

Met aarzelende pas richting 50%.

De boordtabel eindeloopbaan 2012

Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G. & Sels, L. 2012. *Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie. Brussel: Departement Werk en Sociale Economie.

In de vorige versie van de boordtabel stelden we vast dat we weliswaar de deadline bereikt hadden, maar niet de vooropgestelde doelen (zie Sels et al., 2010). De doelstelling bestond erin om tegen 2010 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen. In 2010 landden we echter op een schamele 38,2%. In 2011 deden we het iets beter met 38,9%. In vergelijking met een decennium eerder (25% in 2000) kunnen we spreken van een heuse 'tour de force'. Ten opzichte van de doelstelling (50%) en het Europees gemiddelde (47,1%) was de progressie echter ondermaats. Intussen geldt nog steeds dezelfde doelstelling, maar werd de deadline verschoven naar 2020. In deze update van de boordtabel eindeloopbaan maken we een nieuwe stand van zaken op en gaan we na in welke mate de voorbije jaren vooruitgang geboekt werd in het streven naar de 50%-doelstelling.

onder de noemer 'doorstroom'. Het gaat hierbij onder meer om investeringen in loopbaanbegeleiding, competentieontwikkeling en werkbaarheid, en om het bevorderen van (positief georiënteerde) arbeidsmobiliteit.

In dit artikel geven we voor elk van deze drijfkrachten de actuele evolutie weer en bespreken we de geboekte vooruitgang. Op basis van de vastgestelde pro- of regressie kennen we aan elk van de drijfkrachten een gekleurd licht toe. *Groen* staat voor een duidelijke progressie, *oranje* voor een aarzelende vooruitgang en *rood* voor een status quo of achteruitgang.

De boordtabel eindeloopbaan

Figuur 1 geeft een overzicht van de drijfkrachten die we in het kader van deze boordtabel opvolgen. Met een (+) of (-) duiden we aan wat de verwachte relatie is met de strategische doelstelling om 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen. Om de werkzaamheidsgraad van 55-plussers substantieel op te krikken is het van belang om de herintrede van de doelgroep te bevorderen (drijfkrachten 'instroom') en om de vervroegde uitrede af te remmen (drijfkrachten 'uitstroom'). Daarnaast wordt de lengte en kwaliteit van de loopbanen eveneens beïnvloed door drijfkrachten die we bundelen

De boordtabel eindeloopbaan kwam tot stand in een samenwerking tussen het Departement WSE en het Steunpunt WSE. De volledige tijdreeksen uit de boordtabel eindeloopbaan zijn te raadplegen op www.werk.be en www.steunpuntwse.be.

Evolutie van de Vlaamse werkzaamheidsgraad bij 50- en 55-plussers

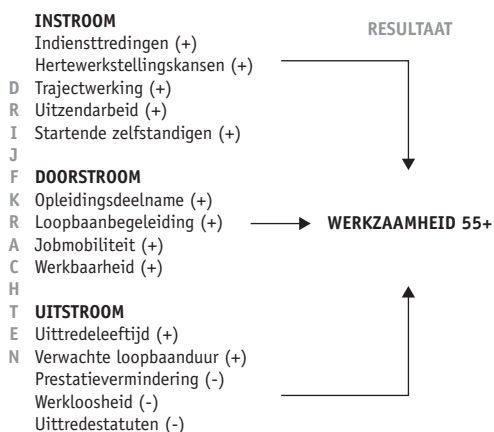
De Vlaamse arbeidsmarkt wordt gekenmerkt door vrij korte, intense carrières. Dertigers en veertigers hebben een zeer hoge arbeidsdeelname, maar eens

de vijftig gepasseerd gaat de werkzaamheid snel achteruit. Om de totale Vlaamse werkzaamheidsgraad op te krikken, wordt dan ook in de eerste plaats naar de 50-plussers gekeken. In het kader van 'Vlaanderen in Actie' en de 'Europa 2020'-strategie heeft Vlaanderen zich tot doel gesteld om tegen het jaar 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te halen. In 2011 kende het Vlaams Gewest een werkzaamheidsgraad van 71,9%, nog ruim 4 procentpunten te gaan dus. Er is een subdoelstelling voor 50-plussers (60% in 2020) en voor 55-plussers (50% in 2020). In 2011 bereikten we hier respectievelijk 53,6% en 38,9%, hier is dus nog een langere weg te gaan.

Ten opzichte van 2001 is een aanzienlijke vooruitgang geboekt (tabel 1). Op tien jaar tijd steeg de werkzaamheid van Vlaamse 50-plussers met +13,5 procentpunten, die van 55-plussers zelfs met +14,3 procentpunten. Als ditzelfde tempo kan worden aangehouden tot in 2020, zouden de doelstellingen haalbaar moeten zijn. De vooruitgang tussen 2010 en 2011 was echter beperkt, de mars naar 2020 lijkt een valse start te hebben gemaakt.

Figuur 1.

Boordtabel eindeloopbaan



De sterke vooruitgang sinds 2001 van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers, en van de Vlaamse werkzaamheidsgraad in het algemeen, is in de eerste plaats te danken aan de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen. In vergelijking met de huidige generaties kwam het vroeger vaker voor

Tabel 1.

Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd en geslacht (Vlaams Gewest en EU-27; 2001-2011)

	2001	2006	2009	2010	2011	'01-'11	EU-27 2011
Totaal	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(ppt)	(%)
50-54 jaar	65,3	71,6	76,8	78,6	78,7	+13,4	75,6
55-59 jaar	38,2	45,5	52,2	55,6	57,4	+19,2	62,2
60-64 jaar	10,6	14,5	17,9	19,2	18,4	+7,8	31,2
50-64 jaar	40,1	46,3	50,9	53,1	53,6	+13,5	57,3
55-64 jaar	24,5	31,4	35,8	38,2	38,9	+14,3	47,1
Mannen							
50-54 jaar	81,8	85,1	85,5	87,6	87,0	+5,2	81,9
55-59 jaar	52,9	56,7	61,7	65,6	66,7	+13,8	70,2
60-64 jaar	16,9	20,8	23,3	25,3	23,6	+6,7	38,6
50-64 jaar	53,3	57,2	59,1	61,7	61,4	+8,1	64,7
55-64 jaar	35,3	40,5	43,4	46,4	46,3	+11,0	54,9
Vrouwen							
50-54 jaar	48,3	57,8	67,8	69,4	70,1	+21,8	69,5
55-59 jaar	23,5	34,2	42,6	45,4	48,0	+24,5	54,7
60-64 jaar	4,5	8,2	12,4	13,2	13,2	+8,7	24,2
50-64 jaar	26,9	35,4	42,7	44,4	45,6	+18,7	57,3
55-64 jaar	14,0	22,2	28,0	29,9	31,4	+17,4	39,8

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

dat vrouwen voor lange tijd stopten met werken eens ze kinderen kregen. Naarmate deze oudere generaties de beroepsactieve leeftijd ‘ontgroeien’ en vervangen worden door generaties met een hogere arbeidsdeelname, neemt de werkzaamheid van vrouwen toe. De werkzaamheidsgraad van vrouwen tussen 55 en 59 jaar verdubbelde in de voorbije tien jaar, en die van 60- tot 64-jarige vrouwen is zelfs bijna verdrievoudigd.

