

De demografische wissel

Impact op de Belgische arbeidsmarkt

In deze bijdrage schetsen we de demografische wissel op de Belgische arbeidsmarkt en op het niveau van de gewesten. Bovendien geven we weer in welke sectoren deze wissel zich het sterkst zal laten voelen in de periode 2010-2014. We sluiten af met een reeks beleidsaanbevelingen. De analyse kwam tot stand in het kader van het VBO-forum 2011.¹

Inleiding

In het eindeloopbaandebat gaat de aandacht vooral naar het herstel van het evenwicht tussen het aantal actieven en het snel groeiend aantal gepensioneerden. De verhoging van de werkzaamheidsgraad wordt daarbij als belangrijkste hefboom gezien. Momenteel is in België 67,2% van de 20- tot en met 64-jarigen aan het werk. De federale regering stelt tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 73,2% als doel (Theunissen et al., 2011). Die vooruitgang moet vooral gerealiseerd worden bij de 55-plussers. Tegen 2020 wil men 50% van de 55-plussers aan het werk hebben. Dat is heel wat meer dan de huidige 37,3%. Het risico is reëel dat ons land de 50%-kaap in 2020 niet haalt. Onze simulaties wijzen uit dat we, bij ongewijzigd beleid, in 2020 op 43,7% werkende 55-plussers zullen stranden. Toch durven we hopen dat deze simulatie aanzet tot een sterke politieke wil en op die manier een 'selfdestroying prophecy' wordt. Het zal nodig zijn. De Studiecommissie voor de Vergrijzing legt de doelstelling voor 2030 immers op meer dan 60% werkende 55- tot en met 64-jarigen.

Voor de directe impact van de vergrijzing op het functioneren van de arbeidsmarkt is er doorgaans veel minder aandacht. Nochtans zorgt de vergrijzing voor een snel stijgende uitstroom uit het beroepsactieve leven. Dit proces is in volle gang. De babyboomers verlaten massaal de arbeidsmarkt en liggen op die manier aan de basis van een demografische

wissel. Met hun uittreding creëren ze een bijzonder groot aantal vervangingsvacatures. Een structureel krappe arbeidsmarkt dreigt zo verder te verstikken. Vooral in Vlaanderen verkra(m)pt de arbeidsmarkt. Aan de hand van VDAB-gegevens drukken we de schaarste uit in een spanningsratio.² Is deze ratio kleiner dan 4, dan spreken we van een heel krappe arbeidsmarkt. In september 2011 bedroeg deze ratio 3,8. Uitgesproken krap dus, hoewel de economische crisis nog maar net lijkt te zijn verteerd (Herremans et al., 2011). De demografische wissel is hier de belangrijkste drijvende kracht.

In- en uitstroom op de Belgische arbeidsmarkt, vooruitblik naar 2015

Centraal in onze analyse staat de *demografische wissel* in de werkende bevolking: het snel toenemende aantal 50-plussers dat definitief uit de arbeidsmarkt treedt en op die manier een sterke groei van het aantal vervangingsvacatures genereert. Op een arbeidsmarkt die vandaag al gebukt gaat onder een snel groeiend aantal knelpuntvacatures moet deze demografische wissel goed ingeschat worden. Aan de hand van een eenvoudige simulatie schetsen we de gevolgen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De centrale gegevens voor onze simulatie vatten we samen in tabel 1, die de cijfers weergeeft voor elk van de drie gewesten afzonderlijk en voor België.

We geven de diagnose van de impact van de demografische wissel stapsgewijs weer. In een eerste stap schetsen we de verwachte tewerkstellingsgroei in de periode 2010-2015. Dat is belangrijk om het

Tabel 1.

Schatting van de vervangingsvraag 50+, tewerkstellingsgroei en totale vraag (België en de gewesten; vergelijking 2005-2010 met 2010-2015).

| | Vlaams Gewest | Waals Gewest | Brussels Hoofdstedelijk Gewest | België |
|-----------------------------|---------------|--------------|--------------------------------|---------|
| Vervangingsvraag 50+ | | | | |
| '05-'10 | 225 600 | 122 700 | 37 300 | 385 700 |
| '10-'15 | 304 800 | 155 200 | 42 900 | 502 900 |
| Tewerkstellingsgroei | | | | |
| '05-'10 | 145 200 | 68 000 | 38 300 | 251 500 |
| '10-'15 | 153 400 | 71 700 | 42 300 | 267 400 |
| Totale vraag* | | | | |
| '05-'10 | 370 800 | 190 700 | 75 600 | 637 200 |
| '10-'15 | 458 200 | 226 900 | 85 200 | 770 300 |

* Totale vraag = te verwachten arbeidsvraag over een periode van 5 jaar op basis van gesimuleerde vervangingsvraag als gevolg van de uitstroom van werkende 50-plussers enerzijds en stabiele netto-tewerkstellingsgroei anderzijds.

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

totale volume uitbreidingsvacatures te kennen. In een tweede stap gaan we in op het te verwachten natuurlijke verloop bij 50-plussers. Dat levert een schatting op van het volume aan vervangingsvacatures ten gevolge van de demografische wissel. In een derde stap ten slotte brengen we beide componenten samen in één overkoepelende vraagprognose.

1. *Netto-tewerkstellingsgroei.* In een eerste stap schatten we de netto-tewerkstellingsgroei voor de periode 2010-2015. Deze groei geeft een schatting van de uitbreidingsvacatures op het niveau van de totale arbeidsmarkt. We werken niet met een gefundeerde schatting van de evolutie van de economische conjunctuur of van hoe deze conjunctuurevolutie zich zal vertalen in jobcreatie, maar met een eenvoudig scenario: we veronderstellen een stabiele netto-tewerkstellingsgroei in de periode 2010-2015. We gaan dus uit van de assumptie dat de tewerkstelling in de periode 2010-2015 evolueert zoals ze dit in de periode 2005-2010 deed (een periode met enkele jaren van hoog- en enkele jaren van laagconjunctuur). Als dit scenario realiteit wordt, dan kunnen we verwachten dat in de periode 2010-2015 de tewerkstelling zal uitbreiden met 267 400 jobs (België). Dat is mogelijk een lichte overschatting. Op basis van het HERMREG-model (opgebouwd onder coördinatie van het Planbureau) bekomen we voor

2015 een uitbreiding met 235 500 banen.

