-49-, 50-54- en 55-64-jarigen in de nieuwe indiensttredingen (Vlaams Gewest; 2002-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
45-49-jarigen	5,7	5,7	7,4	6,8	6,9
50-54-jarigen	2,9	3,1	2,8	3,9	3,6
55-64-jarigen	1,5	1,4	1,9	1,7	1,9
Totaal 50-plussers	4,4	4,5	4,7	5,6	5,5
Totaal 45-plussers	10,1	10,2	12,1	12,4	12,4

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 4.

Evolutie in aantal indiensttredingen versus evolutie in aantal niet-werkende werkzoekenden: trendindex met 2003 = 100 (Vlaams Gewest; 2003-2006)

	2003	2004	2005	2006
Aantal in dienst getreden 50-54-jarigen	100	92	138	134
Aantal 50-54-jarige NWWZ	100	162	235	258
Aantal in dienst getreden 55-64-jarigen	100	140	134	156
Aantal 55-64-jarige NWWZ	100	138	204	258

Bron: VDAB en FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 5.

Aandeel 46-plussers in de uitzendarbeid (België; 2003-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
Aandeel 46-plus in uitzendarbeid	7,5	7,8	8,1	8,6	9,5

Bron: Federgon

Ten eerste moet ons vizier op selectieprocessen gericht blijven. We moeten er op toezien dat oudere kandidaten niet alleen met jonge rekruteerders geconfronteerd worden (Loretto & White, 2006), gezien rekruteerders de neiging hebben (*in group bias*) om kandidaten uit hun eigen leeftijdscategorie hoger in te schatten (Gibson et al., 1993). Divers samengestelde selectiepanels kunnen sommige discriminaties modereren (Wilson et al., 2007).

Ten tweede speelt de wijze van loonopbouw een belangrijke rol. Jongere werknemers zijn vaak productiever dan hun loonniveau aangeeft, terwijl oudere werknemers vaak meer beloning (inclusief ontslagvergoeding) ontvangen dan hun productiviteitsniveau rechtvaardigt. Een stijgende loon-leeftijd curve wordt zo gecombineerd met een parabolische productiviteit-leeftijd curve. Hoewel dit bij hertewerkstelling pas een groot probleem vormt wanneer bij andere werkgevers opgebouwde anciënniteit overgenomen wordt, stellen we vast dat ouderen moeilijker opnieuw aan werk geraken in landen (OECD, 2006) en, meer in het algemeen, in jobs (Hirsch, Macpherson & Hardy, 2000) met een steile loon-leeftijdcurve.

Ten derde is het – in dezelfde lijn – hoog tijd om even over het muurtje te kijken en ons te laten inspireren door de vele systemen die wereldwijd in voege zijn om enerzijds werkgevers financieel te stimuleren tot werving uit oudere leeftijdsgroepen, en anderzijds oudere werklozen en inactieven financieel aan te moedigen om lager betaalde jobs te aanvaarden en/of hun loonaspiraties neerwaarts bij te stellen. Onderzoek naar het *reservatieloon* – dit is het minimale loonniveau dat men bereid is te aanvaarden – geeft immers aan dat oudere kandidaten minder bereid zijn om een lager loon te aanvaarden (Ahn & García-Pérez, 2002; McFadyen & Thomas, 1997). Veelal hebben ze grotere financiële reserves opgebouwd, wat hen in de zoektocht naar een nieuwe baan minder ongeduldig en ook minder ‘offerbereid’ maakt.

Drijfkracht 2. Uitzendarbeid: oranje licht

Een tweede drijfkracht is het aandeel vijftigplussers in uitzendarbeid. Momenteel beschikken we hier enkel over gegevens voor België, en voor de leeftijdsgrens van 46 jaar en ouder (tabel 5).

Het licht zou op groen mogen staan gezien de duidelijk positieve trend. De trend geeft weer dat een groeiend aandeel van de uitzendarbeid ingenomen wordt door iets oudere werknemers. Dit heeft een potentieel belangrijk effect. Indien stereotiepe beelden en twijfels over de productiviteit van ouderen hun aanwerving in de weg staan, dan kan men veronderstellen dat dit in veel mindere mate het geval is bij uitzendarbeid dan bij aanwervingen met een langetermijnengagement (bijvoorbeeld met een contract onbepaalde duur). Uitzendarbeid is een weliswaar vrij dure, maar tevens erg flexibele en risicoarme tewerkstellingsvorm. Beëindiging is erg eenvoudig en precies daarom is de drempel voor aanwerving van oudere kandidaten vermoedelijk een stuk lager. Indien dit zo is, kan uitzendarbeid een erg belangrijke signaalfunctie krijgen. Uitzendarbeid laat werkgevers immers toe om ervaring op te doen met aanstelling van ouderen, en kan op deze manier de stereotiepe beeldvorming over hertewerkstelling op latere leeftijd positief bijstellen.

Toch staat het licht op oranje. Ten eerste blijft het totale volume aan uitzendarbeid dat ingenomen wordt door 46-plussers sterk onder het aandeel dat 45-plussers innemen in de indiensttredingen (cf. supra). Ondanks de stijgende trend, kan uit de cijfers voor uitzendarbeid bijgevolg niet afgeleid worden dat ouderen via dit kanaal veel makkelijker hun weg vinden naar de arbeidsmarkt dan via reguliere intredekanalen. Ten tweede is het oranje licht ingegeven door voorzichtigheid. Zo blijft het onduidelijk of de positieve trend zich ook doorzet boven de toch wat hardere grens van vijftig jaar. Het blijft eveneens gissen naar de omvang van een potentiële opstap- of brugfunctie. Het is best mogelijk dat ouderen er veel minder in slagen om via uitzendarbeid een meer duurzame tewerkstelling te verwerven dan jongeren. Dat is overigens geen uitspraak contra uitzendarbeid. Een zwakkere brugfunctie kan ook veroorzaakt worden door goed bedoelde, maar mogelijk contraproductieve werknemersrechten die aan tewerkstelling boven vijftig jaar verbonden worden. Denk in dit verband aan de bijzondere rechten op tijdskredietformules, die door werkgevers vaak vermeld worden als aanwervingsdrempels. We komen hier later nog op terug.

Drijfkracht 3. Trajectwerking: rood licht

Een derde drijfkracht richt zich expliciet op de her tewerkstelling van oudere werkzoekenden. We kijken meer bepaald naar het bereik en de succesratio van de VDAB-trajectbegeleiding bij vijftigplussers. Trajectbegeleiding is een jobbegeleiding op maat, waarbij eerst de mogelijkheden en verwachtingen van de werkzoekende worden gescreend en op basis van die 'foto' een trajectplan wordt opgesteld. In dat plan kan bijvoorbeeld aandacht besteed worden aan sollicitatietraining, praktijkgerichte opleiding, persoonsgerichte vorming en zelfs opleiding in een bedrijf via een individuele beroepsopleiding.

In tabel 6 geven we per leeftijdsgroep het aantal niet-werkende werkzoekenden en vervolgens het aantal van deze werkzoekenden dat bereikt wordt in de trajectwerking, het aantal van deze trajecten dat beëindigd wordt en, ten slotte, het aantal beëindigde trajecten dat leidt tot een uitstroom naar een positie als loontrekkende.

De cijfers geven aan dat de vijftigplussers zeer sterk ondervertegenwoordigd zijn in de trajectbegeleiding. Nemen we de groep van 45 tot en met 49 jaar als referentie, dan zien we dat in deze leeftijdscategorie 45,9% van de NWWZ bereikt wordt met trajectwerking, dat voor 18,7% van de NWWZ het tra-

Tabel 6.

Niet-werkende werkzoekenden, bereikt met VDAB-trajectwerking; beëindigde trajecten en uitstroom naar statuut van loontrekkende (Vlaams Gewest; 2006)

	NWWZ	Bereikt in trajectwerking	Beëindigde trajecten	Uitstroom naar loontrekkende
Jonger dan 45 jaar	353 710	173 861	77 991	42 200
- als % van nwwz		49,2%	22,1%	11,9%
45-49 jaar	41 696	19 127	7 804	2 978
- als % van nwwz		45,9%	18,7%	7,1%
50-54 jaar	40 047	5 062	1 827	732
- als % van nwwz		12,6%	4,6%	1,8%
55 jaar of ouder	19 203	1 429	551	206
- als % van nwwz		7,4%	2,9%	1,1%
Totaal	454 656	199 479	88 173	46 116

Bron: VDAB (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 7.

Aantal en aandeel starters in de bevolking naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2002-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>15-49 jaar</i>					
- Aantal starters	26 669	29 875	32 279	35 973	38 453
- Aandeel starters in de bevolking	0,92	1,04	1,12	1,25	1,34
<i>Vijftigplussers</i>					
- Aantal starters	2 875	3 366	3 334	3 749	4 184
- Aandeel starters in de bevolking	0,27	0,32	0,31	0,34	0,37
<i>Totaal</i>					
- Aantal starters	29 544	33 241	35 613	39 722	42 637
- Aandeel starters in de bevolking	0,75	0,84	0,90	1,00	1,06

Bron: RSVZ, FOD Economie Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

ject afgerond wordt en dat 7,1% van de NWWZ na trajectwerking uitstroomt naar een statuut als loontrekkende. Bij de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar liggen deze aandelen beduidend lager, met respectievelijk 12,6%, 4,6% en 1,8%. We willen hierbij wel opmerken dat de cijfers voor 2007 een kentering ten goede laten zien. Volledige data zijn hier echter nog niet beschikbaar.

Meerdere factoren kunnen aangehaald worden ter verklaring. Ten eerste heeft VDAB een bijzonder sterke traditie in de bemiddeling bij overgang van school naar werk en een uitgesproken focus op jeugdwerkloosheid. Het vizier verschuiven naar oudere kandidaten, die zowel in begeleidingsaanpak als in termen van attractiviteit voor de werkgever heel eigen kenmerken hebben, verloopt traag en moeilijk. Ten tweede wordt VDAB geconfronteerd met een zeer sterke stijging van de oudere niet-werkende werkzoekenden (althans tot en met 2006; cf. infra). De voorwaarden om vrijgesteld te worden van het actief zoeken naar werk zijn de afgelopen jaren strenger geworden en dit heeft een omvangrijke stroom van ouderen met het vizier op 'niet langer werken' naar de categorie van de zogenaamd actief werkzoekenden afgeleid. De noemer in de succesratio's voor VDAB neemt dus niet alleen sterk toe, de toename situeert zich bovendien bij groepen die erg moeilijk opnieuw tewerkgesteld kunnen worden.