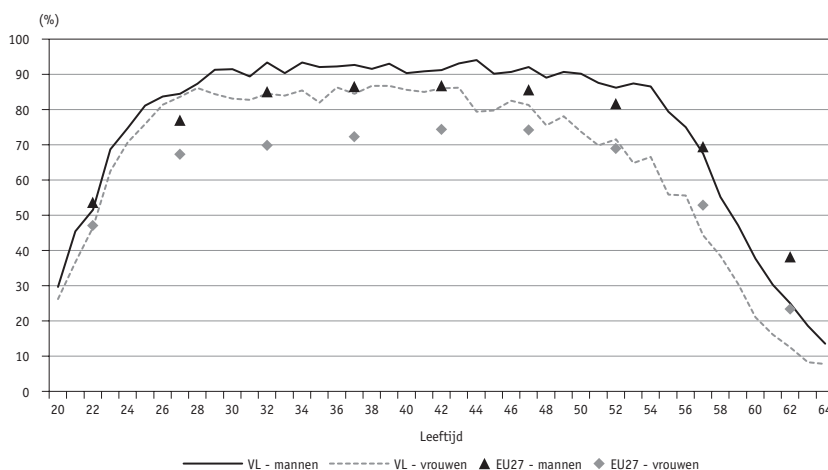
In figuur 2 wordt de werkzaamheidsgraad van Vlaamse mannen en vrouwen weergegeven volgens exacte leeftijd. Op het moment van publicatie was dit detailniveau enkel beschikbaar voor 2010, en voor de EU-27 zijn sowieso enkel 5-jarige leeftijdsklassen beschikbaar. In de figuur is goed te zien hoe de kloof tussen mannen en vrouwen iets groter is bij de 45-plussers. In de komende jaren zal deze kloof wellicht verder gedicht worden naarmate de meer werkzame generaties vrouwen die leeftijd bereiken. Bovendien is duidelijk dat de Vlaamse werkzaamheidsgraad ruim hoger is dan het Europese gemiddelde, tot aan de leeftijd van 55 jaar. Daarna daalt de Vlaamse werkzaamheidsgraad veel sneller dan gemiddeld in Europa. Indien Vlaanderen de werkzaamheidsvoorsprong die het heeft bij dertigers en veertigers zou kunnen doortrekken naar de vijftigers en zestigers, zou het wellicht één van de meest werkzame regio's van Europa zijn.

De arbeidsdeelname van Vlaamse 55-plussers is de voorbije tien jaar dus wel sterk gestegen, maar dit was onvoldoende om de Lissabon-doelstelling (50% in 2010) te behalen. Om de nieuwe EU2020-doelstelling (50% in 2020) te behalen zal het groeitempo van het voorbije decennium onverminderd moeten worden verdergezet. In 2011 is dat niet gelukt, en de economische vooruitzichten stemmen weinig optimistisch. In de volgende paragraaf wordt duidelijk dat het ook voor de volgende jaren niet vanzelfsprekend zal zijn om dezelfde groei aan te houden.

Simulatie en decompositie van de Vlaamse werkzaamheidsgroei

In tabel 2 simuleren we de werkzaamheidsgraad van Vlaamse 55-plussers in 2015 en 2020 volgens het basisscenario in het Steunpunt WSE cohortsimulatiemodel. Dit basisscenario houdt rekening met demografische evoluties (hier vooral de relatieve evolutie van de twee leeftijdsgroepen 55-plussers: de 55- tot 59-jarigen en de 60- tot 64-jarigen) en met de evoluties in arbeidsparticipatie tijdens de referentieperiode 2005-2010. Belangrijk om op te merken is dat dit basisscenario uitgaat van een (lineaire) voortzetting van recente trends inzake werkzaamheid, en dus de facto van een ongewijzigd beleid (zie ook Theunissen, Herremans & Sels, 2011). De volgens

Figuur 2. Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd en geslacht (Vlaams Gewest en EU-27; 2010)



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

Tabel 2.

Evolutie van de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 55-64 jaar (Vlaams Gewest; reële graden voor 2005 en 2010; gesimuleerde graden voor 2015 en 2020)

(%)	2005	2010	r2015	r2020
Totaal	30,7	38,2	44,0	46,1
Mannen	41,2	46,4	49,7	49,7
Vrouwen	20,1	29,9	38,3	42,5

Bron: Bevolkingsvooruitzichten 2010-2060 FPB (2011), FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

dit scenario gesimuleerde werkzaamheidsgraden houden met andere woorden geen rekening met recent aangekondigde Vlaamse en federale maatregelen die een verhoging van de werkzaamheid van 50-plussers beogen.

De Vlaamse doelstelling om in 2020 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen, wordt volgens deze simulatie niet gehaald (46,1% in 2020): de mannen komen dicht in de buurt (49,7%), maar de vrouwen stranden op 42,5%, wat wel ruim een verdubbeling betekent ten opzichte van 2005.

In tabel 3 ontleden we de totale werkzaamheidsgroei in twee componenten: een demografisch effect en een participatie-effect. Het demografisch effect geeft

aan hoe de werkzaamheidsgraad in de beschouwde periode zou evolueren wanneer we enkel rekening houden met de verandering van het leeftijdsprofiel van de 55- tot 64-jarigen. In periodes waarin het aandeel van de 55- tot 59-jarigen daalt (stijgt), is dit demografisch effect negatief (positief), omdat de meest werkzame categorie dan relatief minder (meer) zwaar doorweegt in de berekening van de werkzaamheidsgraad voor de volledige groep 55- tot 64-jarigen. Het participatie-effect wordt berekend als het verschil tussen het totaal en het demografisch effect en geeft de groei van de werkzaamheid weer die we kunnen toeschrijven aan de toenemende arbeidsdeelname van Vlaamse mannen en vrouwen.

Tabel 3.

Decompositie van de evolutie van de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 55-64 jaar: totaal, demografisch en participatie-effect (Vlaams Gewest; reële effecten voor 2005-2010, gesimuleerde effecten voor 2010-2015, 2015-2020 en 2010-2020)

(ppt)	2005-2010	2010-2015	2015-2020	2010-2020
Totaal				
Totaal effect	+7,5	+5,8	+2,1	+7,9
Demografisch effect	-1,2	+0,4	-0,4	0,0
Participatie-effect	+8,7	+5,4	+2,5	+7,9
Mannen				
Totaal effect	+5,2	+3,3	0,0	+3,3
Demografisch effect	-1,5	+0,4	-0,3	+0,1
Participatie-effect	+6,7	+2,9	+0,3	+3,2
Vrouwen				
Totaal effect	+9,8	+8,4	+4,2	+12,6
Demografisch effect	-0,8	+0,4	-0,3	+0,1
Participatie-effect	+10,6	+8,0	+4,5	+12,5

Bron: Bevolkingsvooruitzichten 2010-2060 FPB (2011), FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

De demografische samenstelling van de groep 55-plussers speelde de werkzaamheid in de periode 2005-2010 nog parten (-1,2 ppt), maar zal in de periode 2010-2020 nauwelijks een effect sorteren. Achter deze neutrale evolutie gaat een licht positief effect (+0,4 ppt) in 2010-2015 en een licht negatief effect (-0,4 ppt) in 2015-2020 schuil. Vanaf 2014-2015 ondergaat de groep 55-plussers een interne vergrijzing: de 60- tot 64-jarigen werpen een steeds groter gewicht in de schaal, wat de totale werkzaamheid enigszins drukt. Interne vergrijzing heeft een nog meer uitgesproken negatieve impact op de werkzaamheidsgraad van 50-plussers (zie Theunissen, Herremans & Sels, 2012).

Het verwaarloosbare belang van het demografisch effect betekent dat de totale werkzaamheidsgroei, die toch fors te noemen is (+7,9 ppt in 2010-2020), helemaal op het conto van maatschappelijke trends te schrijven is. Vooral de vrouwen dragen bij, met een aan veralgemeende arbeidsparticipatie toe te schrijven werkzaamheidsstijging van 12,5 procentpunten tussen 2010 en 2020, tegenover een toename van 3,2 procentpunten bij de mannelijke 55-plussers. Op zich geen verrassende vaststelling, aangezien het simulatiemodel de evoluties tussen 2005 en 2010 projecteert op de toekomst en deze referentieperiode gekenmerkt werd door een veel sterkere groei van de vrouwelijke dan van de mannelijke werkzaamheid.

Over drie vijfjarige periodes (2005-2010, 2010-2015, 2015-2020) heen neemt het participatie-effect volgens tabel 3 overigens zowel bij mannen als bij vrouwen in sterkte af. De verklaring hiervoor is dat de trend van een almaar hogere arbeidsdeelname bij nieuwere cohortes in de iets jongere leeftijdsklassen (50-54 en 45-49) vertraagt. Zeker bij de mannen is er stilaan een plafonnering, en zien we ook een effect van de economische crisis. Zo was de werkzaamheid van 50- tot 54-jarige mannen in 2010 (87,6%) niet zoveel hoger dan de werkzaamheid van 50- tot 54-jarige mannen in 2005 (84,8%); voor de 45- tot 49-jarige mannen is er zelfs sprake van een status quo tot zeer lichte daling (90,7% werkzaamheid in 2005, 90,6% in 2010). Een plafonnering in deze leeftijdsklassen vertaalt zich automatisch in een geringer groei-effect op de gesimuleerde werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers. Ook bij de vrouwen kunnen we ons verwachten aan een daling van het participatie-effect tijdens de volgende jaren. Dit betekent dat zonder bijkomende

stimulansen de werkzaamheidsgroei geleidelijk zal vertragen. De komende jaren zal de vooruitgang dan ook veel meer dan voorheen moeten komen van beleidsmaatregelen die gericht zijn op een verlenging van de individuele beroepsloopbanen. Met het Vlaams loopbaanakkoord en de federale pensioenhervorming werden in 2012 enkele belangrijke stappen gezet in deze richting. Elders in dit Over.Werk-nummer berekenen Neefs, Herremans & Sels (2012) dat het optrekken van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden bij vervroegd rust- en brugpensioen een substantieel effect kan hebben op de werkzaamheidsgraad van 55-plussers.