2. *Natuurlijke verloop.* In de tweede stap berekenen we het verwachte natuurlijke verloop of de uitstap uit het beroepsactieve leven van 50-plussers voor de periode 2010-2015. Deze uitstap stijgt sterk tijdens de volgende jaren. We stellen het natuurlijke verloop van 50-plussers gelijk aan de cohortgebaseerde uitstroom van 50-plussers in de periode 2010-2015. Daarbij steunen we op de vergelijking van het aantal werkenden tussen 50 en 54 jaar in 2010 met het (verwachte) aantal werkenden tussen 55 en 59 jaar in 2015 (dezelfde cohorte vijf jaar later). Volgen we hetzelfde stramien voor de klassen 55-59 en 60-64 jaar, dan schatten we volgens deze methodologie de totale uitstroom van 50-plussers over de periode 2010-2015 op 502 900 werkenden. Ter vergelijking: voor de periode 2005-2010 bekomen we een totale uitstroom van 385 700 50-plussers. Met andere woorden: het natuurlijke verloop zal (ceteris paribus) ten gevolge van de demografische wissel in de periode 2010-2015 30,4% hoger liggen dan in de periode 2005-2010. De impact is veruit het grootst in het Vlaams Gewest, waar het natuurlijke verloop in de periode 2010-2015 met 304 800 eenheden 35,1% hoger zal liggen dan in de periode 2005-2010 (ten opzichte van 26,4% in het Waals Gewest en 15,2% in het

Brussels Hoofdstedelijk Gewest).

3. *Vraagprognose.* We hebben twee belangrijke componenten van de toekomstige vraag berekend, namelijk de te verwachten nettogroei van de tewerkstelling en de te verwachten vervangingsvraag ten gevolge van de demografische wissel. We kunnen op die basis een schatting maken van de *totale vraag* ten gevolge van tewerkstellingsgroei (uitbreiding) en uittreding van 50-plussers (vervanging). Die zou voor België in totaal 770 300 vacatures omvatten in de periode 2010-2015 (of 738 400 conform de verwachte groei in het HERMREG-model), of een stijging met 21% ten opzichte van de periode 2005-2010 (en een stijging met 23,1% als we ons voor de groeiprognose op het HERMREG-model baseren). Ook hier is de toename vooral in het Vlaams Gewest heel uitgesproken, met een stijging van 370 800 vacatures in 2005-2010 naar 458 200 vacatures in 2010-2015.

Hoe moeten we dit alles interpreteren? De sterke toename in de vervangingsvraag kan de arbeidsmarkt verder verhitten. Dat risico is het meest uitgesproken in het Vlaams Gewest. De demografische wissel speelt er veel sterker dan in de twee andere gewesten, en treft er een arbeidsmarkt die nu al gekenmerkt wordt door krapte. Anno 2010 was al meer dan één vijfde van alle vacatures een knelpuntvacature (vervullingstijd van minstens 90 dagen) en één op tien vacatures een kritieke knelpuntvacature (vervullingstijd van minstens 180 dagen). De spectaculaire groei in de vervangingsvraag zal de krapte verder aanscherpen. We mogen daarbij niet uit het oog verliezen dat de *totale* omvang van de vacatures op de arbeidsmarkt nog een heel stuk hoger zal liggen dan de hier aangegeven aantallen. In onze schattingen houden we immers enkel rekening met uitbreidingsvraag en vervanging van uittredende 50-plussers. Hoewel minder omvangrijk, is er natuurlijk ook een zekere uittreding in de jongere leeftijdsklassen. Daarnaast moeten we ook de vervangingsvraag ten gevolge van vrijwillig en gedwongen verloop in alle leeftijdsklassen in rekening brengen. Naarmate de krapte toeneemt, zal met name ook het vrijwillige personeelsverloop stijgen. Een krappe arbeidsmarkt betekent immers dat werknemers meer alternatieven hebben. Tenslotte gaan de simulaties uit van ongewijzigd beleid, terwijl de regering in haar Nationaal Hervormingsprogramma 2011 bij de Europese Commissie

ambitieuze werkgelegenheidsdoelstellingen heeft ingediend.³

De feitelijke omvang van het natuurlijke verloop zal ook afhankelijk zijn van de mate waarin we er in slagen om werknemers in de toekomst langer te laten werken. Langer blijven werken vertaalt zich immers in een latere uitstap en kan de snel opwarmende arbeidsmarkt wat afkoelen. Eindeloopbaanbeleid is in die zin niet alleen een cruciale hefboom om onze sociale zekerheid betaalbaar te houden, het wordt ook almaar meer een smeermiddel voor de arbeidsmarkt (en dus een voorwaarde voor economische groei). Tegelijkertijd is het zo dat de demografische wissel de (her)tewerkstellingskansen van 50-plussers ten goede kan komen. Momenteel wordt slechts in 5,2% van alle indiensttredingen een 50-plusser aangeworven. Als we, naar slechte gewoonte, alle vacatures willen blijven invullen met twintigers, dertigers en (af en toe) veertigers, dan zullen de werkgelegenheidsgraden in die jongere leeftijdsklassen tot onrealistische hoogte moeten stijgen (met name dan in het Vlaams Gewest).

Om de sterke stijging in de vraag te kunnen counteren, zullen we dus ook de reserves van 50-plussers moeten aanspreken. Dat is echter niet vanzelfsprekend. De reële toename zal deels afhankelijk zijn van de mate waarin hij door beleidsmaatregelen ondersteund wordt. De toename in de vraag naar arbeid is in elk geval van die aard dat hij duidelijke beleidskeuzes rechtvaardigt.