Ten derde geldt er minder strengheid ten aanzien van de ouderen. De zogenaamde sluitende aanpak eindigt momenteel immers bij 49 jaar. De sluitende aanpak staat voor een getrapte begeleidingsmodel, met zowel aandacht voor begeleiding vanaf een vroege werkloosheidsfase als activering van langdurig werklozen. Een vraag die zich hier opdringt, is of deze sluitende aanpak best wel of niet doorgetrokken wordt boven de grens van 49 jaar. Het staat natuurlijk niet goed. Want een sluitende aanpak opleggen op vijftig jaar en ouder draagt iets penalisierend en culpabiliserend in zich: alsof het enkel de schuld is van de oudere werkzoekende dat hij niet aan de slag is; alsof de kansen er wel zijn, maar de oudere werkzoekende ze niet wil grijpen. Dat beeld is te eenzijdig. Toch denken we dat zulke verruiming stilaan ingevoerd mag worden. Immers, elke goedbedoelde leeftijdsgrens vertaalt zich onherroepelijk in kansenverschillen. De grens op 49 jaar geeft ongewild het signaal dat het vanaf 50 zo

goed als hopeloos is, dat de inspanning voor een strak aangehouden begeleidingsmodel onvoldoende 'return' oplevert, dat de overheid eigenlijk niet echt gelooft in een duurzame kentering in de tewerkstellingskansen van vijftigplussers.

Ten vierde kan men zich vragen stellen bij de scherpte van de resultaatdoelstellingen voor VDAB. Een van de opgegeven doelen in de beheersovereenkomst is de positieve oververtegenwoordiging van vier kansengroepen, waaronder de oudere werkzoekenden. Precies voor deze laatste groep is de doelstelling echter erg open geformuleerd. Vraag is hoe men hier structureel tegemoet aan kan komen. Een piste die bekeken kan worden, is het hanteren van scherpere prikkels voor de lokale arbeidsbemiddelaars, gericht op meer succesvolle plaatsing van oudere werknemers. Dit kan ertoe leiden dat men meer tijd investeert in deze doelgroep en ook de begeleiding meer op maat uitwerkt. Momenteel onderneemt VDAB diverse waardevolle acties, gericht op deze doelgroep (bijvoorbeeld Jobcoaching, tewerkstellingscellen, sociale interventieadviseurs). In diverse andere landen wordt echter een stap verder gegaan. Zo krijgen de Jobcentres in het Verenigd Koninkrijk meer punten toegekend voor succesvolle plaatsing van oudere werkzoekenden; punten die gebruikt worden als basis voor verdeling van middelen. Zonder zulk 'gewicht' is het veel aantrekkelijker om jonge mensen te begeleiden (wegens goedkoper in termen van tijd en energie).

Drijfkracht 4. Oudere starters: oranje licht

In het eindeloopbaan debat wordt het vizier vaak enkel op de loontrekkenden gericht. Een (her)tewerkstelling als loontrekkende is echter slechts één optie. Ook de opstart van een zelfstandige activiteit kan de werkzaamheid bij vijftigplussers ten goede komen. In tabel 7 schetsen we het aandeel starters in de bevolking, uitgesplitst naar leeftijd.

Een starter wordt hier gedefinieerd als een persoon die in de loop van het tellingsjaar een zelfstandige activiteit is opgestart (als zelfstandige of als helper).² Het gaat daarbij om een cumulatie van hoofdbezigheid, nevenbezigheid en zelfstandige activiteit na pensioen. Wie overschakelt van het ene naar het andere statuut binnen de RSVZ – met andere woorden, overstapt tussen een van de statu-

ten 'hoofdberoep', 'bijberoep', 'helper', 'actief na pensioen' – wordt in deze berekening niet als starter geteld. Dat is belangrijk om weten, aangezien bijvoorbeeld heel wat zelfstandigen beginnen als zelfstandige in bijberoep en daarna overschakelen naar een zelfstandige activiteit in hoofdberoep.

Verder willen we opmerken dat in de cijfers meerdere types van transities gegroepeerd worden. Ze omvatten niet alleen de transities vanuit een statuut van inactiviteit of werkloosheid, maar ook transities vanuit een statuut van loontrekkende naar een zelfstandige activiteit. Transities vanuit het statuut van loontrekkende ressorteren strikt genomen onder de rubriek 'doorstroom', meer bepaald bij de jobmobiliteit (cf. drijfkracht 7). Voor de eenvoud groeperen we de verschillende types transities hier in één overzichtstabel.

Positief is in elk geval dat – afgaande op deze cijfers – ondernemerschap in de lift zit. Het aantal starters is in de periode 2002-2006 fors toegenomen (van 29 544 in 2002 naar 42 637 in 2006). Deze groei is echter vooral op naam te schrijven van de jongere leeftijdsgroepen. Bij de vijftigplussers was het aantal starters met 4 184 ook in 2006 nog gering. Het lijkt er dus niet op dat de transitie naar zelfstandige arbeid een spoor is dat op korte termijn voor een boost in de werkzaamheid bij vijftigplussers kan zorgen.

De doorstroom van vijftigplussers

Onder 'doorstroom' vatten we enkele indicatoren die inwerken op de blijvende inzetbaarheid van oudere werknemers. Het gaat met andere woorden om een aantal hefboomen die het zogenaamde *movement capital* of bewegingskapitaal van oudere werknemers verruimen of intact houden en op die manier indirect de duurtijd van inzetbaarheid en finaal de lengte van de loopbaan positief kunnen beïnvloeden. We staan achtereenvolgens stil bij opleidingsparticipatie, deelname aan loopbaandienstverlening, mobiliteit en werkbaarheid.

Drijfkracht 5. Opleidingsparticipatie: rood licht

Er bestaan nogal wat onjuiste opvattingen over het leervermogen, de leerwegen en de opleidingsparti-

cipatiekansen van ouderen. Een eerste misvatting is dat leidinggevendenden steeds bepalen wie wel en wie niet aan opleiding kan deelnemen; en dat zo precies oudere werknemers weerhouden worden van deelname (Thijssen, 1997). Zoveel doelgerichtheid is doorgaans zoek in de personeelspraktijk. Leidinggevendenden hanteren zelden geboden en verboden ten aanzien van oudere werknemers. Ze worden in dit soort beslissingen veel vrijer gelaten dan jongere medewerkers. De speelruimte neemt toe met de leeftijd, en wordt blijkbaar ook groter indien de leidinggevende jonger is. Met andere woorden, het lijkt alsof niet zozeer een tekort aan kansen het reële probleem is, maar veeleer het gebrek aan institutionele druk en explicitering van opleidingskansen en voordelen van opleidingsdeelname. Diverse studies geven namelijk aan dat ouderen minder uit zichzelf de stap zetten naar opleiding en andere ontwikkelingsactiviteiten (Cully et al., 2000; Newton et al., 2006).

Een tweede denkfout betreft de mate waarin formele opleiding gecompenseerd kan worden door informele leeractiviteiten (bv. begeleiding op de werkplek, zelfstudie). We geloven nogal snel dat de investering in formele opleiding niet zo belangrijk is, want dat het gemis wel gecompenseerd zal worden door meer intensief informeel leren. Onderzoeksresultaten geven echter aan dat er bij oudere werknemers veeleer sprake is van *interdependentie* dan van compensatie. Anders geformuleerd: de mate waarin wordt deelgenomen aan formele leeractiviteiten hangt positief samen met deelname aan informele leeractiviteiten, en vaak vormt het ene de aanleiding tot het andere.

Een derde misvatting draait rond het leervermogen van ouderen. Stellen dat het leervermogen onverminderd op peil blijft, is wetenschappelijk niet ernstig en zou getuigen van een misplaatst scholingsoptimisme. We weten dat ouderen *gemiddeld* meer tijd en inspanning nodig hebben om opleidingstaken te klaren en *gemiddeld* meer moeite hebben om volledig nieuwe inzichten te verwerven (Kanfer & Ackerman, 2004). Het cruciale probleem is hier echter een van stereotypering of groepstendentie: het behandelen van ouderen als één homogene groep, met een geringe spreiding rond een gemiddeld geringer leervermogen. Men gaat zo voorbij aan de vaststelling dat onderlinge verschillen tussen ouderen vaak groter zijn dan deze tus-

sen jongeren (Hansson et al., 1997). Men maakt bovendien de fout – zo typisch aan een deficitmodel – om relatieve veroudering en terugval in leerprestaties als een onomkeerbaar proces te zien, dat vanaf een bepaalde leeftijd voor iedereen onvermijdbaar is.

Een vierde fout sluit aan bij het probleem van vroegde uittrede. Hét argument waarom werkgevers minder geneigd zijn te investeren in opleiding van oudere werknemers is de zogenaamd te korte *terugverdienperiode*. Als de eindmeet zo dichtbij is, waarom dan nog investeren? De idee-fixe van een te korte terugverdienperiode voedt op haar beurt de overtuiging van werkgevers dat ouderen oninteressant zijn en de stelling van vakorganisaties dat er helemaal geen jobs voor ouderen zijn en uitstapregelingen dus hard nodig zijn. Sels & Theunissen (2007) toonden echter empirisch aan dat het hier wel degelijk om een misvatting gaat. De kans op kortetermijnverloop is bij aanwerving van 18- tot en met 25-jarigen – de jonge wolven op de arbeidsmarkt – veel groter dan bij 46- tot en met 50- en zelfs 51- tot en met 55-jarigen. Ouderen hebben in vergelijking met jonge rekruten weliswaar een beduidend kleiner aantal actieve jaren voor de boeg, maar de kans dat ze deze jaren bij dezelfde werkgever spenderen, is veel groter.

Kijken we naar de cijfers in verband met de opleidingsdeelname, dan zegt niets ons dat deze misverstanden stilaan uitgeklaard geraken (tabel 8). Voor alle duidelijkheid: we geven hier cijfers voor alle werkenden, niet enkel de werknemers.

We zien dat er na een positieve trend tussen 2003 en 2004 een afvlakking en terugval in 2006 optreedt. De definitieve ‘boost’ in de opleidingsparti-

cipatie van oudere werkenden blijft dus uit. De achterstand ten aanzien van EU-27 is gering, maar iedereen die enigszins vertrouwd is met de economische en institutionele situatie van heel wat nieuwere EU-lidstaten, zal beseffen dat dit op zich weinig flatterend is.

We beseffen dat de gehanteerde maatstaf een erg ruwe indicator vormt. Er is immers geen enkele referentie aan de aard van de opleiding en de mate waarin ze de inzetbaarheid verbreedt of verdiept. Toch vinden we blijvende monitoring van deze indicator van belang. Resultaten van de OECD (2006) wijzen immers op het belang van opleidingsparticipatie voor de verlenging van de loopbaan. Een internationale vergelijking toont een positief verband aan tussen de mate waarin oudere werkenden deelnemen aan training en de pensioenleeftijd. Ook een recent rapport van de OSA geeft aan dat ouderen die op het werk meer in scholing participeren, ook langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Het rapport wijst bovendien uit dat training het meest effectief is voor laagopgeleide oudere werknemers (Fouarge & Schils, 2008).