Indiensttredingen

Het bevorderen van de aanwervingskansen voor 50-plussers is een belangrijke hefboom voor het opkrikken van de werkzaamheidsgraad. In deze paragraaf kijken we naar de indiensttredingen bij 50-plussers als een maatstaf voor de aanwervingskansen van de doelgroep. Bij de indiensttredingen tellen we iedereen die start in een nieuwe job. Het gaat om personen die doorstromen van niet-werk naar werk én personen die van job veranderen. Door de vergrijzing van de beroepsbevolking en de vooropgestelde loopbaanduurverlenging verwachten we een toename van het aandeel 50-plussers in het totaal van alle indiensttredingen (zie ook Theunissen, Herremans & Sels, 2012¹). Met de Vlaamse tewerkstellingspremie krijgen de werkgevers alvast een duwtje in de rug om 50-plussers aan te werven. Daarnaast vergt het opkrikken van de indiensttredingen ook een intensifiëring van het zoekgedrag van werkzoekende én werkende 50-plussers.

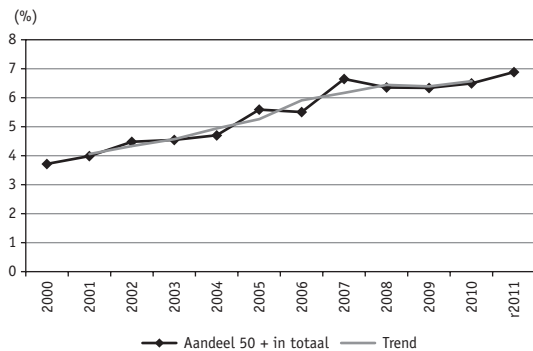
Evolutie

Het aantal indiensttredingen bij 50-plussers kende een gestage toename van 2004 tot 2007 (tabel 4). In dat jaar werden voor het eerst meer dan 20 000 indiensttredingen bij 50- tot 64-jarigen geteld. In 2008-2009 werd vervolgens een daling van het aantal indiensttredingen bij 50-plussers opgetekend. De gevolgen van de economische crisis laten zich hier duidelijk voelen. In 2010 werd het verlies deels goedge maakt. Voorlopige cijfers voor 2011² geven aan dat we intussen opnieuw de kaap van 20 000 indiensttredingen bereikt hebben.

In figuur 3 bekijken we de evolutie van het aandeel 50- tot 64-jarigen in het totaal van alle indiensttredingen. Omdat het vaak om kleine aantallen gaat, met minder nauwkeurige steekproefresultaten, bieden we eveneens een trendlijn aan op basis van een voortschrijdend gemiddelde over drie jaren.

Figuur 3.

Evolutie van het aandeel 50-64-jarigen in het totaal van alle indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2005-r2011)



Noten: r2011 = gemiddelde o.b.v. de eerste drie kwartalen
Trend = voortschrijdend gemiddelde van drie jaren
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Tussen 2000 en 2007 steeg het aandeel van de 50- tot 64-jarigen in het totaal van de indiensttredingen nagenoeg ononderbroken (van 3,7% in 2000 tot 6,6% in 2007). Ten tijde van de economische crisis in 2008-2009 viel de groei echter stil. Door de terugval in de jobcreatie daalde ook het aantal indiensttredingen. Deze daling manifesteerde zich sterker bij de 50-plussers dan gemiddeld. Hierdoor verslechterde de relatieve positie van de doelgroep in vergelijking met de andere leeftijdsklassen. Na deze neerwaartse knik in 2008 en 2009 hernam de groei in 2010. In 2011 eindigen we voorlopig op 6,9% 50-plussers bij de indiensttredingen. Dit is het hoogste niveau uit de beschouwde tijdreeks. Ook de trendlijn geeft aan dat de progressie zich herneemt.

Het aantal indiensttredingen kunnen we ook afzetten ten aanzien van de beroepsbevolking. Dit is de groep die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt en dus potentieel in aanmerking komt om in een nieuwe

job te starten. Zo bekomen we een instroomgraad die aangeeft welk aandeel van de beroepsactieven in een nieuwe job gestart is. In tabel 4 krijgen we zicht op de evolutie hiervan. Tussen 2003 en 2007 groeide het aantal indiensttredingen sneller dan de beroepsbevolking. Hierdoor kende ook de instroomgraad een geleidelijke stijging van 2,4% in 2003 tot 3,4% in 2007. Tussen 2008 en 2010 daalde de instroomgraad terug tot 2,5%, het bijna laagste niveau uit de reeks. De verdere aanwas van de beroepsbevolking bij 50-plussers vertaalde zich met andere woorden niet meer in een gelijkmatige toename van de indiensttredingen. Terwijl de beroepsbevolking tussen 2007 en 2010 toenam met liefst +14%, daalde het aantal indiensttredingen bij 50-plussers met -16%. In 2011 kunnen we opnieuw een toename verwachten. Uit de voorlopige cijfers blijkt een stijging van de instroomgraad tot 2,9%. Dit herstel wordt echter nog niet bevestigd in de trendlijn.

Oranje licht

Tijdens de economische crisis kregen de indiensttredingen bij de 50-plussers nog een serieuze knauw en zagen we de relatieve positie van de doelgroep verslechteren. Dit leidde in de 2010-editie van de boardtabel nog tot een rood licht voor deze indicator (Sels et al., 2010). Sindsdien werd echter terug aangesloten op een groeipad en herwonnen de 50-plussers het ten aanzien van de andere leeftijdsgroepen verloren terrein. Daarom kennen we dit jaar een oranje licht toe. Toch zijn we nog voorzichtig in deze evaluatie aangezien de groei van het aantal indiensttredingen bij 50-plussers geen gelijke tred hield met het vergrijzingsritme van de beroepsbevolking.

Hertewerkstellingskansen

Het Vlaamse activeringsbeleid richt zich op meer herintrede van werkloze 50-plussers om op die manier de werkzaamheidsgraad op te krikken en de actieve loopbaan te verlengen. In deze paragraaf kijken we naar de hertewerkstellingskansen van niet-werkende werkzoekende 50-plussers. Op basis van dynamische werkloosheidsgegevens gaan we na welk aandeel van de niet-werkende werkzoekenden (nwwz) per maand doorstroomt naar werk. Deze 'kans op werk' wordt berekend als de verhouding tussen het aantal nwwz dat werk vindt in de loop

Tabel 4.

Evolutie van het aantal indiensttredingen, de beroepsbevolking en de instroomgraad bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2000-r2011)

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	r2011
Indiensttredingen (n)	11 100	11 900	15 200	15 700	20 200	19 300	16 000	16 900	20 000
Indiensttredingen (index)	100	107	137	141	182	174	144	153	181
Beroepsbevolking (index)	100	107	115	120	130	132	139	149	150
Instroomgraad (%)	2,4	2,4	2,9	2,8	3,4	3,2	2,5	2,5	2,9
Trend (%)	2,5	2,6	2,7	3,0	3,1	3,0	2,7	2,6	

Noten: r2011 = gemiddelde o.b.v. de eerste drie kwartalen

Trend = voortschrijdend gemiddelde van drie jaren

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

van een maand en de totale groep nwwz aan het begin van die maand.

Evolutie

In 2011 ging elke maand gemiddeld 3,1% van de nwwz 50-plussers aan het werk. Dit komt overeen met bijna 1 600 50-plussers die elke maand vanuit de werkloosheid doorstroomden naar werk (tabel 5). Op jaarbasis gaat het om iets meer dan 19 000 nwwz. Een blik op de tijdreeks in tabel 5 leert dat de maandelijkse hertewerkstellingskans van nwwz 50-plussers al enkele jaren rond de 3% schommelt en dat er weinig structurele vooruitgang werd geboekt. Enkel in 2009 was er een neerwaartse knik tot 2,7% als

gevolg van de economische crisis. Deze knik stelden we ook vast bij de andere leeftijdsgroepen. Met de huidige crisisopflakking in de Eurozone is er wellicht ook weinig hoop op een substantiële verbetering van de hertewerkstellingskansen in 2012.