In- en uitstroom op sectorniveau

We stevenen momenteel aan hoge snelheid af op de demografische wissel, zoveel is duidelijk uit de voorgaande algemene diagnose van de Belgische en de regionale arbeidsmarkten. Wat geldt voor de arbeidsmarkt in zijn totaliteit, gaat echter niet noodzakelijk op voor elke sector afzonderlijk, laat staan voor elk individueel bedrijf in die sector. Dat hangt helemaal af van het demografische profiel van bedrijfstakken en individuele bedrijven, en van het tempo van in- en uitstroom van personeel. We schetsen hieronder in detail de implicaties voor de individuele bedrijfstakken.

We starten met een weergave van de graad van vergrijzing binnen de verschillende bedrijfstakken.

Daartoe tonen we in tabel 2 per bedrijfstak het aandeel van de tewerkstelling van 50-plussers in 2006 en in 2010. Daarbij voegen we een simulatie van het verwachte aantal 50-plussers in 2014 toe. De bedrijfstakken zijn gerangschikt volgens het verwachte aandeel van 50-plussers in 2014. Uit de resultaten leiden we af dat geen enkele sector 'ontgrijs' of 'vergroent' in de periode 2006-2014.

Op elk van de drie peildata zijn de *openbare besturen* duidelijk koploper. De simulatie voor 2014 wijst in de richting van 36,7% 50-plussers in de openbare besturen. Ook in de sector *transport, logistiek en post* ligt het aandeel erg hoog, al remt de toename tussen 2010 en 2014 af. In de *textiel en kleding* zien we een combinatie van snel krimpende tewerkstelling en snelle interne vergrijzing van het personeelsbestand. Als de verdere afbouw van de tewerkstelling hier doorzet, biedt de leeftijdsopbouw hier een kans om de tewerkstelling van 50-plussers via natuurlijk verloop te realiseren. Echter, de interne vergrijzing houdt ook het risico in van een verslechterende loonkosten/productiviteit-verhouding.

Op de korte termijn vertaalt deze interne vergrijzing zich – met name in die sectoren met een grote loonspanning tussen jongere en oudere werknemers (anciënniteitsgebonden verloning) – in een bijkomende loonkostenhandicap. Maar eens de grote 'bult' in de sectorale demografie uitgestroomd is, zal de vervanging van oudere uitstromers door jongere opvolgers veel druk wegnemen (maar ook een daling in (para)fiscale bijdragen met zich meebrengen).

Een sterk 'verouderde' leeftijdsopbouw betekent echter niet automatisch dat een sector op korte termijn in de problemen zal komen met zijn personeelsvoorziening. Willen we hierop zicht krijgen, dan moeten we inzoomen op de verwachte vervangingsvraag (ten gevolge van definitieve uittreding) en de verwachte uitbreidingsvraag (ten gevolge van de evolutie in de totale tewerkstelling). Om een accuraat beeld te geven, schetsen we in tabel 3 de verwachte evoluties in de vervangings-, uitbreidings- en totale vraag.⁴ De sectoren zijn gerangschikt volgens vervangingsvraag, met de sector met de sterkste vervangingsvraag (*maatschappelijke dienstverlening*) bovenaan.

In tabel 3 starten we per sector met een simulatie van de globale *tewerkstellingsevolutie*. We baseren ons op een eenvoudige projectie. Voor 2014 bepalen we het verwachte tewerkstellingsniveau op basis van de gemiddelde jaarlijkse groeivoet voor de periode 2006-2010. Uit deze globale evolutie leiden we de te verwachten *uitbreidingsvraag* af. De meest spectaculaire groei wordt, op basis van deze projectie, verwacht in de *maatschappelijke dienstverlening* en de *gezondheidszorg*. Dat reflecteert de snel toenemende zorgbehoefte. Vervolgens simuleren we de verwachte *vervangingsvraag*.⁵ Eerst kijken we naar de periode 2006-2010. In die periode meten we voor elke leeftijd het aantal werknemers dat van het ene jaar (bijvoorbeeld toen ze 55 jaar waren) naar het volgende (toen ze 56 jaar werden) uitstroomt en zo een vervangingsvacature creëert. We gebruiken deze uitstroomcijfers als basis voor een simulatie voor de periode 2010-2014. De gemiddelde jaarlijkse *totale vraag* ten slotte is de som van de gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag en de gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag.

In nagenoeg alle sectoren – *textiel en kleding* en *productie van bouwmaterialen* vormen de uitzonderingen – zal de vervangingsvraag ten gevolge van de uittreding van 55-plussers in de periode 2010-2014 beduidend hoger liggen dan in de periode 2006-2010. De toename van de vervangingsvraag is het meest uitgesproken in de *maatschappelijke dienstverlening* (een verdubbeling) en in de *gezondheidszorg* (+66%). Ook in de *informatica, media en telecom, de zakelijke dienstverlening, de boreca en toerisme, de sector transport, logistiek en post, de uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling* en de sector *recreatie, cultuur en sport* ligt de verwachte stijging hoger dan 30%. We herinneren er hier nog even aan dat deze cijfers nog een stuk meer uitgesproken zouden zijn indien ze enkel voor het sterker 'vergrijsde' Vlaamse Gewest zouden berekend worden.