Drijfkracht 6. Loopbaandienstverlening: rood licht

Zelfsturing krijgt in het discours over blijvende inzetbaarheid een steeds groter gewicht (Fugate, Kinicki & Asforth, 2004). Mensen die hun loopbaan zelf sturen, nemen het initiatief in handen en blijven aan hun competenties werken, ook als hun werkgever nalaat dat te doen (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). Loopbaanbegeleiding wordt frequent naar voren geschoven als een instrument om deze zelfsturing te versterken (bijvoorbeeld Ce-

Tabel 8.

Aandeel van de werkenden (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2003-2006; referentieperiode van 4 weken)

	2003	2004	2005	2006	EU-27 2006
25-64 jaar	8,7	11,4	10,1	9,3	10,3
45-49 jaar	8,2	10,4	10,3	8,1	8,9
50-54 jaar	7,9	10,2	8,7	8,0	8,0
55-64 jaar	6,0	7,6	7,7	6,0	7,1

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

defop, 2005; Watts, 2005). Loopbaanbegeleiding groepeert een reeks activiteiten, zoals face-to-face of groeps gesprekken, die personen in om het even welke loopbaanfase trachten te helpen met loopbaanvraagstukken. Daarnaast wordt van loopbaanbegeleiders ook verwacht dat ze mensen ondersteunen bij het ontwikkelen van competenties die nodig zijn om de loopbaan succesvol te sturen (OECD, 2004).

In een recente empirische toets, stellen Verbruggen & Sels (2008) vast dat loopbaanbegeleiding inderdaad een behoorlijke bijdrage aan de graad van zelfsturing kan leveren. In deze oefening werd de impact gemeten op twee competenties die geacht worden bij te dragen tot zelfsturing, namelijk zelfkennis en aanpasbaarheid (Hall, 2004), en twee gedragsindicatoren van 'employability' die vermoedelijk mee beïnvloed worden door zelfsturing, namelijk het volgen van opleiding en jobmobiliteit. De resultaten wijzen uit dat de deelnemers aan externe loopbaanbegeleiding er niet alleen in slagen een duurzame verbetering te realiseren in hun zelfsturing. Ze blijken bovendien vaker aan opleiding deel te nemen én vaker dan gemiddeld van werkgever te veranderen. Of iemand deelneemt aan opleiding en verandert van werkgever, wordt bovendien – zoals verwacht – positief beïnvloed door de langetermijnverbetering in zelfsturing.

Deze bevindingen bevestigen niet alleen de vaak gesuggereerde relatie tussen zelfsturing en employability, ze ondersteunen tevens het Vlaamse recht op loopbaanbegeleiding. De dienstverlening lijkt met enig succes de 'employability' van haar deelnemers te verbeteren (zowel wat competenties als gedrag betreft). Het is daarom van groot belang het gebruik van dit recht accuraat op te volgen. Gezien de grote klemtoon op blijvende inzetbaarheid bij oudere werknemers en werkzoekenden, is bijzondere aandacht voor de deelname van 45- en 50-plussers aangewezen. In tabel 9 schetsen we deze participatie voor twee opeenvolgende jaren, 2005 en 2006. We beperken ons tot de trajecten gevolgd bij VDAB, veruit de grootste aanbieder van loopbaandienstverlening.

We zien dat de 45- en vooral de 50-plussers sterk ondervertegenwoordigd zijn in het bereik van de loopbaandienstverlening. Terwijl de 50- tot en met 54-jarigen in 2006 goed waren voor een aandeel

van 11,6% in de totale populatie werkenden, vertegenwoordigden ze amper 3,3% van de deelnemers aan VDAB-loopbaandienstverlening. Bovendien lag de participatie van 45- en 50-plussers in 2006 lager dan in 2005.

Tabel 9. Leeftijdverdeling van de deelnemers (werknemers + zelfstandigen) aan loopbaandienstverlening bij VDAB (Vlaams Gewest; 2005-2006)

	Aandeel in populatie deelnemers in 2005	Aandeel in populatie deelnemers 2006	Aandeel in populatie werkenden in 2006
Jonger dan 45 jaar	85,6	86,4	65,2
45-49 jaar	9,7	9,5	14,5
50-54 jaar	3,7	3,3	11,6
55-64 jaar	1	0,8	8,6
Totaal	100	100	100

Bron: VDAB, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Op zich is een zekere ondervertegenwoordiging van ouderen best begrijpelijk. Immers, loopbaanbegeleiding wordt vermoedelijk vooral gepercipiëerd als een instrument voor jongeren die op zoek zijn naar de best bij hun profiel passende jobalternatieven; of voor de 'mid-career', wanneer de eerste tekenen van vastroesten of tanende loopbaan tevredenheid zichtbaar worden. Bovendien moeten we de eerder toegelichte effecten van loopbaanbegeleiding met de nodige voorzichtigheid interpreteren (zie Verbruggen & Sels, 2008). Het zou best kunnen dat de mensen die naar loopbaanbegeleiding stappen de meest proactieven zijn, die sneller tot loopbaanacties en zelfsturing worden aangezet. Als dit inderdaad zo is, rijst de vraag of loopbaanbegeleiding ook bij de minder proactieven gelijkaardige resultaten kan bereiken.

Overigens hebben we momenteel een onvoldoende brede empirische basis om eventuele differentiële effecten naar leeftijd in kaart te brengen. Vooraleer loopbaanbegeleiding ook volop ingezet wordt als instrument van eindloopbaanbeleid, moet ook duidelijker aangetoond kunnen worden dat de positieve competentie- en gedragseffecten

zich in dezelfde mate aftekenen bij wat oudere deelnemers. Met andere woorden, om het licht op groen te krijgen moet niet alleen de deelname bij vijftigplussers opgekrikt worden – een evolutie die er zit aan te komen nu de Vlaamse regering de leeftijdsgrens om als ‘ervaren’ deelnemer geteld te kunnen worden opgetrokken heeft van 45 naar 50. Tevens moet eerst aangetoond worden dat de positieve effecten zich in alle fasen van de loopbaan aftekenen.

Drijfkracht 7. Jobmobiliteit: oranje licht

Arbeidsmobiliteit is een moeilijke indicator. In de wetenschappelijke literatuur wordt een hoge arbeidsmobiliteit immers niet alleen met kansen en voordelen, maar ook met bedreigingen en kosten geassocieerd (voor een overzicht, zie Sels et al., 2008).³

Uit de boordtabel kan afgeleid worden dat we een positief effect verwachten op de werkzaamheid bij vijftigplussers. We willen hierbij twee kanttekeningen maken. Ten eerste moet het pleidooi gelezen worden tegen de achtergrond van de lage arbeidsmobiliteit op de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt. We kennen, in Europees vergelijkend perspectief, een relatief hoge gemiddelde anciënniteit bij de werkgever en een relatief lage graad van arbeidsmobiliteit. We verwachten positieve effecten van een zekere toename van de mobiliteit, goed beseffend dat de gewenste mobiliteitsgraad ook een bovengrens kent. Ten tweede pleiten we niet voor meer mobiliteit bij de vijftigplussers (hoewel die ook heel positieve effecten kan hebben als het om mobiliteit naar meer werkbaar werk gaat, cf. Bound et al., 1998). Met de geringe kansen op hertewerkstelling en een trajectwerking die bij ouderen onder haar potentieel rendement blijft, zou zo'n pleidooi onverantwoord zijn. We pleiten wél voor een wat hogere arbeidsmobiliteit bij de ‘aankomende’ oudere werknemers, vooral dan bij de leeftijdscategorie van 40 tot 50 jaar.

De beweging die we zoeken, is echter vooralsnog niet uit de cijfers af te leiden. Zoveel blijkt uit tabel 10, waar we ons beperken tot een indicator van *job* mobiliteit. Het gaat hier meer bepaald om een telling van het aandeel werknemers dat een andere betrekking heeft dan een jaar eerder.

Tabel 10.

Jobmobiliteitsgraad naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2003-2006)

	2003	2004	2005	2006
15-64 jaar	5,6	5,6	5,8	6,2
30-39 jaar	5,8	5,6	6,4	6,8
40-49 jaar	3,2	3,9	3,6	4,3

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Er zit een kleine toename in de cijfers voor de dertig- en veertigplussers, maar deze is van de grootteorde die we telkens opmeten wanneer zich een positieve conjunctuurontwikkeling aftekent. In Europees vergelijkend perspectief blijven deze mobiliteitsniveaus aan de lage kant. Er zijn meerdere argumenten aan te halen pro wat meer mobiliteit.

Ten eerste kan meer mobiliteit in wat latere loopbaanfasen – we kijken hier vooral naar de veertigplussers – de *ervaringsvariatie* verhogen. Ze zou op deze manier ook, indirect, de inzetbaarheid op hogere leeftijd ten goede kunnen komen. Immers, werknemers leren dankzij arbeidsmobiliteit hun competenties in meerdere contexten inzetten, verbreden hun door ervaring verworven competenties, versterken door de confrontatie met verandering een aantal cruciale metacompetenties zoals aanpassingsvermogen en worden frequenter aangezet tot her- en bijscholing. Op die manier is er ook minder risico op de ervarings- en scholingsconcentratie die vaak als oorzaak gezien worden van beperkte inzetbaarheid op oudere leeftijd en schaarse kansen op hertewerkstelling na ontslag op oudere leeftijd.

Ten tweede kan men verwachten dat op een arbeidsmarkt met een gemiddeld wat hoger niveau van mobiliteit, werknemers ook sneller banen, bedrijven en bedrijfstakken verlaten die een krimpende werkgelegenheid kennen en erg zwakke toekomstperspectieven bieden; met andere woorden, sneller op zoek gaan naar banen, bedrijven en bedrijfstakken die veel groeibedrijven kennen, sterk staan in toekomstprognoses en een stijgende vraag naar arbeid vertonen. Deze snellere herallocatie van werkgelegenheid uit tanende economische activiteiten naar de groeipolen, kan de uitstoot in

werkloosheid inperken en er in groeisectoren voor zorgen dat de werkgelegenheid sneller op een hoog peil komt.

Ten derde kan een hoge gemiddelde anciënniteit, gecombineerd met een geringe arbeidsmobiliteit, de kloof tussen *insiders* en *outsiders* versterken. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor *outsiders* impliceert die grote stabiliteit van de werkgelegenheid dat hun integratiekansen afnemen (Lindbeck & Snower, 1988). Op arbeidsmarkten met weinig arbeidsmobiliteit zijn er gemiddeld minder vacatures per kandidaat. Het is best mogelijk dat dit grotendeels gecompenseerd wordt door meer bedrijfsinterne mobiliteit. Maar in dat geval worden de beschikbare vacatures eerst via bedrijfsinterne 'job posting' onder de *insiders* herverdeeld. Dit vertaalt zich in minder tornooien op de arbeidsmarkt waarin werkzoekenden hun kans kunnen gaan, en bijgevolg in minder mobiliteit tussen werk en werkloosheid en een oplopende langdurige werkloosheid voor een (beperkte) groep *outsiders*. Dit is een relatie die voor de Belgische en Vlaamse arbeidsmarkt met argusogen gevolgd moet worden. Dat leren we onder meer uit de studie van de transitie van werkloosheid naar werk of van inactiviteit naar werk door de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006). De Raad stelt op basis van de Labour Force Survey grote verschillen vast tussen de landen van EU-15. Op basis van de gegevens van 2004 en 2005 behoort België, met Griekenland en Zweden, tot de groep van de landen waar die transitie het minst voorkomen. Van de Belgische werkzoekenden uit 2004 had gemiddeld maar een op de vijf werk in 2005. De Raad noemt wel het "verblijven in Vlaanderen een element dat de kans om van werkloosheid over te gaan naar werk forst doet stijgen".