De lage score van 50-plussers steekt scherp af tegenover de andere leeftijdsgroepen. De maandelijkse hertewerkstellingskans van nwwz 50-plussers (3,1% in 2011) is liefst 6 keer lager dan bij de min-25-jarigen (19,1%) en 4 keer lager dan bij de 25- tot 49-jarigen (11,9%). Een lichtpuntje is evenwel dat de 50-plussers als enige categorie het (zeer lage) precrisisniveau van 2008 opnieuw wisten te evenaren.

Tabel 5.

Gemiddelde maandelijkse doorstroom van nwwz naar werk (Vlaams Gewest; 2007-2011)

	2007	2008	2009	2010	2011
(% per maand)					
< 25 jaar	21,8	21,2	16,2	17,9	19,1
25-49 jaar	12,1	12,4	10,0	11,4	11,9
≥ 50 jaar	2,9	3,0	2,7	3,0	3,1
Totaal	11,8	11,7	9,6	10,7	11,1
(n per maand)					
< 25 jaar	8 100	7 300	7 200	8 200	7 900
25-49 jaar	12 000	10 900	10 600	12 700	12 200
≥ 50 jaar	1 300	1 400	1 300	1 600	1 600
Totaal	21 500	19 600	19 100	22 500	21 700

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Rood licht

De maandelijkse hertewerkstellingskans van nwwz 50-plussers schommelt rond de 3%. Sinds 2007 werd weinig structurele vooruitgang geboekt. Het licht blijft op rood.

Trajectwerking

De trajectwerking van de VDAB bestaat uit een reeks van modules die een werkzoekende kan doorlopen om zijn zoektocht naar werk te ondersteunen. Samen met de trajectbegeleider wordt bepaald hoe het traject er moet uitzien om te voldoen aan de noden van de werkzoekende. Een traject kan beperkt blijven tot een oriëntatiegesprek en enige opvolging, of uitgebreid worden met sollicitatietraining, beroepsspecifieke opleiding, begeleiding op de werkvloer, enzovoort.

Evolutie

Voor werkzoekende 50-plussers kan trajectwerking een goede manier zijn om hun zoektocht naar nieuw werk aan te vatten. Ze hebben vaak al erg lang niet meer moeten solliciteren, hebben misschien geen

actueel beeld van de arbeidsmarkt, of hebben nood aan bepaalde opleidingen om bepaalde kennis op te frissen of te actualiseren. Toch zijn 50-plussers ondervertegenwoordigd in de trajectwerking. Hoewel 17% van alle nwwz die in 2011 bij de VDAB passeerden ouder was dan 50, bedroeg het aandeel 50-plussers in de trajectwerking slechts 7,3%.

61% van de nwwz jonger dan 45 jaar volgde in 2011 een traject, tegenover 32,3% van de 50- tot 54-jarigen, en slechts 13,1% van de 55-plussers (tabel 6). De deelname aan de trajectwerking nam over het algemeen toe de voorbije jaren. Vooral bij de 50- tot 54-jarigen was er een forse vooruitgang (van 24,3% in 2009 tot 32,3% in 2011). Dit is te danken aan de invoering van de systematische aanpak voor de nieuwe instroom van 50- tot 52-jarige nwwz in mei 2009, en de uitbreiding naar 50- tot 55-jarigen in april 2011. Sindsdien worden deze 50-plussers verplicht om in een traject te stappen als dit nodig zou blijken. In tegenstelling tot de jongere leeftijdscategorieën is bij de 55-plussers geen algemene toename van de deelname aan trajectwerking zichtbaar. Mogelijk zal dit in de toekomst veranderen, want in het loopbaanakkoord is afgesproken om de systematische aanpak vanaf 1 juni 2012 uit te breiden tot de 58-jarigen.

Tabel 6.

Bereik van trajectwerking en uitstroom naar werk (Vlaams Gewest, 2007-2011)

	2007	2008	2009	2010	2011
Bereik van trajectwerking in % van alle nwwz					
< 45 jaar	50,9	51,1	51,0	57,4	61,0
45-49 jaar	50,1	49,4	46,9	52,4	56,2
50-54 jaar	18,6	22,7	24,3	27,3	32,3
≥ 55 jaar	11,2	15,3	13,5	12,2	13,1
Totaal	45,5	45,9	45,7	51,0	54,2
Uitstroom naar werk 6 maanden na beëindigen traject (%)					
< 45 jaar	58,8	59,9	53,9	54,0	59,7
45-49 jaar	44,1	48,3	42,4	41,9	49,4
50-54 jaar	48,2	44,3	39,7	38,9	45,6
≥ 55 jaar	42,8	36,6	31,0	30,2	29,9
Totaal	56,9	57,9	51,9	51,8	57,5

Bron: VDAB (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

In 2011 stroomde, zes maanden na beëindiging van een traject, gemiddeld 57,5% van de betrokken nwwz door naar werk (als loontrekkende of zelfstandige). Net zoals bij het bereik, daalt ook de uitstroom naar werk met de leeftijd. In 2011 was de uitstroom naar werk van 55-plussers (29,9%) maar half zo groot als die van min-45-jarigen (59,7%). De uitstroom naar werk is sterk onderhevig aan conjuncturele schommelingen, getuige de algemene daling in 2009 en 2010. Dit maakt het moeilijk om in te schatten wat het effect van de invoering van de systematische aanpak, en de daarmee gepaard gaande verbetering van de kwaliteit van de begeleiding, op de uitstroom naar werk is. Uit onderzoek van Bollens (2011) is alleszins een positief effect gebleken. In 2011 werd opnieuw het niveau van voor de crisis bereikt, maar bij 55-plussers is dit herstel niet aanwezig. Het is te verwachten dat de verdere uitbreiding van de systematische aanpak tot aan de leeftijd van 58 jaar hier verandering in kan brengen.

Oranje licht

Hoewel de VDAB-trajectwerking een nuttige formule lijkt om werkzoekende 50-plussers sneller aan het werk te krijgen, blijft het bereik laag. Onder impuls van de systematische aanpak neemt dit bereik wel toe. We kennen dan ook een oranje licht toe.

Uitzendarbeid

Uitzendarbeid wordt vaak aangewend als laagdrempelig aanwervingskanaal. De beëindiging ervan is immers eenvoudig en vaak goedkoper dan bij een reguliere tewerkstelling. Bij werkgevers kan dit de drempelvrees wegnemen voor het aanwerven van 50-plussers en op die manier de stereotiepe beeldvorming helpen ontcrachten.

Evolutie

In 2011 werkten bijna 379 000 Belgen als uitzendkracht (exclusief jobstudenten). Tabel 7 toont dat 7,5% hiervan 50 jaar of ouder was (28 400 personen). In vergelijking met het aandeel 50-plussers in de totale loontrekkende tewerkstelling (24,2%) is dit een forse ondervetegenwoordiging. Het totale aantal uitzendkrachten nam ten opzichte van 2010 toe met +5,4%, maar de toename van het aantal 50-plussers in uitzendwerk nam veel sterker toe, met +12,9%.

Bedrijven kunnen met verschillende motieven gebruik maken van uitzendarbeid. De meeste motieven (tijdelijke vervanging, vermeerdering van werk en uitzonderlijk werk) bieden vooral perspectief op tewerkstelling voor een korte periode. Om deze reden is uitzendarbeid vaak het populairst bij jongeren, terwijl oudere werknemers vooral op stabielere, vaste tewerkstelling mikken. De sociale partners hebben begin 2012 een akkoord gesloten om 'instroom' expliciet op te nemen als één van de mogelijke motieven voor het aanwerven van uitzendkrachten. Werkgevers kunnen de zoektocht naar nieuwe medewerkers uitbesteden aan uitzendkantoren en de aangebrachte kandidaat aanwerven als uitzendkracht, ter vervanging van (of aanvullend aan) de proefperiode. Ook voordien werd uitzendarbeid al gebruikt als volwaardig intredekanaal, maar met het nieuwe akkoord werd dit motief ook officieel erkend.