Een sterke toename van de vervangingsvraag naar aanleiding van de uittreding van 55-plussers kan gedeeltelijk of volledig gecompenseerd worden door een algemene krimp in de sectorale tewerkstelling. Maar de toename kan in sectoren die een groeipad volgen, natuurlijk ook verscherpt worden door een gelijktijdige stijging van de uitbreidingsvraag. Het gecombineerde effect van vervangings- en uitbreidingsvraag wordt weergegeven in de

Tabel 2. Tewerkstelling 50-plussers in de bedrijfstakken (België; 2006, 2010 en simulatie 2014) (gesorteerd volgens aflopend aandeel tewerkstelling 50-plussers)

| | Tewerkstelling totaal (n) | | | Tewerkstelling 50+ (n) | | | Tewerkstelling 50+ (%) | | |
|--------------------------------------|---------------------------|---------|---------|------------------------|---------|---------|------------------------|------|------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 | 2006 | 2010 | 2014 |
| Openbare besturen | 219 786 | 217 688 | 215 600 | 64 170 | 74 563 | 79 100 | 29,2 | 34,3 | 36,7 |
| Transport, logistiek en post | 222 753 | 222 163 | 221 600 | 60 584 | 71 928 | 73 600 | 27,2 | 32,4 | 33,2 |
| Textiel en kleding | 37 726 | 28 294 | 21 200 | 8 192 | 7 645 | 7 000 | 21,7 | 27,0 | 32,9 |
| Overige dienstverlening | 42 571 | 42 028 | 41 500 | 10 414 | 12 087 | 13 000 | 24,5 | 28,8 | 31,3 |
| Financiële diensten | 136 931 | 129 701 | 122 900 | 35 094 | 36 547 | 36 300 | 25,6 | 28,2 | 29,5 |
| Onderwijs | 354 233 | 372 906 | 392 600 | 102 434 | 108 307 | 114 100 | 28,9 | 29,0 | 29,1 |
| Gezondheidszorg | 158 908 | 177 737 | 198 800 | 32 279 | 46 003 | 56 900 | 20,3 | 25,9 | 28,6 |
| Metaal | 95 762 | 87 334 | 79 600 | 21 847 | 22 236 | 22 000 | 22,8 | 25,5 | 27,7 |
| Overige industrie | 7 856 | 7 166 | 6 500 | 1 729 | 1 814 | 1 800 | 22,0 | 25,3 | 27,5 |
| Grafische nijverheid | 32 154 | 27 555 | 23 600 | 5 969 | 6 122 | 6 500 | 18,6 | 22,2 | 27,3 |
| Productie bouwmaterialen | 30 125 | 28 417 | 26 800 | 6 464 | 6 757 | 7 200 | 21,5 | 23,8 | 27,0 |
| Houtindustrie en vervoer van meubels | 25 047 | 23 071 | 21 300 | 4 958 | 5 395 | 5 600 | 19,8 | 23,4 | 26,5 |
| Productie machines en toestellen | 71 618 | 63 928 | 57 100 | 14 320 | 14 967 | 15 100 | 20,0 | 23,4 | 26,4 |
| Productie transportmiddelen | 55 985 | 45 295 | 36 600 | 9 667 | 10 372 | 9 600 | 17,3 | 22,9 | 26,3 |
| Chemie, rubber en kunststoffen | 95 722 | 92 372 | 89 100 | 17 909 | 20 045 | 23 000 | 18,7 | 21,7 | 25,9 |
| Productie dranken, voeding en tabak | 89 683 | 88 743 | 87 800 | 15 017 | 18 643 | 22 300 | 16,7 | 21,0 | 25,4 |
| Maatschappelijke dienstverlening (*) | 206 039 | 284 043 | 391 600 | 33 804 | 60 573 | 97 500 | 16,4 | 21,3 | 24,9 |
| Recreatie, cultuur en sport | 28 598 | 30 159 | 31 800 | 5 051 | 6 401 | 7 600 | 17,7 | 21,2 | 24,0 |
| Groot- en kleinhandel | 474 482 | 493 358 | 513 000 | 75 998 | 94 804 | 116 100 | 16,0 | 19,2 | 22,6 |
| Energie, water en afvalverwerking | 28 954 | 33 531 | 38 800 | 6 661 | 7 624 | 8 700 | 23,0 | 22,7 | 22,3 |
| Diensten aan personen (*) | 27 549 | 29 740 | 32 100 | 4 551 | 5 741 | 7 000 | 16,5 | 19,3 | 21,8 |
| Bouw | 199 822 | 211 757 | 224 400 | 34 732 | 41 732 | 47 400 | 17,4 | 19,7 | 21,1 |
| Primaire sector | 20 447 | 22 382 | 24 500 | 3 473 | 4 160 | 5 100 | 17,0 | 18,6 | 20,8 |
| Informatica, media en telecom | 93 781 | 94 065 | 94 400 | 16 344 | 18 826 | 19 600 | 17,4 | 20,0 | 20,8 |
| Zakelijke dienstverlening (*) | 220 624 | 256 105 | 297 300 | 35 157 | 46 887 | 61 200 | 15,9 | 18,3 | 20,6 |
| Horeca en toerisme | 116 416 | 119 652 | 123 000 | 14 698 | 19 012 | 22 900 | 12,6 | 15,9 | 18,6 |
| Uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling | 144 978 | 152 583 | 160 600 | 12 752 | 18 614 | 26 700 | 8,8 | 12,2 | 16,6 |

(*) Gecorrigeerd voor de impact van de sectorverschuivingen bij de dienstensector-ondernemingen in 2010

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 3.

Vervangingsvraag (55-plussers), uitbreidingsvraag en totale vraag naar bedrijfstak (België; 2006-2010 en simulatie 2010-2014) (gesorteerd volgens vervangingsvraagratio '10-'14/'06-'10)