Ten vierde bestaat het gevaar dat op arbeidsmarkten met weinig mobiliteit en een gemiddeld hoge anciënniteit, loyaliteit als regel en mobiliteit als uitzondering worden gezien. In zulke context kan mobiliteit, zeker als deze gepaard gaat met korte periodes van transitie- of frictiewerkloosheid, een stigma opgekleefd krijgen en bijgevolg de hertewerkstellingskansen beperken. Dit kan nog versterkt worden door krachtige leeftijdsnormen. Een leeftijdsnorm is het overheersende beeld van wat mensen zouden moeten doen of bereikt zouden moeten hebben op een bepaalde leeftijd (Greller &

Simpson, 1999; Neugarten, Moore & Lowe, 1965). Deze leeftijdsnormen kunnen zo sterk zijn dat werknemers en werkzoekenden op een bepaalde leeftijd een label opgeplakt krijgen in termen van 'op schema', 'voor op schema' of 'hinkt achterop'. Op een arbeidsmarkt, gedomineerd door honkvastheid, kunnen werkloosheid of arbeidsmobiliteit bij veertig- en zeker vijftigplussers al snel geassocieerd worden met 'achterop hinken'. Volgens de dominante leeftijdsnorm horen ze immers 'voorbij halfweg' op de hiërarchische ladder van hun werkgever te staan. De afwijking van de leeftijdsnorm kan als een stigma de kansen op reïntegratie tijdens de te schaarse tornooien hypothekeren.

Drijfkracht 8. Werkbaarheid: groen licht

Studies over vervroegde uittrede van oudere werknemers wijzen onder meer op het belang van werkbaar werk (Forrier, De Coen & Sels, 2007). Onderzoek geeft aan dat mensen die banen hebben met weinig autonomie, weinig taakvariatie, weinig taakbelangrijkheid en slechte sociale relaties vaak sneller geneigd zijn uit te treden (Beehr et al., 2000). Eerdere analyses op de data van de Werkbaarheidsmonitor (Stichting Technologie Vlaanderen, STV) geven aan dat wie veel psychische vermoeidheid ervaart en weinig leerrijk werk heeft, het 2 tot 2,5 keer meer onhaalbaar acht te werken tot 65 jaar (Bourdeaud'hui et al., 2004). Een werkklimaat dat langer blijven werken aantrekkelijk maakt, lijkt bijgevolg een niet te onderschatten factor in ons streven naar verhoging van de werkzaamheidsgraad.

De Vlaamse regering en de sociale partners lijken het belang van 'werkbaar werk' ten volle te erkennen. Reeds in het Pact van Vilvoorde (2001) hebben ze zich geëngageerd om tegen 2010 een substantiële verhoging van de werkbaarheidsgraad na te streven. Bij gebrek aan een geschikt meetinstrument om de kwaliteit van de arbeid op een geobjectiverde manier te meten en op te volgen, ontwikkelde STV Innovatie en Arbeid de Vlaamse Werkbaarheidsmonitor. De Werkbaarheidsmonitor taxeert de werkbaarheid van een job aan de hand van de scores op vier centrale indicatoren: psychische vermoeidheid (werkstress), welbevinden in het werk (werkbetrokkenheid, motivatie), leer mogelijkheden (kansen op bijblijven en competentie-

ontwikkeling) en werk-privébalans (combinatie van arbeid met gezin en sociaal leven). Een combinatie van deze vier indicatoren levert de werkbaarheidsgraad. Deze geeft weer welk aandeel van de Vlaamse loontrekkenden of zelfstandigen geen werkbaarheidsproblemen signaleert en dus kwaliteitsvol werk heeft (een lage score op psychische vermoeidheid, en hoge scores op welbevinden in het werk, leermogelijkheden en werk-privébalans) (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2007).

Tabel 11.

Werkbaarheidsgraad naar leeftijd en statuut (Vlaams Gewest; 2004 versus 2007)

	Loon-trekkenden		Zelf-standigen
	2004	2007	2007
Totaal	52,3%	54,1%	47,7%
Jonger dan 30 jaar	55,1%	55,9%	51,5%
30-39 jaar	52,7%	55,6%	43,0%
40-49 jaar	50,9%	52,4%	45,7%
50-54 jaar	47,1%	52,2%	53,0%
Ouder dan 55 jaar	58,5%	54,6%	53,4%

Bron: Vlaamse Werkbaarheidsmonitor, STV Innovatie en Arbeid.

Anno 2004 lag de werkbaarheidsgraad voor Vlaamse loontrekkenden op 52,3%, in 2007 op 54,1%. De werkbaarheid van zelfstandigen is enkel in 2007 gemeten en leverde een lagere score van 47,7% op. We willen wel beklemtonen dat de maatstaf erg streng is. Immers, met elke werkende die een probleem heeft op slechts één van de vier gehanteerde maatstaven, daalt de globale werkbaarheidsgraad. Kijken we naar de werkbaarheidsgraden voor de diverse leeftijdsgroepen, dan is er voldoende reden voor een – toegegeven – nogal voluntaristisch toegekend 'groen' licht.

We zouden natuurlijk resoluut voor 'rood' kunnen opteren. We stellen namelijk vast dat de werkbaarheidsgraad daalt met de leeftijd en het laagst scoort bij de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar. De werkbaarheidsgraad in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar bedroeg in 2004 amper 47,1%, in 2007 nog steeds amper 52,2%. Dat betekent dat slechts om en bij de helft van de oudere loontrek-

kenden rapporteert kwaliteitsvol werk te hebben. Om en bij de helft ervaart dus problemen. Deze situeren zich vooral op het vlak van psychische vermoeidheid en leermogelijkheden. Qua welbevinden in het werk zijn er geen betekenisvolle verschillen tussen de leeftijden en de werk-privébalans is logischerwijze vooral bij dertigers een heikel punt. We willen er nog op wijzen dat de werkbaarheidsgraad bij de 55-plussers opmerkelijk hoger ligt. Deze stijging suggereert een *healthy worker* effect (Bourdeaud'hui & Vanderhaeghe, 2004). De vroege vijftigers die met werkbaarheidsproblemen te kampen hebben, staan vermoedelijk op de eerste rij wanneer zich een mogelijkheid aandient om uit het arbeidsleven te stappen. Als de meest gemotiveerde en gezonde werknemers in de meest kwaliteitsvolle jobs het langst aan de slag blijven, dan vertaalt dat zich in een hogere werkbaarheidsgraad bij 55-plussers.

We kunnen al even resoluut voor 'groen' opteren. Immers, we zien tussen 2004 en 2007 een significante verbetering in de werkbaarheidsgraad van de loontrekkenden. Precies bij de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar is de stijging het meest uitgesproken, met een sprong vooruit van 47,1% in 2004 naar 52,2% in 2007. Mogelijk nog belangrijker is de vaststelling dat de verschillen tussen de leeftijdsgroepen uitgevlakt zijn. Ze zijn zelfs niet langer significant. We zien dus een aanzienlijke vooruitgang. Significante vooruitgang is nu net wat we met groene lichten willen belonen in een boordtabel. We willen daarmee natuurlijk niet beweren dat werkbaarheid geen probleem vormt in Vlaanderen. We willen evenmin beweren dat verdere verbetering van de werkbaarheid niet langer prioritair is. Zolang we in onderzoek een duidelijke relatie vaststellen tussen werkbaarheid en loopbaanlengte, blijft het streven naar werkbaar werk met stip genoteerd op de beleidsagenda. We zetten het licht enkel op groen omdat de vooruitgang aanzienlijk is, en – meer nog – gerealiseerd is in een periode die door de oplopende werkzaamheid in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar vermoedelijk met een verzwakking van het healthy worker effect is gepaard gegaan.

Misschien hechten we in verklaringsmodellen voor de lage werkzaamheid bij vijftigplussers in België wat teveel belang aan de factor 'werkbaarheid' en – in Vlaanderen – aan de 'mythe' van de hardwer-

kende Vlaming. Comparatieve studies ondersteunen wel degelijk dat er een relatie is tussen de werkzaamheidsgraad en de mate waarin men zich gezond voelt. Ze geven echter tevens aan dat België – en vermoedelijk ook Vlaanderen – de lidstaat bij uitstek is die afwijkt van dat patroon. België combineert immers een lage werkzaamheid met een van de hoogste niveaus van geperceerde gezondheid bij de leeftijdsgroep van 55 tot en met 64 jaar (European Commission, 2007).

De uitstroom van vijftigplussers

Indien we de werkzaamheid bij vijftigplussers op een hoger niveau willen tillen, dan zijn er ruwweg twee wegen om dit te realiseren: het versterken van hertewerkstelling, zodat de momenteel niet-beeroepsactieven dat wél worden; en het verhogen van de uittredeleeftijd, met andere woorden, het verlengen van de loopbaan van de nog steeds beeroepsactieven. In deze afsluitende rubriek kijken we vooral naar de tweede hefboom: het verlengen

van de loopbaan. We kijken daartoe eerst naar de uittredeleeftijd, en vervolgens naar de omvang van de vervroegde uittrede. We nemen de vervroegde uittrede hier mee, omdat onderzoek uitwijst dat wie de arbeidsmarkt heeft verlaten zelden of nooit de stap terug zet. De mobiliteit van inactiviteit naar werk is quasi nihil voor de leeftijdscategorie van 50 tot en met 64 jaar (Forrier et al., 2004).

Drijfkracht 9. Gemiddelde uittredeleeftijd: rood licht

De gemiddelde uittredeleeftijd op de Vlaamse arbeidsmarkt wijkt sterk af van de gemiddelde pensioenleeftijd, dit is de gemiddelde leeftijd waarop gepensioneerden voor het eerst een wettelijk rustpensioen ontvangen (Elchardus et al., 2003; Herremans, 2006). Blijft de vraag of hier de afgelopen jaren enige vooruitgang is geboekt. We vatten de belangrijkste cijfers samen in tabel 12. In deze tabel geven we de uittredeleeftijd van de totale groep werkenden. Het gaat meer bepaald om de gewo-

Tabel 12.