Dit is een goede zaak, omdat onder werkgevers vaak nog het beeld bestaat van oudere werknemers als dure, weinig productieve krachten. Aanwervingen via uitzendarbeid maken het relatief eenvoudig om een contract op te zeggen indien de werknemer niet voldoet, wat bij vaste contracten veel moeilijker en duurder is. Het gebruik van minder risicovolle uitzendcontracten kan de drempelvrees bij werkgevers wegnemen zodat zij sneller geneigd zijn om ook 50-plussers een kans te geven.

Tabel 7.

Aandeel 46- en 50-plussers in uitzendarbeid (België; 2007-2011)

(%)	2007	2008	2009	2010	2011
46-plussers	10,8	12,3	12,4	12,5	13,1
50-plussers	-	-	-	7,0	7,5

Bron: Federgon (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Oranje licht

50-plussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in uitzendarbeid. Dit is nochtans vaak een opstap naar vast werk (zie Valsamis & Van Pelt, 2010), waardoor het zeker ook voor werkzoekende 50-plussers een interessante optie kan zijn. Aangezien het belang van de 50-plussers in uitzendarbeid toegenomen is, kennen we toch een oranje licht toe.

Startende zelfstandigen

Een groep die soms wat onderbelicht blijft, zijn de zelfstandigen. Dit is nochtans geen kleine groep. 14,1% van de Vlamingen tussen 15 en 64 jaar is zelfstandige (in hoofdberoep, bijberoep of na pensioen). Bij 50-plussers bedraagt dit aandeel 14,2%.

Een zelfstandige activiteit starten kan voor een 50-plusser een goede manier zijn om meer controle te hebben over het aantal uren dat gewerkt wordt, om werk te vinden indien een loontrekkende job niet voorhanden blijkt te zijn, of om te blijven bijverdienen na het pensioen. Het is dan ook interessant om te kijken naar de evolutie van de startende zelfstandigen van 50 jaar of ouder.

Evolutie

In tabel 8 worden de startende zelfstandigen weergegeven als aandeel in de bevolking. In 2010 startte 1,17% van de Vlaamse bevolking tussen 15 en 64 jaar een zelfstandige activiteit op. Voor 50-plussers

bedroeg dit aandeel 0,43%. Dit is het hoogste aandeel uit de beschouwde tijdreeks. Alle leeftijdscategorieën kenden een stijging in 2010. Het aandeel starters daalt wel sterk met de leeftijd, al is dit natuurlijk ook omdat heel wat ondernemers al op jongere leeftijd met een zelfstandige activiteit gestart zijn. Hierbij is het belangrijk om op te merken dat deze cijfers enkel de starters omvatten. De overstap van een zelfstandige activiteit in bijberoep naar een hoofdberoep is niet opgenomen. Nochtans starten veel zelfstandigen in bijberoep om later over te stappen naar een zelfstandige activiteit in hoofdberoep.

Oranje licht

In 2010 heeft het aandeel startende ondernemers zich hersteld tot een niveau dat zelfs iets hoger lag dan voor de crisis. Dit geldt ook voor de startende 50-plussers. Toch lag het aandeel starters ouder dan 50 nog ruim onder dat van de jongere bevolking. Het opstarten van een zelfstandige zaak blijkt voor een minderheid van de 50-plussers een manier te zijn om langer aan de slag te blijven.

Opleidingsdeelname

In de bijdragen over loopbaanbegeleiding en jobmobiliteit benadrukken we de potentiële voordelen van een carrièreswitch voor veertigers en 50-plussers. Maar ook wie al goed zit, kan best blijven investeren in zijn of haar job. Bedrijfsactiviteiten en functie-inhouden veranderen steeds sneller, en het is belangrijk om ook op het einde van de loopbaan

Tabel 8.

Aandeel startende zelfstandigen in de bevolking (Vlaams Gewest; 2002-2010)

	Aandeel starters (%)						Aandeel zelfstandigen (%)
	2002	2006	2007	2008	2009	2010	2010
15-64 jaar	0,75	1,06	1,16	1,13	1,05	1,17	14,1
45-49 jaar	0,57	0,84	0,93	0,87	0,86	0,92	18,5
50-54 jaar	0,38	0,53	0,57	0,54	0,54	0,62	16,6
55-59 jaar	0,26	0,32	0,35	0,34	0,34	0,39	14,3
60-64 jaar	0,14	0,21	0,24	0,21	0,24	0,25	11,1
50-64 jaar	0,27	0,37	0,40	0,38	0,38	0,43	14,2
55-64 jaar	0,21	0,27	0,30	0,28	0,29	0,32	12,7

Bron: RSVZ, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

mee te zijn met nieuwe ontwikkelingen. Wie geen opleidingen meer volgt omdat de pensioenleeftijd nadert, geeft enerzijds het signaal af te tellen tot aan het pensioen (gebrekkige motivatie), en wekt anderzijds de indruk achter te blijven op collega's (gebrekkige vakkennis). Van werkgeverszijde kan het aanbieden van opleidingen aan werknemers ouder dan vijftig een teken van waardering zijn, dat toont dat de werkgever blijvende investering de moeite waard vindt.

Evolutie

Het is niet eenvoudig om echte trends te bespeuren in de cijfers uit tabel 9, de cijfers schommelen nogal. Dit is deels te wijten aan de soms geringe steekproef-aantallen, maar wellicht is het ook niet voor alle respondenten duidelijk wat meegeteld wordt als opleidingsactiviteit (bijvoorbeeld deelname aan congressen), waardoor er wat meer 'ruis' op de telling zit.

De deelname aan opleidingen is de laatste jaren gedaald in het Vlaams Gewest. In 2011 nam 7,9% van de Vlaamse werkenden tussen 25 en 64 jaar deel aan een of andere opleiding (in de vier weken voorafgaand aan de bevraging), in 2006 was dit nog 9,1%. De opleidingsdeelname is ook lager naarmate de werkenden ouder worden. Bij 55-plussers bedroeg de deelname 6,3% in 2011. Dit is iets hoger dan de voorbije jaren, maar volgt op een uitzonderlijk hoog cijfer in 2010 (7,2%). Het valt niet uit te sluiten dat dit steekproeffluctuaties zijn, waardoor het nog te vroeg is om al van een stijgende trend te spreken. Bovendien blijft de opleidingsdeelname bij de 50- tot 54-jarigen steevast onder het niveau van 2006.

De Vlaamse deelname aan opleidingen is niet veel lager dan het Europese gemiddelde. Binnen Europa zijn er echter grote verschillen tussen lidstaten, met landen die een opleidingsdeelname van meer dan 20% realiseren (zoals Denemarken, Zweden en Finland). Deze landen bewijzen dat een opleidingsdeelname van 15%, zoals Vlaanderen zich tot doel stelde in het Pact 2020, mogelijk is. We zijn daar echter nog een heel eind van verwijderd.

Rood licht

De deelname aan opleidingen is laag in Vlaanderen, en daalt naarmate de leeftijd vordert. De opleidingsdeelname van 55-plussers is weliswaar gestegen sinds de vorige versie van de boordtabel eindloopbaan (toen cijfers 2008), maar toont in vergelijking met de vroegere jaren nauwelijks een vooruitgang. De 50- tot 54-jarigen blijven steevast onder het niveau van 2006. We gaven vorige keer een rood licht, en vinden het gezien de zeer lage opleidingsdeelname nog te vroeg om dit al te veranderen.

Loopbaanbegeleiding

Loopbaanbegeleiding wordt vaak geassocieerd met jonge mensen die hulp vragen bij het starten of uitbouwen van hun carrière. Nochtans zijn zij niet de enigen die met vragen zitten over hun loopbaan. Het is inherent aan het streven naar langer werken dat ook op latere leeftijd nagedacht wordt over de loopbaan. Elders in dit artikel pleiten we ook voor iets meer mobiliteit bij werkende 50-plussers en vooral ook in de middenfase van de loopbaan. Een gesprek met een loopbaanbegeleider kan

Tabel 9.