| | Tewerkstelling (totaal) (1) | | | | Gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag 55+ (2) | | | Gemiddelde jaarlijkse uitbreidingsvraag (3) | | Gemiddelde jaarlijkse totale vraag (4) | |
|--------------------------------------|-----------------------------|---------|---------|-------|--|-------|-----------------|---|--------|--|-------|
| | 2006 | 2010 | 2014 | | 06-10 | 10-14 | '10-'14/'06-'10 | 06-10 | 10-14 | 06-10 | 10-14 |
| | | | | | | | | | | | |
| Maatschappelijke dienstverlening (*) | 206 039 | 284 043 | 391 577 | 1 065 | 2 136 | 2,01 | 19 501 | 26 884 | 20 566 | 29 019 | |
| Gezondheidszorg | 158 908 | 177 737 | 198 797 | 1 747 | 2 898 | 1,66 | 4 707 | 5 265 | 6 454 | 8 163 | |
| Informatica, media en telecom | 93 781 | 94 065 | 94 350 | 1 146 | 1 597 | 1,39 | 71 | 71 | 1 217 | 1 668 | |
| Zakelijke dienstverlening (*) | 220 624 | 256 176 | 297 293 | 1 789 | 2 484 | 1,39 | 8 870 | 10 297 | 10 660 | 12 780 | |
| Horeca en toerisme | 116 416 | 119 652 | 122 978 | 721 | 976 | 1,35 | 809 | 831 | 1 530 | 1 807 | |
| Transport, logistiek en post | 222 753 | 222 163 | 221 575 | 4 308 | 5 783 | 1,34 | -148 | -147 | 4 160 | 5 636 | |
| Uitzendbureaus & arbeidsbemiddeling | 144 978 | 152 583 | 160 587 | 724 | 971 | 1,34 | 1 901 | 2 001 | 2 625 | 2 972 | |
| Recreatie, cultuur en sport | 28 598 | 30 159 | 31 805 | 265 | 343 | 1,29 | 390 | 412 | 656 | 754 | |
| Productie dranken, voeding en tabak | 89 683 | 88 743 | 87 813 | 1 154 | 1 467 | 1,27 | -235 | -233 | 919 | 1 234 | |
| Groot- en kleinhandel | 474 482 | 493 358 | 512 985 | 5 132 | 6 474 | 1,26 | 4 719 | 4 907 | 9 851 | 11 381 | |
| Diensten aan personen (*) | 27 549 | 29 740 | 32 104 | 166 | 209 | 1,26 | 548 | 591 | 714 | 800 | |
| Bouw | 199 822 | 211 757 | 224 405 | 2 700 | 3 343 | 1,24 | 2 984 | 3 162 | 5 684 | 6 505 | |
| Openbare besturen | 219 786 | 217 688 | 215 610 | 4 752 | 5 878 | 1,24 | -525 | -519 | 4 228 | 5 359 | |
| Energie, water en afvalverwerking | 28 954 | 33 531 | 38 832 | 563 | 681 | 1,21 | 1 144 | 1 325 | 1 707 | 2 006 | |
| Overige dienstverlening | 42 571 | 42 028 | 41 492 | 624 | 742 | 1,19 | -136 | -134 | 488 | 608 | |
| Financiële diensten | 136 931 | 129 701 | 122 853 | 3 035 | 3 476 | 1,15 | -1 808 | -1 712 | 1 228 | 1 764 | |
| Houtindustrie en vev. van meubels | 25 047 | 23 071 | 21 251 | 436 | 493 | 1,13 | -494 | -455 | -58 | 38 | |
| Chemie, rubber en kunststoffen | 95 722 | 92 372 | 89 139 | 1 685 | 1 879 | 1,12 | -838 | -808 | 847 | 1 071 | |
| Productie transportmiddelen | 55 985 | 45 295 | 36 646 | 1 015 | 1 126 | 1,11 | -2 673 | -2 162 | -1 657 | -1 036 | |
| Primaire sector | 20 447 | 22 382 | 24 500 | 223 | 244 | 1,09 | 484 | 530 | 707 | 773 | |
| Metaal | 95 762 | 87 334 | 79 648 | 2 112 | 2 253 | 1,07 | -2 107 | -1 922 | 5 | 331 | |
| Productie machines en toestellen | 71 618 | 63 928 | 57 064 | 1 405 | 1 499 | 1,07 | 4 668 | -1 716 | -517 | -217 | |
| Onderwijs | 354 233 | 372 906 | 392 563 | 8 629 | 9 115 | 1,06 | 4 668 | 4 914 | 13 297 | 14 030 | |
| Overige industrie | 7 856 | 7 166 | 6 537 | 152 | 160 | 1,05 | -173 | -157 | -20 | 3 | |
| Grafische nijverheid | 32 154 | 27 555 | 23 614 | 598 | 601 | 1,01 | -1 150 | -985 | -552 | -384 | |
| Productie bouwmaterialen | 30 125 | 28 417 | 26 806 | 674 | 668 | 0,99 | -427 | -403 | 247 | 265 | |
| Textiel en kleding | 37 726 | 28 294 | 21 220 | 898 | 854 | 0,95 | -2 358 | -1 768 | -1 460 | -915 | |

(1) Simulatie tewerkstelling 2014 op basis van (geometrisch) gemiddelde jaarlijkse groei voor periode 2006-2010

(2) Op basis van de vervangingsvraag per eenjarige leeftijdscohort (vanaf 55 jaar); 2006-2010: reële cijfers, 2010-2014: gesimuleerde cijfers

(3) Gemiddelde jaarlijkse groei

(4) Vervangingsvraag 55-plussers + uitbreidingsvraag

(*) Gecorrigeerd voor de impact van de sectorverschuivingen bij de dienstenschake-ondernemingen in 2010 (op basis van cijfers voor de periode 2006-2009 i.p.v. 2006-2010)

Bron: RSZ DMFA (Bewerking Steunpunt WSE)

evolutie van de totale vraag. De sector *financiële diensten* is een goed voorbeeld om dit samenspel te verduidelijken. Als de trend van de periode 2006-2010 zich doorzet, kan in deze sector een verdere krimp verwacht worden met 1 712 jobs per jaar. De gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag blijft er echter op een relatief hoog niveau en zal nog verder stijgen. De totale jaarlijkse vraag (hier dus volledig gerelateerd aan vervanging van 55-plussers) zal daardoor verder groeien van 1 228 naar 1 764 vacatures per jaar.

Aanbevelingen voor het beleid

Centraal in onze analyse staat de *demografische wissel* in de werkende bevolking; het snel toenemende aantal 50-plussers dat definitief uit de arbeidsmarkt treedt en zo een sterke groei van het aantal vervangingsvacatures genereert. Om onder deze druk uit te komen, is een beleid op meerdere fronten tegelijk nodig.