Gemiddelde uittredeleeftijd (Vlaams Gewest in vergelijking met België en EU-27, 2000-2006)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Vlaams Gewest	58,0	56,7	58,2	57,9	59,3	59,1	(58,4)
België	58,1	56,8	58,5	58,7	59,4	60,6	(58,4)
EU-27	/	59,9	60,1	61,0	60,5	61,0	61,2

Bron: Eurostat Labour Force Survey (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 13.

Aandeel 50-59-jarige werkenden, dat plant te stoppen met werken voor de leeftijd van 60 jaar (Vlaams Gewest; 2006)

	% dat uittrede voor 60 jaar plant		% dat uittrede voor 60 jaar plant (vervolg)
Totaal	24,9	Ambtenaar	26,6
Man	24,8	Arbeider	36,9
Vrouw	25,0	Bediende	27,6
50-54 jaar	30,1	Zelfstandige	5,0
55-59 jaar	16,2	Voltijds	21,8
Loopbaan < 30 jaar	15,9	Deeltijds	31,8
Loopbaan 30-34 jaar	27,7		
Loopbaan 35-39 jaar	30,6		

gen probabiliteit om uit de beroepsbevolking te treden, gemeten aan de hand van het verschil in activiteitsgraad tussen twee opeenvolgende jaren van dezelfde cohorte (per leeftijd).

De gemiddelde uittredeleeftijd lijkt als een jojo te schommelen. Die schommelingen kunnen deels verklaard worden door conjunctuurwisselingen en een wijzigende samenstelling van de opeenvolgende uitredecohorten. Ze zijn echter ook ten dele te verklaren door de gehanteerde bron. Het gaat om de Labour Force Survey, een steekproefenquête die onderhevig is aan meetfouten en respons bias. Om die reden moeten we vooral de Belgische en Vlaamse cijfers voor 2006 met voorzichtigheid benaderen, gezien Eurostat zelf deze weinig betrouwbaar acht. We spreken ons bijgevolg enkel uit over de algemene trend.

Opvallend is in de eerste plaats dat de uittredeleeftijden in het Vlaams Gewest en in België achterop blijven bij deze van EU-27. Er wordt eerder achterstand opgebouwd dan ingehaald. De gemiddelde uittredeleeftijd lijkt de laatste jaren overigens te plafonneren, en zelfs weer te dalen. Die plafonnering is in het Vlaams Gewest meer uitgesproken. We zijn in elk geval ver verwijderd van de doelstelling die tijdens de Europese top in Barcelona (in 2002) werd afgesproken: een verhoging van de gemiddelde effectieve uittredeleeftijd met vijf jaar tegen 2010. In de jaren na deze top heeft het Vlaams Gewest vooral ter plaatse getrappeld. Kortom, weinig reden voor onverdroten enthousiasme. Voldoende reden voor een rood licht.

Drijfkracht 10. Geplande uittredeleeftijd: groen licht

Een uittredeleeftijd opkrikken vergt natuurlijk tijd, omdat 'incentives' tot uitrede en uitstoot moeten afgebouwd worden en bovendien de loopbaan-aspiraties moeten bijgesteld worden. Het gaat hier om een traag verlopende omslag van een *early exit* naar een *active ageing* cultuur.

Gegeven het belang van die omslag, wijken we hier even af van onze regel om boordtabellen enkel te steunen op 'objectieve' loopbaan- en arbeidsmarktindicatoren. We kijken in tabel 13 naar enkele recent ontsloten gegevens uit een EAK-mo-

dule over eindeloopbaan. We peilen bij de cohorte werkenden die in 2006 tussen vijftig en zestig jaar oud was, welk aandeel van deze cohorte plant om voor de leeftijd van zestig te stoppen met werken.

Deze cijfers zijn, bij gebrek aan referentiepunt in het verleden, moeilijk te duiden in termen van 'hoog' of 'laag'. Ze stemmen ons globaal eerder optimistisch. Van de 50- tot en met 59-jarigen plant 24,9% een uitstap voor 60 jaar. Er is daarbij nauwelijks differentiatie tussen mannen en vrouwen. Dit betekent tegelijk dat drie vierden van deze cohorte een loopbaanperspectief hanteert dat voorbij de huidige gemiddelde uittredeleeftijd ligt.

Enige nuancering is op zijn plaats. Ten eerste kan er tussen vijftig en zestig in een loopbaan bijzonder veel gebeuren: uitstoot uit het arbeidsproces, tanende gezondheid, veranderende arbeidsmarktpositie van de partner, verschuivende preferenties van sleutelpersonen in het sociaal netwerk, ... Al deze factoren kunnen er toe leiden dat de feitelijke uittredeleeftijd op een lager niveau plafonneert en toch de kaap van zestig niet haalt. Ten tweede beperken de gegevens zich sowieso tot de groep die op vijftig nog aan de slag is. De opgemeten loopbaanaspiraties zijn in die zin mogelijk wat geïnfla- teerd door een vermoedelijk wat sterkere arbeidsoriëntatie bij deze groep.

Toch reveleren de cijfers enkele opmerkelijke verschillen. Zo zien we dat er een sterke relatie is met de lengte van de loopbaan. De uitrede-intentie ligt met 15,9% laag bij degenen die er een loopbaan van minder dan 30 jaar hebben opzitten, en met 30,6% hoog bij de groep die intussen al een loopbaan van 35 tot 39 jaar heeft gepresteerd. Dit is een factor die in de discussie over de gemiddelde uittredeleeftijd vaak vergeten wordt. We laten ons soms wat verblinden door geaggregeerde cijfers (doorgaans uitgedrukt in gemiddelde uittredeleeftijden), die echter belangrijke verschillen in loopbaanhistoriek verhullen. Op 58 jaar uitreden is heel wat anders wanneer het gaat om een fabrieksarbeider die op 16 jaar ingetreden is op de arbeidsmarkt, dan wanneer we spreken over een dubbel gediplomeerde universitair die zich pas op 25 jaar voldoende gewapend voelde voor die arbeidsmarkt. De cijfers indiceren dat het in het eindeloopbaan debat nuttiger is om in termen van verwachte loopbaanlengte te spreken. Zouden we onze ge-

middelste uittredeleeftijd echt nog veel te laag vinden indien we van iedereen een loopbaan van veertig jaar zouden verwachten?

Op het al even opmerkelijke verschil tussen de loopbaanaspiraties van voltijds en deeltijds werkenden (tabel 13) komen we verderop nog terug.

Drijfkracht 11. Vijftigplussers in uittredestatuten: rood licht

De statuten van 'bruggepensioneerde' en 'vrijgestelde oudere werkloze' zijn typische uittredestatuten. Het brugpensioen stelt een ontslagen werknemer in staat om, onder bepaalde voorwaarden, zijn werkloosheidsuitkering aan te vullen met vergoedingen die maandelijks uitbetaald worden door zijn voormalige werkgever. De werknemer moet hiertoe wel kunnen bogen op een beroepsverleden, berekend in aantal werkdagen gedurende een referentieperiode die de uitkeringsaanvraag voorafgaat. Werklozen die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben of die de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben en gedurende minstens 1 jaar werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben en ten minste 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende aantonen, kunnen zogenaamde 'maximale vrijstelling' genieten. Zij moeten dan niet meer ingeschreven zijn als werkzoekenden, niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en zijn vrijgesteld van ambtshalve inschrijving in een PWA. Werklozen die de leeftijd van vijftig bereikt hebben en gedurende minstens één jaar werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben, kunnen de zogenaamde 'minima-

le vrijstelling' genieten. De minimale vrijstelling houdt in dat de werkloze vrijgesteld is van de inschrijving in een PWA en een bijberoep mag aannemen tijdens de werkloosheid. De werkloze moet wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

In tabel 14 schetsen we de evolutie in het gebruik van deze twee stelsels. We beperken ons tot het Vlaams Gewest en, bij de 'vrijgestelde oudere werklozen', tot de werklozen in 'maximale vrijstelling'.

Kijken we naar het brugpensioen, dan zien we dat van een afbouw vooralsnog geen sprake is. Het Vlaams Gewest telde in 2007 77 400 bruggepensioneerden, een peil dat niet alleen dat van 2000, maar ook dat van Generatiepactjaar 2005 overstijgt. Deels is de toename een weerspiegeling van de vergrijzing die zich binnen de bevolking op arbeidsleeftijd aftekent. Maar ook wanneer we de bruggepensioneerden uitdrukken als aandeel van het totaal aantal vijftigplussers, dan zien we eerder een stabilisering dan een daling. In 2007 lag dit aandeel ietwat lager dan in 2005, maar alweer hoger dan in 2006. Het aantal vrijgestelde oudere werklozen is wel fiks gedaald. Dit aantal bereikte een top in 2002, met 87 483 werklozen (8,32% van de vijftigplussers), en landde in 2007 op 61 210 (of 5,23% van de vijftigplussers). Deze scherpe daling is een gevolg van de verstrenging van de toegang tot dit statuut. De regering heeft de toegang verstrengd door de leeftijd geleidelijk op te trekken van 50 jaar naar 58 jaar in 2004. We zullen verderop aantonen dat de verschillende uittredestatuten onderling sterk communiceren. De scherpe daling

Tabel 14.

Aantal en aandeel vijftigplussers in brugpensioenstelsel/vrijgestelde oudere werklozen (Vlaams Gewest; 2000-2007)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Brugpensioen</i>								
- Aantal	75 381	72 599	71 320	72 260	73 724	73 564	74 288	77 400
- Aandeel	7,33	6,99	6,78	6,78	6,83	6,63	6,51	6,62
<i>Vrijgesteld</i>								
- Aantal	82 957	86 432	87 483	84 176	78 498	71 679	68 964	61 210
- Aandeel	8,07	8,32	8,32	7,89	7,27	6,46	6,05	5,23

Bron: RVA, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

van het aantal vrijgestelde oudere werklozen gaat immers gepaard met een zeer sterke stijging van het aantal niet-werkende werkzoekenden bij de vijftigplussers.

Om het vroegtijdig uittreden uit de arbeidsmarkt tegen te gaan, werd met het Generatiepact (23 december 2005) gesleuteld aan de leeftijd en vereiste loopbaanduur om van brugpensioen te genieten. Tot eind 2007 lag de brugpensioenleeftijd op zestig jaar met een beroepsverleden van twintig jaar. Vanaf 2008 moet het bewijs geleverd worden van een langer beroepsverleden. Een werknemer van 60 kan met brugpensioen gaan als hij een beroepsverleden van 30 jaar kan voorleggen (26 jaar voor werkneemsters). In 2012 wordt de lat alweer wat hoger gelegd, en zullen werknemers een beroepsverleden van 35 jaar moeten kunnen voorleggen (28 jaar voor werkneemsters). Er bestond eind 2007 ook een mogelijkheid om met brugpensioen te gaan vanaf 58 jaar, op voorwaarde van een beroepsverleden van 25 jaar. Deze toegangsleeftijd is in 2008 op 60 jaar gebracht, met een loopbaanvoorwaarde van 30 jaar voor mannen en 26 jaar voor vrouwen.