Opleidingsdeelname bij werkenden, volgens leeftijd (Vlaams Gewest; 2006-2011, referentieperiode van vier weken)

(%)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	EU-27 2010
25-64 jaar	9,1	8,5	8,3	8,0	8,6	7,9	9,7
45-49 jaar	8,0	8,2	7,5	8,1	7,9	8,5	8,4
50-54 jaar	7,9	7,2	6,3	7,3	7,2	6,6	7,8
55-64 jaar	6,0	6,1	5,9	5,6	7,2	6,3	6,5

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

daartoe een eerste stap zijn. Loopbaanbegeleiding kan een nuttig middel zijn om 50-plussers op een positieve manier te ondersteunen bij het uittekenen van een langer loopbaanpad, aanvullend aan de meer dwingende maatregelen om vroegtijdige uittrede te ontraden. In het recente loopbaanakoord is alvast een budgettair groeipad voorzien om loopbaanbegeleiding structureel uit te bouwen in het Vlaams werkgelegenheidsbeleid.

Evolutie

De deelname aan loopbaanbegeleiding is de laatste vier jaar bijna verdubbeld. 50-plussers zijn echter sterk ondervertegenwoordigd, en hun aandeel daalt gestaag (tabel 10). Vooral het aandeel 55-plussers is bijzonder laag (2,5% in 2011). Ook in absolute aantallen is het aantal deelnemende 55-plussers nauwelijks gestegen.

Rood licht

50-plussers vinden nog erg weinig de weg naar loopbaanbegeleiding. Aangezien het bereik van 50-plussers niet alleen laag is en blijft, maar ook gestaag daalt, geven we een rood licht.

Jobmobiliteit

In de Europese werkgelegenheidsstrategie wordt het bevorderen van opwaartse jobmobiliteit aangereikt als middel om meer en betere jobs te creëren en op die manier ook loopbanen te verlengen. De nadruk ligt hierbij op het stimuleren van

succesvolle arbeidsmarkttransities in de richting van betere jobs, kennisverwerving of competentieverbreiding (Herremans & Vansteenkiste, 2010). Positief georiënteerde jobmobiliteit bij veertigers of vijftigers kan dan ook een goede manier zijn om de inzetbaarheid te verhogen (ervaringsvariatie), om te anticiperen op mogelijke herstructureringen (doorstroom naar groeisectoren) of eenvoudigweg om te vermijden dat ze uitgekeken raken op hun job voor ze de pensioenleeftijd bereiken. De algemeen lage jobmobiliteit in België en Vlaanderen maakt bovendien ook dat er minder nood is aan vervanging van (mobiele) werknemers, wat een rem zet op de her tewerkstellingskansen voor werkzoekende 50-plussers.

Evolutie

In vergelijking met andere landen veranderen Belgen (en Vlamingen) relatief weinig van job (Andersen et al., 2008). In 2010 veranderde slechts 5,4% van de Vlaamse werkenden van betrekking. Hoe ouder de werknemer, hoe kleiner de kans dat hij of zij nog van job verandert. Tussen 2009 en 2010 was 12,2% van de twintigers jobmobiel, tegenover 6,3% van de dertigers, 4% van de veertigers en amper 1,3% van de 50-plussers (tabel 11). Voor het tweede jaar op rij stellen we bij alle leeftijden een daling vast van de jobmobiliteit in Vlaanderen.

De jobmobiliteitsgraad is onderhevig aan conjunctuurschommelingen, in economisch gunstige jaren is de jobmobiliteit hoger. In deze jaren zijn er meer vacatures beschikbaar, en zijn de werkenden wellicht optimistischer over hun kansen om elders hun

Tabel 10.

Leeftijdverdeling van deelnemers aan loopbaanbegeleiding (Vlaams Gewest; 2008-2011)

(%)	2008	2009	2010	2011
< 45 jaar	73,9	74,8	75,7	74,7
45-49 jaar	13,0	13,0	13,1	14,4
50-54 jaar	9,2	9,1	8,5	8,4
≥ 55 jaar	3,8	3,2	2,7	2,5
Totaal (n)	3 925	5 557	5 393	6 470

Bron: ESF, VDAB (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Tabel 11.

Aandeel werkenden die een andere betrekking uitoefenen dan vorig jaar, volgens leeftijd (Vlaams Gewest; 2006-2010)

(%)	2006	2007	2008	2009	2010
20-64 jaar	6,2	6,6	6,9	6,1	5,4
20-29 jaar	13,6	15,5	15,4	13,0	12,2
30-39 jaar	6,8	7,2	8,2	7,6	6,3
40-49 jaar	4,3	4,4	4,3	4,3	4,0
50-64 jaar	1,7	1,9	1,9	1,6	1,3

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

carrière verder uit te bouwen. Anderzijds vinden in economisch minder goede jaren meer herstructureringen en ontslagrondes plaats, waardoor heel wat werkenden gedwongen worden om op zoek te gaan naar een nieuwe job. Dit roept de vraag op welk aandeel van de jobmobiliteit vrijwillig is, en welk onvrijwillig. Vooral de vrijwillige en positief gemotiveerde arbeidsmobiliteit kan voordelig uitdraaien voor individuele werknemers (Andersen et al., 2008; Vandenbrande & Coppin, 2007).

Uit het onderzoek van Vandenbrande & Coppin (2007) op basis van Eurobarometer-data bleek dat in alle leeftijdscategorieën een kleine 10% van de werkenden verwacht om binnen de vijf jaar verplicht (onvrijwillig) van job te moeten veranderen. Enkel bij 15- tot 24-jarigen wordt die kans dubbel zo hoog ingeschat. In de meeste leeftijdscategorieën ligt het aandeel werkenden die verwachten dat ze vrijwillig van job zullen veranderen twee- tot driemaal zo hoog. Enkel bij de 55-plussers daalt de verwachte vrijwillige jobmobiliteit tot onder 10% van de werkenden, amper hoger dan de verwachte verplichte mobiliteit.

Rood licht

Met de nakende pensioenhervormingen wordt vroegtijdige uittrede verder bemoeilijkt, en langer werken zal wellicht steeds meer de regel worden. Daarmee wordt het ook belangrijker om op latere leeftijd na te denken over de carrière. Positief georiënteerde jobmobiliteit bij veertigers en vijftigers is een van de elementen die langere loopbanen kan ondersteunen. De jobmobiliteit bij veertigers stagneert echter op een laag niveau en is ook bij 50-plussers bijzonder

beperkt. Voorlopig is er weinig stimulans te verwachten van deze drijfkracht op de globale werkzaamheidsgraad of de hertewerkstellingskansen van werkzoekende 50-plussers. Het licht staat hier op rood.

Werkbaarheid

Om de inzetbaarheid te bevorderen en langere loopbanen te stimuleren wordt in het Pact 2020 vooropgesteld om ook de werkbaarheid van jobs op te krikken. Uit de werkbaarheidsenquête blijkt immers dat onder andere fysieke belasting en werkdruk belangrijke arbeidsrisico's vormen en hinderpalen kunnen zijn om (langer) aan de slag te blijven (SERV, 2011).

Evolutie

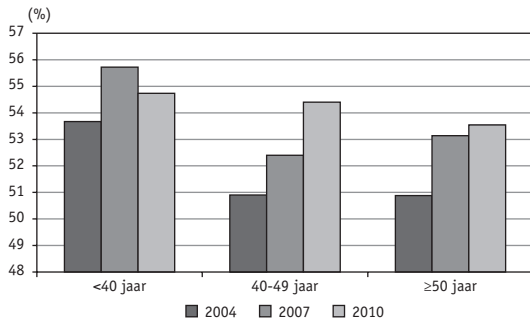
In 2010 werd een nieuwe werkbaarheidsenquête gehouden bij 20 000 loontrekkenden en 6 000 zelfstandigen. De enquêtes toonden een quasi stabilisatie van de werkbaarheid van de Vlaamse jobs. Bij loontrekkenden steeg de werkbaarheidsgraad van 54,1% in 2007 naar 54,3% in 2010, bij zelfstandigen van 47,7% naar 47,8%.

Opgesplitst naar leeftijd is het moeilijk om eenduidige conclusies te trekken (figuur 4). Ten opzichte van 2007 is de werkbaarheid (voor loontrekkenden) gedaald bij min-40-jarigen, maar bij 40- tot 49-jarigen en 50-plussers zagen we een stijging. Het is niet helemaal duidelijk of de beperkte toename van de werkbaarheid bij 50-plussers statistisch significant is. Ten opzichte van 2004 en 2007 zijn de

werkbaarheidsgraden van de drie leeftijdsgroepen vooral dicht bij elkaar komen te liggen.

Figuur 4.