1. *Demografische analyse*. Het is de taak van elke bedrijfstak, maar ook van elk bedrijf met een zekere omvang, om zicht te krijgen op de eigen demografie en in het kader van de personeelsplanning de risico's van de interne demografische evolutie te analyseren. Dat is van groot belang. De veroudering van de werknemerspopulatie heeft via de vervangingsvraag immers een grote invloed op de personeelsvoorziening en het wervingsbeleid. In de mate dat de lonen gerelateerd zijn aan leeftijd en anciënniteit, heeft interne vergrijzing bovendien ook een invloed op de loonkostenevolutie. Er is bovendien een verband met de arbeidsproductiviteit. Studies naar de relatie tussen leeftijd en productiviteit op bedrijfsniveau leveren consistent bewijs voor een bultvormige relatie (Skirbekk, 2008): eerst een toename van de productiviteit voor de gemiddelde leeftijd tot een bepaald optimum, gevolgd door een daling eenmaal voorbij dat optimum. Demografische veranderingen hebben dus een grote invloed op meerdere bedrijfseconomische grootheden. Heel wat organisaties zijn zich echter niet bewust van de demografische veranderingen die ze ondergaan en de uitdagingen die deze kunnen meebrengen (Iller & Rathgeb, 2006). Om zicht krijgen op de omvang van de demografische verschuiving, en om de implicaties voor vervangingsbe-
2. *Knelpunten aanpakken*. De demografische wissel draagt het risico van een echte knelpunteconomie in zich: een arbeidsmarkt die structureel geconfronteerd wordt met krapte, ongeacht de stand van de conjunctuur. Om de risico's in te perken, is actie op tal van fronten noodzakelijk (Leroy, 2011). Daarbij denken we concreet aan de verruiming van de arbeidsmarktreserve via eindeloopbaan- en gericht migratiebeleid; de versterking van de aansluiting onderwijs/arbeidsmarkt met bijzondere aandacht voor het stimuleren van de keuze voor technisch en beroepssecundair onderwijs en voor wetenschappen in het hoger onderwijs; de uitbouw van arbeidsmarktgerichte opleidingen via een goed georkestreerde samenwerking tussen sectoren, bedrijven en opleidings- en onderwijsactoren; de versterking van de focus op heroriëntering van werkzoekenden in trajectbegeleiding; de uitbouw van een adequate *skills forecasting* (waar zullen welke competenties in welke mate nodig zijn binnen pakweg 5 tot 10 jaar?) om snel te kunnen inspelen op structurele veranderingen aan de vraagzijde (cf. verwitting, vergroening van jobs, kennisgedreven economie, ...); enzovoort.
3. *Uittreding uitstellen*. Een belangrijke hefboom is het uitstel van de definitieve uittreding. Langer blijven werken betekent dat vacatures later aan vervanging toe zijn en de vervangingsvraag gespreid en gedrukt wordt. We moeten de gemiddelde actieve loopbaan inderdaad verder 'rekken'. Hier zijn ruwweg twee pistes denkbaar. Ofwel schuiven we een nieuwe wettelijke pensioenleeftijd naar voor. Indien we de gemiddelde uittredingsleeftijd werkelijk willen verhogen tot pakweg 62 tot 63 jaar, dan zal de wettelijke pensioenleeftijd (op termijn) vermoedelijk hoger moeten liggen dan 65. Bij een bovengrens van 65 jaar zou een gemiddelde uittredingsleeftijd van 63 jaar immers een statistisch mirakel zijn. Ofwel schuiven we het model van de pensioenloopbaan naar voor, met bijvoorbeeld een 45-jarige loopbaan als norm. Die piste is waarschijnlijk de meest billijke, omdat ze rekening houdt met verschillen in leeftijd aan de start van de arbeidsloopbaan.

Beide scenario's veronderstellen een debat over een stimulerend bonus-malussysteem, en over welke periodes van inactiviteit in welke mate en omvang gelijkgesteld worden met werk.

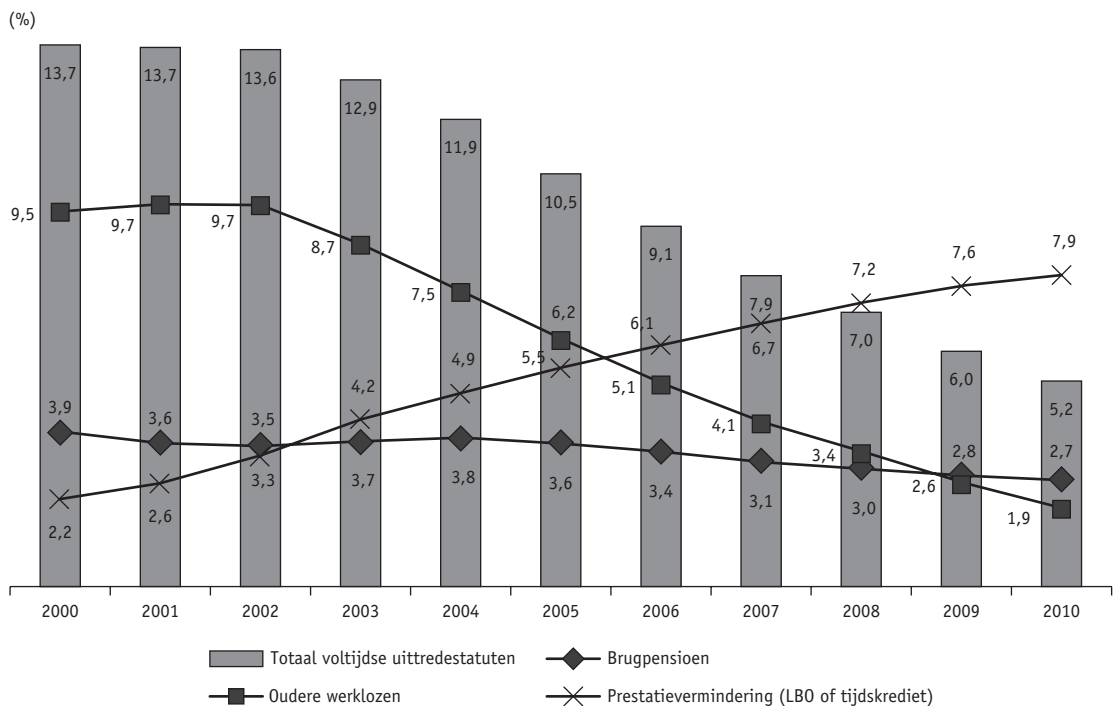
4. *Uittredingsstatuten terugdringen.* Om de arbeidsmarktreserve met succes te kunnen aanspreken, zal ook werk gemaakt moeten worden van een verdere afbouw van de uittredingsstatuten. Op dat vlak is al wel wat weg afgelegd. Dat wordt duidelijk uit figuur 1, die de evolutie van de voltijdse uittredingsstatuten (uitgedrukt in aandeel van de bevolking van 50-59 jaar) weergeeft.