Brugpensioen op 58 jaar blijft echter nog steeds mogelijk, meer bepaald als een werknemer een 'zwaar beroep' uitoefent – voor de definitie wordt gewacht op het advies van de NAR – en hij een beroepsverleden van 35 jaar kan aantonen. Van die 35 jaar moeten 5 jaar in het kader van een zwaar beroep gedurende de jongste 10 jaar uitgeoefend zijn of 7 jaar in het kader van een zwaar beroep gedurende de jongste 15 jaar. Langdurige loopbanen worden gelijkgesteld met een zwaar beroep. Ook hier gelden met andere woorden loopbaantermijnen van 35 jaar voor mannen en 30 jaar voor vrouwen, op termijn op te trekken tot 38 jaar voor mannen én vrouwen. We willen er verder op wijzen dat er nog steeds mogelijkheden bestaan om voor 60 en zelfs 58 op brugpensioen te gaan, althans indien een collectieve overeenkomst op sectoraal of ondernemingsniveau daarin voorziet. In sommige sectoren (bijvoorbeeld metaal, glas, textiel, ...) bepalen collectieve overeenkomsten dat een werknemer met een beroepsverleden van 38 jaar met brugpensioen kan vertrekken vanaf 55 jaar. Vanaf 2011 zal de brugpensioenleeftijd om de twee jaar met één jaar verhoogd worden. In 2015 moeten werknemers 58 jaar zijn om aanspraak te kunnen maken

op brugpensioen, en aldus aantonen dat ze een beroepsverleden van 38 jaar hebben ofwel een zwaar beroep uitoefenen.

Gezien 2008 een scharniermoment is in de regeling van het brugpensioen, als startpunt van een reeks verstrengingen van toegangscriteria, is het belangrijk om de evolutie in deze boordtabel de volgende jaren op de voet te volgen. Hopelijk springt het licht snel op groen ...

Drijfkracht 12. Werkzoekende vijftigplussers: oranje licht

De stijging van het aantal niet-werkende werkzoekende vijftigplussers is aanzienlijk. Zoveel blijkt uit tabel 15, die zowel de evolutie in aantallen als in aandelen weergeeft.

Het totaal aantal werkzoekenden vertoont al enige tijd een dalende lijn, een trend die ingezet werd in 2005, en bij de jongeren al wat eerder. Toch zien we over de hele periode 2003-2006 een snelle stijging van het aantal oudere niet-werkende werkzoekenden: van 11 927 naar 30 812 bij de 50- tot en met 54-jarigen, en van 5 865 naar 15 150 bij de 55-plussers.

De aanhoudende stijging van het aantal ouderen bij de niet-werkende werkzoekenden heeft de leeftijdsstructuur van de Vlaamse werkloosheid grondig gewijzigd. In 2002 maakten de vijftigplussers nog geen 8% van de werkzoekenden uit, in 2007 is dit meer dan een kwart geworden. Deels is dit een logisch gevolg van een vergrijzende leeftijdsstructuur, die zich ook in de werkloosheidsdemografie weerspiegelt. Ook het spel van de communicerende vaten speelt volop. Vooral de herziening van de vrijstellingen voor oudere werkzoekenden (cf. supra) wrekt zich in stijgende werkloosheidscijfers. Daar de verstrenging van de vrijstellingscriteria gefaseerd verloopt, en reeds vrijgestelde werkzoekenden hun vrijstelling behouden hebben, verhoogt deze interventie de werkloosheidscijfers slechts met mondjesmaat. Dat betekent echter tevens dat het niet om een eenmalige 'overloop' van het ene stelsel naar het andere gaat. Integendeel, de overloop houdt aan tot juni 2010, wanneer de cohorte vijftigjarigen uit 2002 58 geworden is. In 2004 werd tevens beslist de toen meer dan achtdui-

zend werkzoekenden met minivrijstelling opnieuw in de VDAB-werkloosheidscijfers op te nemen. Deze werkzoekenden, allen tussen 50 en 57 jaar, moesten ingeschreven en beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt maar waren vrijgesteld van de toenmalige stempelcontrole. Enkele maanden later, in oktober 2004, moesten ook de voorheen vrijgestelde PWA'ers opnieuw beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt. Dit leidde tot zo'n tienduizend extra werkzoekenden, vooral veertigers en in hoofdzaak vrouwen. Gezien velen van hen moeite hebben om uit te stromen naar de reguliere arbeidsmarkt, is er een maandelijkse instroom van een aantal ex-PWA'ers naar de moeilijk bemiddelbare groep van vijftigplussers. Deze systematische overloop tussen diverse stelsels typeert de hardnekkigheid van het werkzaamheidsprobleem bij de oudere leeftijdsgroepen. Verstrenging van de criteria in het ene stelsel vertaalt zich in een soms spectaculaire stijging in het andere stelsel. De communicatie tussen die vaten kan maar doorbroken worden wanneer de hertewerkstelling van ouderen op een hoger niveau wordt getild (cf. drijfkracht 1).

Toch is er ook positief nieuws – wat meteen het oranje licht verklaart. In 2007 is voor het eerst sinds lang een kentering ten goede te zien. Het aantal niet-werkende werkzoekenden in de oudere leef-

tijdsgroepen lag weer terug wat lager dan een jaar voordien. De daling tekende zich echter enkel af in de leeftijdsgroep van 50 tot en met 54 jaar, terwijl bij de 55-plussers de stijging zich verder doorzette. Dit is een van de belangrijkste kengetallen om de volgende jaren van nabij in de gaten te houden. Immers, een kleine positieve ombuiging kan snel weer teniet gedaan worden wanneer de economische wind wat minder in de zeilen blaast.

Drijfkracht 13. Vijftigplussers in deeltijdse onderbrekingen: oranje licht

Tijdskrediet stelt werknemers in staat om hun prestaties tijdelijk te beperken of stop te zetten, zonder dat hierdoor een einde komt aan de bestaande arbeidsovereenkomst. De loopbaanonderbreker krijgt een onderbrekingsuitkering in het kader van de werkloosheidsverzekering. Het tijdskrediet werd ingevoerd om de druk op de actieve generatie te verlichten, maar ook om mensen langer aan het werk te houden, en meer bepaald de uitstap van vijftigplussers meer geleidelijk te laten verlopen. Om deze laatste functie te versterken zijn voor de vijftigplussers bijkomende rechten op vermindering van arbeidsprestaties uitgewerkt. Denk in dit verband aan het recht op een een vijfde loop-

Tabel 15.

Niet-werkende werkzoekenden: evolutie van aantal (trend) en aandeel vijftigplussers/aandeel vijftigplussers in statuut niet-werkend werkzoekend (Vlaams Gewest; 2000-2007)

	2003	2004	2005	2006	2007
<i>< 45 jaar</i>					
- Aantal (Trend)	165 403 (100)	171 907 (103,9)	167 400 (101,2)	145 746 (88,1)	114 656 (69,3)
- Nwwz/#15-45j	6,8	7,1	6,9	6,1	4,8
<i>45-49 jaar</i>					
- Aantal (Trend)	24 610 (100)	26 289 (106,8)	27 956 (113,6)	25 055 (101,8)	20 149 (81,9)
- Nwwz/#45-49j	5,6	5,9	6,1	5,4	4,3
<i>50-54 jaar</i>					
- Aantal (Trend)	11 927 (100)	19 314 (161,9)	28 010 (234,8)	30 812 (258,3)	29 526 (247,6)
- Nwwz/#50-54j	3,0	4,8	6,8	7,3	6,8
<i>> 55 jaar</i>					
- Aantal (Trend)	5 865 (100)	8 122 (138,5)	11 977 (204,2)	15 150 (258,3)	16 066 (273,9)
- Nwwz/#55+	0,9	1,2	1,7	2,1	2,2

Bron: VDAB, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

baanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De invoering van deze rechten heeft, samen met de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking en thematische verloven, geleid tot een werkelijke 'boom' in het aantal prestatieverminderingen bij vijftigplussers. In tabel 16 schetsen we de evolutie (cumulatie van thematische verloven en vermindering van prestaties middels tijdskrediet of loopbaanonderbreking). We brengen tevens de evolutie in de volledige loopbaanonderbrekingen bij vijftigplussers in kaart.

Over de voltijdse onderbrekingen kunnen we kort zijn. Deze blijven op een laag niveau. De frequentie in gebruik lag in 2007 met 3 655 vijftigplussers overigens beneden het niveau van 2006 (4 243 vijftigplussers). Het gebruik van stelsels van prestatievermindering daarentegen kent een spectaculaire groei: van 19 374 vijftigplussers in 2000 naar 70 381 vijftigplussers in 2007. De overgang naar vier vijfde of zelfs halftijdse prestaties is daarmee een van de belangrijkste trends die zich aan het einde van de loopbaan voltrekt. We hebben deze evolutie een 'oranje' licht toegekend. Het is de kleur van de twijfel. Immers, er is bijzonder veel onenigheid over het precieze effect van deze toename. De belangrijkste vraag in dit verband is of deze getrapte loopbaanafbouw de werkzaamheid schaadt of baat. We moeten hier rekening houden met twee vragen: (1) hoe beïnvloeden bijkomende rechten op arbeidsduurvermindering de aanwervingskansen van ou-

dere kandidaten; (2) is de overstap naar deeltijdse prestaties hefboom voor langer werken dan wel katalysator van vervroegde uittrede? We beperken ons tot een bondig commentaar bij elk punt.

De impact op de aanwervingskansen is, voor zover ons bekend, niet bestudeerd. Belangrijk is hier echter dat specifieke leeftijdsgebonden rechten zich kunnen vertalen in bijkomende leeftijdsgebonden wervingsdrempels. In principe moet een werknemer die prestatievermindering wil aanvragen door een arbeidsovereenkomst met de werkgever verbonden zijn geweest gedurende de drie jaar voorafgaand aan de kennisgeving. Die termijn kan in onderling akkoord worden ingekort tot minimum twee jaar voor werknemers die vanaf hun vijftigste worden aangeworven en tot minimum één jaar voor werknemers die vanaf hun 55ste worden aangeworven. Hierdoor kunnen de termijnen waarop een oudere werknemer beslist om naar deeltijdformules over te schakelen, sterk ingekort worden. Dit kan globaal negatieve inschattingen over bijvoorbeeld de terugverdienperiode van opleidingsinvesteringen en de voorspelbaarheid van de inzetbaarheid van ouderen verder verscherpen. We weten niet in welke mate dit speelt – 'geruchten' geven aan *dat* het speelt. We moeten er ons in elk geval voor hoeden dat de remedie niet deel wordt van de kwaal.

Over de impact op de lengte van de loopbaan wordt zo mogelijk nog meer mist verspreid. Er wordt vaak makkelijk vanuit gegaan dat intermez-

Tabel 16.