Werkbaarheidsgraad van loontrekkenden volgens leeftijd (Vlaams Gewest, 2004-2010)



Bron: STV

De lagere werkbaarheidsgraad van 50-plussers blijkt vooral zijn oorsprong te vinden bij de vrouwen, waar deze groep in elk van de drie enquêterondes zo'n 5 procentpunten lager scoorde dan de 40- tot 49-jarige vrouwen. Bij zelfstandigen liggen de zaken anders: hun werk wordt het minst werkbaar ingeschat op de leeftijd van 30 tot 39 jaar, daarna gaat de werkbaarheid opnieuw in stijgende lijn.

Groen licht

De Vlaamse werkbaarheidsgraad is in 2010 opnieuw gestegen, in de eerste plaats dankzij een verhoging van de werkbaarheid bij veertigers en vijftigers. We kennen daarom een groen licht toe.

Uittredeleeftijd

Om de toenemende vergrijzingskosten een halt toe te roepen, is de afgelopen jaren de klemtoon steeds meer komen te liggen op het verlengen van de actieve loopbanen (Studiecommissie voor de Vergrijzing, 2009; Sels et al., 2010). Om de arbeidsparticipatie van 50-plussers te verlengen, is niet alleen een verhoging van hun herintredkansen noodzakelijk, maar is het eveneens belangrijk dat hun uittrede uit de arbeidsmarkt uitgesteld wordt. Hiervoor werden reeds verschillende beleidsinitiatieven aangehaald. Of 50-plussers ook daadwerkelijk langer blijven werken, gaan we in dit onderdeel na door de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd onder de loep te nemen. Voor een goed begrip, een uitreder in jaar x definiëren we als een persoon tussen de 50 en 69 jaar die op 31 december van het jaar x-1 aan het werk was, maar op 31 december van het jaar x en x+1 geen job had (zie Vansteenkiste, Herremans & Sels, 2009).

Evolutie

Tabel 12 toont de gemiddelde uittredeleeftijd per gewest over de periode 2001-2010. Van 2001 tot 2007 nam de gemiddelde uittredeleeftijd in alle gewesten gestaag toe. In het Vlaamse Gewest bijvoorbeeld steeg de uittredeleeftijd van 58,4 jaar naar 59,2 jaar. In 2008 viel de groei echter stil en in 2009 constateerden we zelfs een lichte afname. Deze quasi stagnatie is wellicht toe te schrijven aan de economische crisis. Dat 2009 bovendien een daling liet optekenen, is mede te verklaren door de wijziging in wettelijke pensioenleeftijd van de vrouwen tussen 2008 en 2009. In 2008 bedroeg de wettelijke pensioenleeftijd van vrouwen 64 jaar, terwijl deze in 2009 verhoogd werd tot

Tabel 12.

Gemiddelde uittredeleeftijd per gewest (België, 2001, 2005-2010)

	2001	2005	2006	2007	2008	2009	r2010
Totaal	58,4	58,8	58,9	59,2	59,3	59,1	59,5
Vlaams Gewest	58,4	58,8	58,9	59,2	59,2	59,1	59,4
Waals Gewest	58,3	58,7	58,8	59,1	59,3	59,0	59,6
Brussels Gewest	58,7	59,0	59,1	59,4	59,7	59,2	59,7

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Tabel 13.

Gemiddelde uittredeleeftijd naar geslacht (Vlaams Gewest, 2001, 2005-2010)

	2001	2005	2006	2007	2008	2009	r2010
Totaal	58,4	58,8	58,9	59,2	59,2	59,1	59,4
mannen	58,8	59,2	59,4	59,5	59,5	59,5	59,7
vrouwen	57,5	58,3	58,0	58,7	58,8	58,2	58,9

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

65 jaar. In 2008 zijn dus heel wat vrouwen op een leeftijd van 64 jaar op pensioen gegaan. Deze cohorte vrouwen had de arbeidsmarkt dan ook grotendeels verlaten in 2008. Hierdoor restten er in 2009 weinig tot geen werkende vrouwen meer om op de wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar uit te treden. Tegelijkertijd bleef in 2009 ook de uittrede op 64 jaar zeer beperkt, net omwille van de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd dat jaar. Dit impliceert dat de wettelijke pensioenleeftijd minder gebruikt werd als uittredekanal door de vrouwen in 2009. Hierdoor werd de gemiddelde uittredeleeftijd bij vrouwen gedrukt in 2009. Dit is precies wat we ook terugvinden in tabel 13. Uit de tabel blijkt dat de daling in uittredeleeftijd in 2009 volledig op rekening komt van de vrouwen.

We konden eveneens een voorlopige schatting maken van de gemiddelde uittredeleeftijd voor het jaar 2010.⁵ Deze raming geeft aan dat de gemiddelde uittredeleeftijd 59,4 jaar bedroeg in het Vlaamse Gewest. Hiermee werd het verlies van 2009 gerecupereerd en werd opnieuw vooruitgang geboekt. De uittredeleeftijd in de andere gewesten

lag op een gelijkaardig niveau als in Vlaanderen, zij het net iets hoger. Over de periode 2001-2010 nam de uittredeleeftijd in het Vlaamse Gewest toe met 1 jaar. Dit impliceert een groeivoet van 1,3 maanden per jaar. Opmerkelijk is dat deze gemiddelde groeivoet in de periode na het Generatiepact (2006-2010) niet substantieel hoger was dan in de periode ervoor (2001-2005). Het blijft onduidelijk of van het Generatiepact eenvoudigweg te weinig impulsen zijn uitgegaan, dan wel of het hefboom-effect grotendeels teniet is gedaan door de economische crisis.

Oranje licht

Hoewel de gemiddelde uittredeleeftijd verder toeneemt, verloopt deze toename nog steeds langzaam. Zo was de toename over de periode 2006-2010 niet beduidend sterker dan over de periode 2001-2005. Het licht blijft daarom op oranje. Met de recente pensioenhervormingen zou dit licht de volgende jaren geleidelijk op groen moeten springen.

Tabel 14.

Verwachte loopbaanduur (uitgedrukt in jaren) op de leeftijden van 18 en 50 jaar naar gewest (2009)

		België	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Gewest
18 jaar	totaal	31,9	33,2	30,4	30,2
	man	34,5	35,5	33,1	33,1
	vrouw	29,2	30,6	27,7	27,1
50 jaar	totaal	7,4	7,6	6,9	7,8
	man	8,6	8,8	8,1	9,1
	vrouw	6,2	6,4	5,7	6,5

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

Verwachte loopbaanduur

In het vorige onderdeel analyseerden we de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd. Idealiter kijken we echter ook naar de loopbaanduur van 50-plussers, gezien het opkrikken van de werkzaamheidsgraad eveneens een verlenging vereist van de totale loopbaanduur. In voorgaande edities waren er nog onvoldoende gegevens beschikbaar om de loopbaanduur in kaart te brengen, waardoor we ons louter konden focussen op de gemiddelde uittredeleeftijd als benadering. Eurostat heeft echter recent een nieuwe indicator voorgesteld, waarmee we de *verwachte* loopbaanduur op een gegeven leeftijd kunnen berekenen. De berekening van de verwachte loopbaanduur is relatief eenvoudig en volgt hetzelfde principe als het berekenen van de verwachte levensduur (Hytti & Nio, 2004). Het belangrijkste verschil is dat de indicator voor de verwachte loopbaanduur de demografische