De figuur toont dat, in de leeftijdsklasse 50-59 jaar, het aandeel van de bevolking dat zich in uittredingsstatuten bevindt (brugpensioen, vrijgestelde oudere werklozen (+58 jaar), thematische verloven, voltijdse loopbaanonderbreking en tijdskrediet), gedaald is van 13,7% in 2000 naar 5,2% in 2010. De daling is het meest uit-

gesproken bij de vrijgestelde oudere werklozen (van 9,7% in 2001 naar 1,9% in 2010). Dat is vooral te wijten aan het optrekken van de leeftijdsgrens voor vrijstelling naar 58 jaar. Bij deze positieve trends moeten wel enkele bedenkingen gemaakt worden. Ten eerste gaat de geleidelijke afbouw van de uittredingsstatuten gepaard met een stijging van het aantal uitkeringsgerechtigde volledige werklozen (UVW). Het aantal UVW's is in de klasse van 50-59 jaar gestegen van 23 029 in 2000 naar 103 132 in 2010 (of van 1,9% naar 7% van de bevolking). Er stelt zich dus een probleem van 'communicerende vaten'. Het enige pluspunt is dat nu een veel groter aandeel 50-plussers geacht wordt werk te zoeken en ook stelselmatig meer betrokken wordt in de bemiddelings- en begeleidingscircuits. Ten tweede zien we in de leeftijdscategorie 60-64 jaar een verdere stijging in de uittredingsstatuten, meer bepaald van 18% van de bevolking in 2000, naar 21,9%

Figuur 1.

Evolutie voltijdse uittredingsstatuten en prestatieverminderingen (tijdskrediet en loopbaanonderbreking) (België; 2000-2010, 50-59-jarigen)



Bron: RVA (Bewerking Steunpunt WSE)

in 2010. Over alle leeftijden heen is het aantal bruggepensioneerden verder gestegen, namelijk van 113 440 in 2000 naar 119 166 in 2010. Er is dus nog lang geen sprake van uitdoving, maar wel van een verschuiving naar hogere leeftijden.

De figuur toont tevens een sterke toename van de prestatieverminderingen in de vorm van deeltijds tijdskrediet of loopbaanonderbreking. Het aandeel van de 50-59-jarigen dat gebruik maakt van deze prestatieverminderingen steeg van 2,2% in 2000 naar 7,9% in 2010. In absolute aantallen gaat het om een stijging van 25 981 naar 116 134. Hier schuilt een risico. Immers, een sterke toename van deeltijdformules drukt het totaal gepresteerde arbeidsvolume en op die manier ook de impact van stijgende werkzaamheidsgraden. Het totale economische draagvlak is immers afhankelijk van vier factoren: (a) de bevolking op actieve leeftijd binnen de totale bevolking, (b) het werkende gedeelte van deze bevolking op actieve leeftijd (de werkgelegenheidsgraad), (c) het gemiddelde aantal uren dat door deze mensen wordt gewerkt per jaar (de arbeidsduur), en (d) het bruto binnenlands product dat ze per uur genereren (de arbeidsproductiviteit). Elk van deze vier factoren is cruciaal. Stel dat almaar meer mensen aan de slag zijn (factor b), maar dat via allerlei prestatieverminderingen hun arbeidsduur daalt (factor c), dan lost dat weinig op. Noch voor de welvaartscreatie, noch voor het beantwoorden van de vervangingsvraag. Daarom is een aanbeveling om tijdens de evaluatie van het generatiepact de leeftijd voor bijzondere tijdskredietrechten op te trekken van 50 naar 55 jaar.

5. *Versterken herintredingskansen.* De sterke terugloop van de voltijdse uitredingsstatuten wordt gedeeltelijk tenietgedaan door de stijging bij de uitkeringsgerechtigde voltijds werkloze 50-plussers (communicerende vaten). In de leeftijdsklasse 50-64 jaar is hun aantal gestegen van 24 822 in 2000 naar 106 453 in 2010. Het grootste probleem is de uitermate geringe hertewerkstellingskans (dit is de kans dat een 50- of een 55-plusser uit de werkloosheid (opnieuw) de intrede maakt op de arbeidsmarkt). Kijken we naar de hertewerkstellingskansen van 50-plussers in een Europees vergelijkend perspectief, dan worden drie van de vier laatste

posities in de rangschikking ingenomen door onze drie gewesten, met het Waals Gewest als rode lantaarn. Voor alle andere landen tekenen we een hertewerkstellingskans op die minstens twee keer zo hoog ligt, met opwaartse uitschieters zoals Noorwegen, waar de kansen tot bijna acht maal hoger liggen. Boven de leeftijd van 50 jaar betekent werkloos dus ook heel vaak kansloos. Op Vlaams niveau maakt men hier werk van door ook werkzoekenden boven 50 sterker te activeren via een verplicht begeleidingsaanbod. Deze aanpak zou stelselmatig uitgebreid moeten worden tot en met 57 jaar (vanaf 58 geldt vooralsnog de vrijstellingsregeling). Maar het aanbod activeren heeft uiteraard maar zin als tegelijk ook de vraagzijde geactiveerd wordt, en ook de bereidheid van werkgevers om 50-plussers aan te werven, wordt gestimuleerd.