Voltijdse loopbaanonderbrekingen en vermindering van prestaties bij vijftigplussers (Vlaams Gewest; 2000-2007)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Vermindering prestaties</i>								
- Aantal	19 374	23 723	27 037	41 594	48 917	56 672	60 830	70 381
- Aandeel begunstigden bij de loontrekkenden	6,2	7,3	8,1	11,7	13,1	14,2	14,7	15,4
<i>Voltijdse onderbreking</i>								
- Aantal	2 094	2 468	2 522	3 107	3 621	4 230	4 243	3 655
- Aandeel begunstigden bij de loontrekkenden	0,7	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	1,0	0,8

Bron: RVA, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

zo's tijdens de loopbaan of een getrapte afbouw de actieve loopbaan zouden verlengen. De redenering luidt dan dat arbeidstijdreducties helpen vermijden dat mensen vroegtijdig uitgeblust geraken. Een geleidelijke of getrapte uitstroom zou in die zin de actieve loopbaan kunnen verlengen. Maar onderzoeksresultaten spreken elkaar tegen. Elchardus et al. (2003) stellen inderdaad vast dat personen die hun loopbaan onderbraken, ongeacht de reden, en personen die deeltijds werken, langer aan de slag blijven. Anderzijds concludeert een studie van IDEA Consult over de impact van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België dat het systeem eerder een aanzet geeft tot een geleidelijke afbouw van de beroepsactiviteit voor de leeftijd van het (vervroegd) pensioen dan dat het de uittredeleeftijd verlengt (Devisscher & Van Pelt, 2006). Ook de eerder aangehaalde cijfers over het aandeel vijftigplussers dat het loopbaaneinde voor de leeftijd van zestig plant, geven aan dat dit bij deeltijds werkenden beduidend hoger ligt dan bij voltijds werkenden (31,8% versus 21,8%).

We moeten in elk geval goed beseffen dat, indien prestatieverminderingen niet leiden tot langere inzet en inzetbaarheid en enkel gebruikt worden als 'voorafnames' op vervroegde uitrede, de voltijds-equivalente werkzaamheid (en dus ook het economische draagvlak) bij de vijftigplussers krimpt. Een waarschuwing die een fel knipperend, oranje licht rechtvaardigt.

Slotsom

Gaat het nu vooruit of achteruit in het eindeloopbaanbeleid? Veel structurele vooruitgang tekenen we niet op. Uit deze bordtabel kan geleerd worden dat de demografie momenteel een rem zet op de toename van de werkzaamheid; de aanwervingen boven de leeftijd van vijftig jaar nauwelijks op gang komen; de 'brugfunctie' van uitzendarbeid vooralsnog stevige fundamenten mist; trajectwerking de grijswerkers onvoldoende bereikt; de investeringsbereidheid eerder in 'achteruit' staat; de jobmobiliteit (te) laag blijft; de gemiddelde uittredeleeftijd plafonneert en de verschillende uitredestatuten iets te vlot met mekaar communiceren.

U wilt toch een positieve afsluiter? Wel, 2007 lijkt op een aantal punten beterschap te brengen. Zoveel

blijkt uit een vergelijking van drie momentopnames van de populatie vijftigplussers. We vergelijken de samenstelling van deze populatie in 2000 met de samenstelling in 2006 en 2007 (tabel 17). Om u een overdosis aan cijfers te besparen, beperken we ons hier tot een globale procentuele verdeling.

Tabel 17.

Samenstelling van de populatie vijftigplussers (Vlaams Gewest; vergelijking 2000, 2006, 2007)

	2000	2006	2007
Voltijds werkend	33,7	32,5	n.b.
Deeltijds werkend	6,2	13,9	n.b.
Voltijds + deeltijds werkend	(39,9)	(46,3)	49,1
Niet-werkend werkzoekend	1,3	4,0	3,9
Oudere werklozen, vrijgesteld	8,1	6,0	5,2
Voltijds brugpensioen, vrijgesteld	7,3	6,5	6,6
Voltijdse onderbreking/tijdskrediet	0,2	0,4	0,3
Andere niet-beroepsactief	43,2	36,7	34,9
Totaal	100	100	100

Bron: VDAB, RVA, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Het goede nieuws is dat het aandeel van de niet-beroepsactieve vijftigplussers sedert 2000 behoorlijk gekrompen is, meer bepaald van 43,2% in 2000 tot 34,9% in 2007. Dit wordt gecombineerd met een mooie stijging van het aandeel werkenden, van 39,9% in 2000 naar 49,1% in 2007. Al moeten we daarbij meteen opmerken dat vooral de deeltijdse tewerkstelling sterk gegroeid is (voor 2007 is de opsplitsing voltijds/deeltijds nog niet volledig gekend). Bovendien hebben we deze omslag niet zozeer te danken aan het eindeloopbaanbeleid, maar wel aan de feminisering van de arbeidsmarkt. Die feminisering is intussen doorgedrongen bij de vijftigplussers. Terwijl in 2000 nog 63,7% van de vrouwelijke vijftigplussers niet-beroepsactief was, is dit aandeel gedaald naar 49,1% in 2007. Het aandeel werkende vrouwen is daarentegen gestegen van 25,8% naar 38,2%. Bij de mannen zien we een veel kleinere beweging, met een geringe daling in het aandeel niet-beroepsactieven (van 22,8% naar 20,8%) en een redelijke stijging van het aandeel werkenden (van 53,9% naar 59,8%).

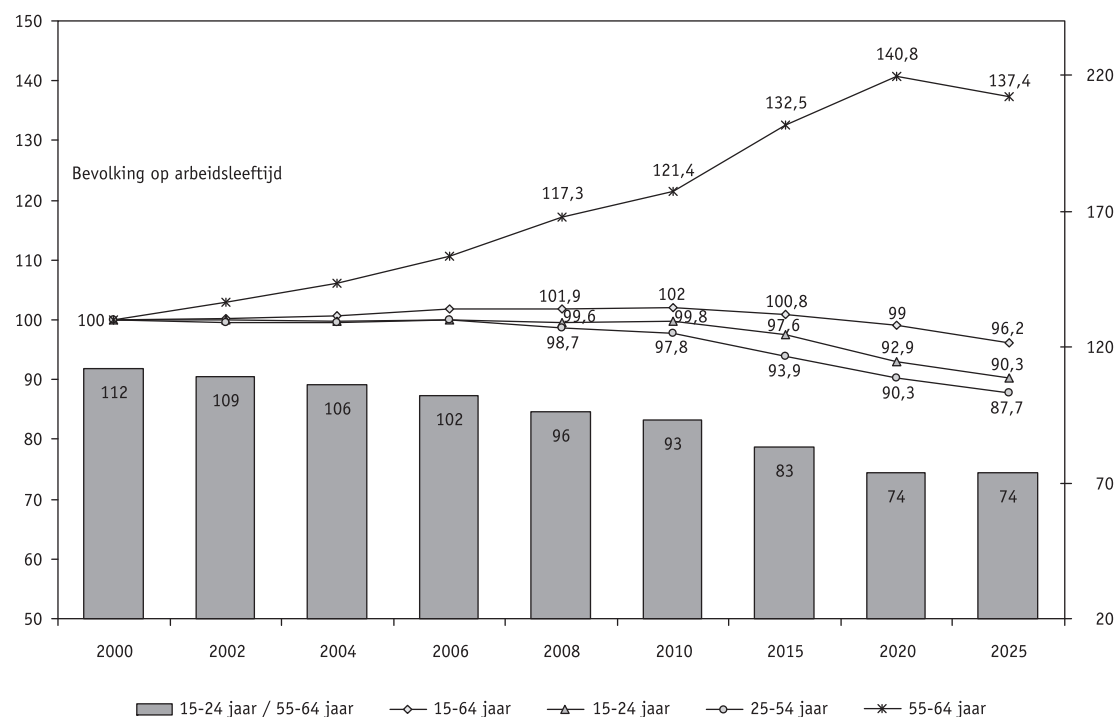
De aandelen niet-werkende werkzoekenden, vrijgestelde werklozen en bruggepensioneerden blijven echter hardnekkig groot. In 2000 vonden we 16,7% van de vijftigplussers terug in één van deze drie statuten. Dit aandeel is geleidelijk gedaald naar 16,5% in 2006 en 15,7% in 2007. Vooral de terugval in 2007 is aanzienlijk. Drukken we de cijfers in absolute aantallen uit, dan wordt het plaatje minder rooskleurig. De 3 statuten samen stonden in 2000 voor 171 349 vijftigplussers. Dit aantal is gestegen tot 189 214 in 2006. Achter *krimpende aandelen* gaan dus – ook dat is een gevolg van vergrijzing – *stijgende aantallen* schuil. Maar ook hier lijkt 2007 in positieve zin een keerpunt, gezien het aantal bruggepensioneerden, vrijgestelde oudere werklozen en niet-werkende werkzoekenden voor het eerst een feitelijke daling vertoonde tot 184 176. Let wel: daarmee ligt dit peil nog steeds beduidend hoger dan in 2000.

De trendbreuk in 2007 is bemoedigend. Ze sterkt de hoop dat bij een volgende invulling van deze boordtabel meer groene lichten zullen schijnen. Dat zal ook nodig zijn. Zoveel leren we uit de combinatie van de afsluitende figuur en tabel. We schetsen eerst in figuur 3 de snelheid waarmee ontgroening en vergrijzing de arbeidsmarkt treffen (Herremans, Djait & Jacobs, 2007).

De figuur verduidelijkt dat Vlaanderen tussen 2010 en 2015 voor het eerst geconfronteerd zal worden met een daling van het aantal 15- tot en met 64-jarigen. Met andere woorden, de ruime groep van 'potentiële' deelnemers aan de arbeidsmarkt zal krimpen. Anno 2015 zal Vlaanderen naar schatting nog 3,97 miljoen inwoners op arbeidsleeftijd tellen, waardoor we op het niveau van 2004 terugvallen.

Figuur 3.

Evolutie/prognose (index 2000=100) van de bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar), de jongeren (15-24 jaar) en de ouderen (55-64 jaar) en van de verhouding jongeren/ouderen (Vlaams Gewest; 2000-2025)



Bron FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – Bevolkingsstatistiek en Bevolkingsvooruitzichten (bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Bovendien blijkt dat ook de kleiner wordende groep van personen op arbeidsleeftijd ontgroent en vergrijsd. Dat proces is volop aan de gang. Terwijl het totale aantal jongeren tussen 15 en 24 jaar in Vlaanderen stabiel is sinds 2000 (715 000 personen), neemt het aantal 55- tot en met 64-jarigen jaar na jaar toe (+10% tussen 2000 en 2006). Na 2010 zal deze trend zich nog sterker manifesteren, met een daling van het aantal jongeren en een versterkte stijging van het aantal ouderen. De balkjes in figuur 1 geven aan dat we anno 2000 per 100 ouderen (55-64 jaar) nog 112 jongeren (15-24 jaar) in de bevolking op arbeidsleeftijd telden. Deze verhouding bedraagt in 2006 nog slechts 102. Dit wil zeggen dat er op dit moment ongeveer evenveel 15- tot en met 24-jarige als 55- tot en met 64-jarige inwoners zijn. Naar verwachting zal de verhouding in 2008 omkeren en tegen 2020 zouden er per 100 ouderen nog slechts 74 jongeren zijn in de bevolking op arbeidsleeftijd. Deze trend stelt het aansluitingsprobleem tussen vraag en aanbod bijzonder scherp. Immers, de groep jongeren die zich potentieel aandient op de arbeidsmarkt wordt gaandeweg kleiner in verhouding tot de groep die de pensioenleeftijd bereikt.

In tabel 18 verschuiven we het vizier van de bevolking op arbeidsleeftijd naar de populatie van werknemers. We vergelijken de leeftijdsverdeling van de totale werknemerspopulatie op twee meetmomenten: 31 december 1997 en 31 december 2006.

De vergelijking 1997 versus 2006 toont voor het Vlaams Gewest een snelle veroudering van de werknemerspopulatie. In de jongste leeftijdsklassen (18-29 jaar) zien we zelfs een absolute daling van het aantal werknemers (-2,6%), een daling die zich bij een gelijkblijvende participatie in hoger onderwijs onder demografische druk versneld zal doorzetten tijdens de volgende jaren. We zien tegelijk een sterke toename van het aantal werknemers in de leeftijdsklassen boven veertig jaar, en zeer uitgesproken boven vijftig jaar, waar we voor het Vlaams Gewest een stijging van het aantal vijftigplussers met 61,9% zien. Uitgedrukt in aandeel van de totale werknemerspopulatie gaat het om een stijging van 13,8% in 1997 naar 19,8% in 2006.

Bij die snelle vergrijzing van de werknemerspopulatie zijn positieve kanttekeningen te maken. Immers, de cijfers weerspiegelen een stijgende ar-

beidsmarktparticipatie van vijftigplussers, toch een van de centrale doelen in het activerend arbeidsmarktbeleid. De keerzijde is echter dat zich in de komende vijf tot tien jaar een snel stijgende vervangingsvraag zal ontwikkelen. Met een gemiddelde uitstroomleeftijd van nog geen 58 jaar bij de loontrekkenden (Sels, De Winne & Herremans, 2007), zal dit zich tijdens de volgende 5 jaar vertalen in een gigantische toename van het aantal vervangingsvacatures. De kandidaten zullen, gezien de snelle ontgroening van de bevolking op arbeidsleeftijd (figuur 3) en de dalende werkzaamheidsgraad bij jongeren (figuur 2), steeds meer uit de groeiende groep ouderen moeten komen.

Tabel 18.

Aantal werknemers per leeftijdsgroep (Vlaams Gewest; 31 december 1997 en 31 december 2006)

(n)	Vlaanderen	
	1997	2006
18-24 jaar	202 000	204 339
25-29 jaar	284 706	269 841
30-34 jaar	302 087	261 486
35-39 jaar	283 714	289 331
40-44 jaar	249 863	306 371
45-49 jaar	208 007	277 213
50-54 jaar	155 131	223 010
55-59 jaar	69 005	135 683
> 60 jaar	21 044	38 222
Totaal	1 775 557	2 005 496
<i>Aandeel</i>		
- 18-29 jaar	27,4%	23,6%
- 50 plus	13,8%	19,8%
<i>Evolutie t.o.v. 1997</i>		
- Totaal		+13,0%
- aantal 18-29 jaar		-2,6%
- aantal 50-plus		+61,9%

Bron: RSZ gecentraliseerde statistiek (bewerking Steunpunt WSE)

Luc Sels

Annick Van Woensel

Wim Herremans

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Noten

1. De cijfermatige uitwerking van de indicatoren uit de boordtabel eindloopbaan is terug te vinden op www.steunpuntwse.be. De evolutie in het Vlaams Gewest wordt waar mogelijk telkens aangevuld met de stand van zaken in het Waals en het Brussels Hoofdstedelijk gewest, in België en in EU-27 om een comparatief perspectief mogelijk te maken.
2. De geografische afbakening is gebeurd op basis van de woonplaats van de verzekeringsplichtige, dus niet op basis van de plaats van uitoefening van de beroepsactiviteit.
3. In de themarubriek van Over.Werk nr. 2/2008 gaan we veel dieper in op de effecten van arbeidsmobiliteit op micro- (individuele loopbanen), meso- (bedrijfsprestaties) en macroniveau (functioneren van de arbeidsmarkt). In dat themanummer zal ook de relatie met arbeidsmarktinstituties uitgebreid aan bod komen.

Bibliografie

- Ahn, N. & García-Pérez, J. I. 2002. Unemployment duration and workers' wage aspirations in Spain. *Spanish Economic Review*, 4: 103-118.
- Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N. & Farmer, S. 2000. Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57: 206-225.
- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebricker, T.R. & Waidmann, T. 1998. *The dynamic effects of health on the labour force transitions of older workers*. Working paper 6777. National Bureau of Economic Research Working Paper Series.
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. 2005. *Informatiedossier. Wat maakt werk werkbaar? Onderzoek naar determinanten van werkbaar werk op basis van de nulmeting Vlaamse Werkbaarheidsmonitor 2004*. Brussel: SERV – STV Innovatie & arbeid.
- Bourdeaud'hui, R. & Vanderhaeghe, S. 2007. *Informatiedossier. Vlaamse Werkbaarheidsmonitor loontrekkenden 2007. Indicatoren voor de kwaliteit van de arbeid op de Vlaamse arbeidsmarkt, evolutie 2004-2007*. Brussel: SERV – STV Innovatie & arbeid.
- Briscoe, J., Hall, D. T. & DeMuth, R. 2006. Protean and boundaryless careers. An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69(1): 30-47.
- Cedefop 2005. *Improving lifelong guidance policies and systems. Using common European reference tools*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Cully, M., Vanden Heuvel, A., Wooden, M., & Curtain, R. 2000. Participation in, and barriers to, training: The experience of older adults. *Australasian Journal on Ageing*, 19(4): 172-179.
- Devisscher, S. & Van Pelt, A. 2006. *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA Consult.
- Elchardus M., Cohen J., Van Thielen L. & Mesdag I. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan (deelrapport 1 tot en met 5)*. Brussel: Vakgroep Sociologie, onderzoeksgroep TOR, VUB.
- European Commission 2007. *Employment in Europe, Report 2007*. Brussels: European Commission.
- Forrier, A., Heylen, V., Vandenbrande, T., Bollens, J. & Sels, L. 2004. *Arbeidsloopbanen in kaart. Onderzoek op de PSBH-databank*. Leuven: Hoger Instituut voor de Arbeid.
- Forrier, A., De Coen, A. & Sels, L. 2007. *The employability van oudere werknemers*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie (In press).
- Fouarge, D. & Schils, T. 2008. *Training older workers. Does it help make them work longer?* Tilburg: OSA publicatie A230.
- Fugate, M., Kinicki, A. J. & Ashforth, B. E. 2004. Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 14- 38.
- Gibson, K. J., Zerbe, W. J. & Franken, R. E. 1993. The influence of rater and ratee age on judgments of work-related attributes. *The Journal of Psychology*, 127(3): 271-280.
- Greller, M. M. & Simpson, P. 1999. In search of late career: A review of contemporary social science research applicable to the understanding of late career. *Human Resource Management Review*, 9(3): 309-347.
- Hall, D. T. 2004. The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1): 1-13.
- Hansson, R. O., DeKoekkoek, P. D., Neece, W. M., & Patterson, D. W. 1997. *Successful aging at work: Annual review, 1992-1996: The older worker and transitions to retirement*. *Journal of Vocational Behavior*, 51: 202-233.
- Herremans, W. 2006. *De arbeidsmarkt voorbij. Een analyse van uit-tredepatronen bij vijftigplussers*. Leuven: Steunpunt WAV.
- Herremans, W., Djait, F. & Jacobs, M. 2007. *Trendrapport Vlaamse Arbeidsmarkt 2007*. Leuven/Brussel: Steunpunt WSE/Departement WSE.
- Hirsch, B. T., Macpherson, D. A. & Hardy, M. A. 2000. Occupational age structure and access for older workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3): 401-418.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid 2006. *Verslag 2006*. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- Kanfer, R., & Ackerman, P. 2004. Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3): 440-458.
- Lindbeck, A. & Snower, D. J. 1988. Job security, Work Incentives and Unemployment. *Scandinavian Journal of Economics*, 90(4): 453-474.
- Loretto, W. & White, P. 2006. Employers' attitudes, practices and policies towards older workers. *Human Resource Management Journal*, 16(3): 313-330.
- McFadyen, R. G. & Thomas, J. P. 1997. Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed. *Human Relations*, 50(12): 1461-1484.
- Neugarten, B., Moore, J. & Lowe, J. 1965. Age norms, age constraints, and age socialization. *American Journal of Sociology*, 70: 710-717.

- Newton, B., Hurstfield, J., Miller, L., Akroyd, K. & Gifford, J. 2006. *Training participation by age amongst unemployed and inactive people. Research Report no. 291*. Leeds: Department for Work and Pensions.
- OECD 2004. *Career guidance and public policy. Bridging the gap*. Paris: OECD.
- OECD 2006. *Work longer, live longer*. Parijs: OECD.
- Sels, L. & Theunissen, G. 2007. *Hoezo, een te korte terugverdienperiode? De retentie van jonge en oude rekruten vergeleken*. Leuven: Acerta/K.U.Leuven.
- Sels, L., De Winne, S. & Herremans, W. 2007. *Bedrijven onder demografische druk. Welke sectoren kraken?* Leuven: Acerta/K.U.Leuven.
- Sels, L., Stynen, D., De Winne, S. & Gilbert, C. 2008. *Beschermde mobiliteit of beschermen tegen mobiliteit? Recepten voor een (te) stabiele arbeidsmarkt*. Leuven: Onderzoekscentrum Personeel & Organisatie.
- Taylor, P. & Walker, A. 2003. Age discrimination in the labour market and policy responses: the situation in the United Kingdom. *The Geneva papers on risk and insurance*, 28(4): 612-624.
- Thijssen, J. G. L. 1997. *Zicht op ouderenbeleid. Van afvloeiing naar inzetbaarheid. Issue Paper HRM in de praktijk*, Deventer: Kluwer.
- Verbruggen, M. & Sels, L. 2007. *Is employability maakbaar?* Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie (In press).
- Watts, A. G. 2005. Career guidance policy: an international review. *The Career Development Quarterly*, 54: 66-76.
- Wilson, M., Parker, P. & Kan, J. 2007. Age bias in employment: Impact of talent shortages and age on hiring. *University of Auckland Business Review*, 9(1): 33-41.