6. *Aanpassen loonkosten(evolutie).* De loonkosten spelen een belangrijke rol, zowel in het streven naar langer werken als bij het stimuleren van hertewerkstelling. Niet alleen het niveau van de loonkosten is daarbij van tel. Ook de loonspanning tussen oudere en jongere werknemers speelt 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. We stellen vast dat 50-plussers moeilijker opnieuw aan werk geraken en ook sneller uitgestoten worden in landen (en meer in het algemeen in jobs) die een grote loonspanning tussen oudere en jongere werknemers kennen. Maatregelen tot afbouw van leeftijds- of ancienniteitsbarema's zijn daarom van belang. Ook piekloonsystemen vormen een interessant alternatief omdat ze een grotere overeenstemming tussen loon- en productiviteitsevolutie beogen. In een piekloonsysteem laat men de lonen in de eindfase van de loopbaan weer dalen, bijvoorbeeld in ruil voor meer werkgarantie tot op een bepaalde leeftijd. In sommige landen (bijvoorbeeld Japan, Zuid-Korea) reikt de overheid in een overgangsfase een compensatie uit aan werknemers die minstens een bepaald percentage van hun (piek)loon inleveren. In

afwachting van zulke structurele aanpassingen blijven loonkostverlagingen bij aanwerving van 50-plussers aangewezen.

Luc Sels

Wim Herremans

Wouter Vanderbiesen

Steunpunt Werk en Sociale Economie

Noten

1. VBO-Forum 2011. Experience is our capital! Brussel, 21 september 2011.
2. Aantal niet-werkende werkzoekenden per openstaande vacature, berekend als voortschrijdend gemiddelde over 12 maanden.
3. 73,2% werkzaamheidsgraad of 570 000 bijkomende jobs tegen 2020. In de periode 2010-2015 betekent dit 285 000 jobs tegenover 267 400 in onze simulaties.
4. De cijfers in deze tabel mogen niet rechtstreeks vergeleken worden met de simulatie voor de totale Belgische arbeidsmarkt (tabel 1). Ten eerste verschillen de bronnen. De totale foto is opgesteld op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK; surveydata, steekproef), terwijl de sectorfoto steunt op gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ; administratieve data, populatiegegevens). Ten tweede verschilt het tijds kader om technische redenen. In de analyse op Belgisch niveau bestrijken we 2010-2015, in de sectoranalyse 2010-2014. Ten derde verschillen de doelpopulaties. De EAK omvat alle werknemers, de RSZ bevat geen zelfstandigen én geen werknemers bij de plaatselijke en provinciale overheden (RSZPPO, social profit). Ten vierde bekijken we bij EAK het natuurlijke verloop bij 50+ en bij RSZ bij 55+.
5. Voor de simulatie van de vervangingsvraag op het niveau van de bedrijfstakken baseren we ons op gegevens van de RSZ, meer bepaald op de exacte leeftijden van de loontrekken (gegevens 2006 tot en met 2010, 2e kwartaal). Voor elke leeftijdsgroep (bijvoorbeeld overgang van 55 jaar naar 56 jaar) bekijken we de jaar-op-jaar-evolutie, meer bepaald de uitstroom uit een bepaalde leeftijd van het ene jaar (als ze bijvoorbeeld 55 jaar zijn) op het

andere (als ze dan 56 jaar zijn). Stel bijvoorbeeld dat we in een bepaalde sector 295 55-jarigen tellen in 2006, en 276 56-jarigen in 2007, dan kunnen we een relatieve uitdunning van deze cohorte berekenen: $276/295$, of een uitdunning van 1 naar 0,94. Nog anders gesteld: voor elke 100 werknemers die we in jaar 1 hebben op 55-jarige leeftijd, hebben we er een jaar later nog 94 op 56-jarige leeftijd. We bekijken deze uitstroom ook voor dezelfde leeftijden in daaropvolgende jaren (van 2007 naar 2008; van 2008 naar 2009; van 2009 naar 2010) en berekenen op deze feitelijke gekende jaren een gemiddelde jaarlijkse uitstroomratio per leeftijdsgroep. Op basis hiervan simuleren we de jaar-op-jaar-evolutie per leeftijdsgroep voor de jaren 2011 en volgende. Vervolgens schatten we hiermee een vervangingsvraag voor elke leeftijdsgroep tussen twee jaar, voor de jaren 2006 tot en met 2010 via de reële gegevens; vanaf 2011 via de gesimuleerde gegevens. Zo berekenen we de vervangingsvraag voor alle 55-plussers voor de jaren 2011 tot en met 2014. Op basis van deze gegevens berekenen we uiteindelijk een 'gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag' $((10+11+11+12+12+13+13+14)/4)$, en dat doen we per sector. Deze gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag 2010-2014 zetten we daarna af tegen de gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag 2006-2010.

Bibliografie

- Herremans, W., Sels, L., Sourbron, M. & Nuyts, J. 2011. Vraag zoekt aanbod: (te verwachten) discrepanties op de arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 21 (1): 38-52
- Iller, C. & Rathgeb, I. 2006. Gefahr gebannt? Flaute bei Personalentwicklung für ältere Mitarbeiter. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 61, 732-734
- Leroy, F. 2011. VDAB-actieplan Geïntegreerd Knelpuntenbeleid. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 21 (1): 72-79
- Skirbekk, V. 2008. Age and productivity capacity: Descriptions, causes and policy options. *Ageing Horizons*, 8: 4-12
- Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2011. De blik op 2020: Vlaamse en Belgische werkzaamheidsdoelstellingen gewikt en gewogen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.