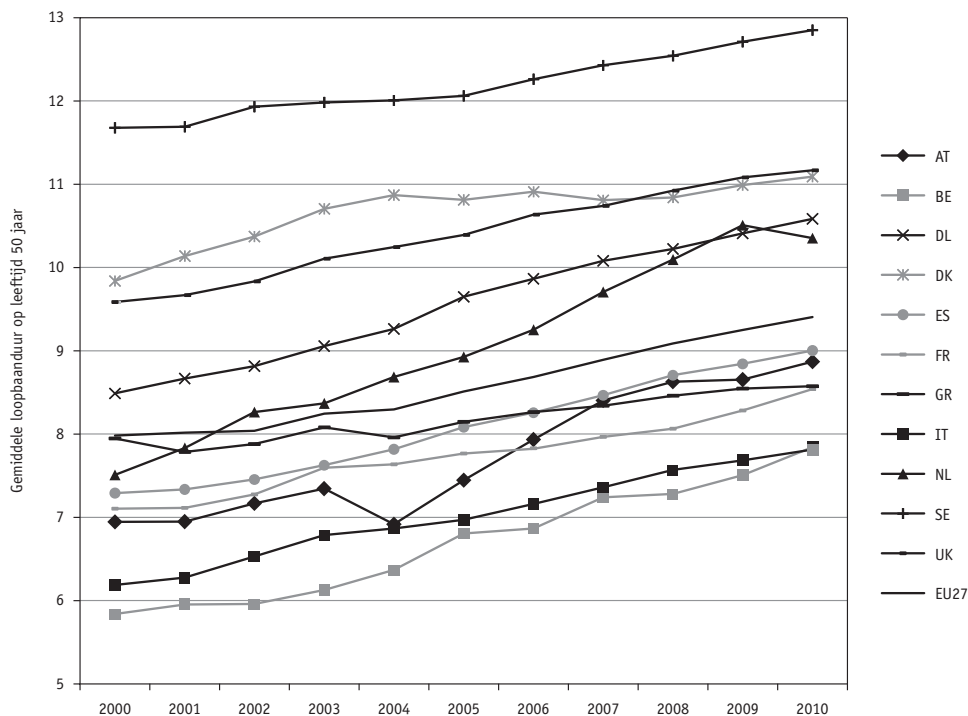
overlevingsfunctie combineert met activiteitsgraden om zo te komen tot een indicatie van overlevenden *in de arbeidsmarkt* in plaats van overlevenden *in de totale populatie*. Omdat deze indicator berekend wordt met behulp van activiteitsgraden, omvat deze zowel periodes in werk als in werkloosheid. Onderstaand bekijken we de verwachte loopbaanduur naar gewest voor het jaar 2009 en de evolutie van deze indicator tijdens de periode 2000-2010 voor België en enkele Europese landen.

Evolutie

In 2009 bedroeg de verwachte loopbaanduur voor een 18-jarige 33,2 jaar in het Vlaams Gewest (tabel 14). Dit betekent dat een 18-jarige Vlaming die zich vandaag op de arbeidsmarkt begeeft zich kan verwachten aan een actieve loopbaan van gemiddeld 33,2 jaar. De verwachte loopbaanduur lag daarmee beduidend hoger in Vlaanderen dan in de

Figuur 5.

Evolutie verwachte loopbaanduur op 50-jarige leeftijd in Europees vergelijkend perspectief (selectie Europese landen, 2001-2010)



Bron: Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

overige gewesten. De opsplitsing naar geslacht laat zien dat deze indicator anno 2009 eveneens aanzienlijk hoger lag bij mannen dan bij vrouwen (respectievelijk 35,5 jaar en 30,6 jaar voor het Vlaams Gewest).

De verwachte loopbaanduur voor een 50-jarige afkomstig uit het Vlaams Gewest was 7,6 jaar in 2009. Gemiddeld heeft een 50-jarige Vlaming dus nog 7,6 actieve loopbaan jaren voor de boeg. Dit cijfer ligt lager voor het Waals Gewest, maar (lichtjes) hoger voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest. De relatief hogere activiteitsgraden per leeftijd vanaf 58 jaar die vastgesteld worden in dit gewest verklaren dit resultaat. Daarnaast kunnen we constateren dat ook op een leeftijd van 50 jaar de verwachte loopbaanduur van mannen deze van de vrouwen ruimschoots overtreft in alle gewesten.

Uit figuur 5 kunnen we afleiden dat België in vergelijking met de Europese landen het zwakke broertje is en helemaal achteraan bengelt. In 2000 bedroeg de verwachte loopbaanduur voor een 50-jarige 5,8 jaar in België, terwijl dit in onze buurlanden opliep tot 7,1 jaar (Frankrijk), 7,5 jaar (Nederland) en 9,6 jaar (Verenigd Koninkrijk). In Zweden was de verwachte loopbaanduur zelfs dubbel zo lang (11,7 jaar). In de figuur hebben we een selectie van Europese landen opgenomen, maar ongeacht welke lidstaten we nog toevoegen, België blijft het laagst scorende land. Enig lichtpuntje is dat België de kloof met de andere Europese landen enigszins heeft verkleind tijdens de afgelopen jaren. Tijdens de periode 2000-2010 kende België immers de tweede sterkste toename in verwachte loopbaanduur (+34,3%; of +2 jaren). Enkel Nederland ging ons land nog vooraf (+37,8%; of +2,8 jaren). In de EU-27 en de EU-17 bedroeg de gemiddelde toename respectievelijk +17,8% (1,4 jaren) en +23,7% (1,8 jaren). Door deze stijging komen we nu op gelijke hoogte met Italië, maar de afstand met onze buurlanden en de andere Europese landen blijft groot.

Oranje licht

In Europees vergelijkend perspectief scoort België het zwakst op vlak van verwachte loopbaanduur op een leeftijd van 50 jaar. Ondanks een relatief sterke toename van deze verwachte loopbaanduur

over de periode 2000-2010, blijft België op achtervolgen aangewezen. Deze nieuwe indicator verdient rood omwille van de Belgische positie, maar krijgt (ietwat geflatteerd) oranje omwille van de positieve evolutie.

Prestatievermindering

Het federale regeerakkoord van december 2011 hervormt het stelsel van tijdskrediet en loopbaanonderbreking. Binnen het 'eindeloopbaanstelsel' wordt de leeftijd waarop men in aanmerking komt voor een vijfde of halftijdse vermindering verhoogd van 50 naar 55 jaar (bepaalde zware beroepen uitgezonderd). Daarnaast wordt vanaf 2012 een loopbaan van 25 (in plaats van 20) jaar vereist.

Vanaf 55 jaar kunnen werknemers hun prestaties verminderen tot aan de ingang van hun pensioen, met een uitkering die een deel van het loonverlies compenseert en met behoud van pensioenrechten. Het idee is hier dat werknemers die moeilijkheden ondervinden om aan hetzelfde tempo te blijven werken hun arbeidsprestaties kunnen verminderen en zo langer aan de slag blijven.

Evolutie

De voltijdse onderbreking, die met het federale regeerakkoord werd beperkt tot maximaal één jaar, is eerder marginaal. Op het hoogtepunt in 2005 was 1,1% van de Vlaamse loontrekkenden ouder dan 50 in voltijdse onderbreking, sindsdien is dit aandeel gestaag gedaald tot 0,4% in 2011 (tabel 15).

Het deeltijds tijdskrediet en de deeltijdse loopbaanonderbreking kennen al jaren een forse groei. In het jaar 2000 werkten 18 271 Vlaamse 50-plussers met verminderde prestaties, in het jaar 2011 waren dit er al 91 714, vijfmaal zoveel! Ook wanneer we de cijfers uitdrukken als percentage van het aantal loontrekkenden, om rekening te houden met de vergrijzing van de werkende bevolking, neemt het belang toe. In 2011 was 16,6% van alle loontrekkende 50-plussers in deeltijds tijdskrediet of deeltijdse loopbaanonderbreking (tegenover 5,8% in 2000).

Tabel 15.

Voltijds en deeltijds tijdskrediet/loopbaanonderbreking bij 50-plussers (Vlaams Gewest; 2000-2011)

	2000	2005	2008	2009	2010	2011
Vermindering van prestaties (n)	18 271	54 952	75 162	81 746	87 152	91 714
Aandeel bij loontrekkenden (%)	5,8	13,9	15,7	16,4	16,1	16,6
Voltijdse onderbreking (n)	2 095	4 232	3 210	2 431	2 085	2 002
Aandeel bij loontrekkenden (%)	0,7	1,1	0,7	0,5	0,4	0,4

Noten: Thematisch verlof (zorgverlof en dergelijke) wordt hier niet meegerekend

Bron: RVA, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Of mensen die minder gaan werken ook effectief langer werken, zoals de bedoeling is, is een moeilijke vraag om te beantwoorden. De vervijfvoudiging van het deeltijds werk bij 50-plussers zou dan een zichtbaar effect moeten hebben. Toch blijkt dit niet meteen uit de evolutie van de gemiddelde uittredeleeftijd. Deze is in de laatste tien jaar slechts met één jaar toegenomen, tot 59,5 jaar in 2010 (zie hoger). Bovendien zijn er op basis van recent onderzoek aanwijzingen dat arbeidsduurvermindering net gebruikt wordt als opstap tot een vervroegde uitrede (Van Looy, De Preter & Mortelmans, 2012).

Met de recente maatregelen opteert de federale regering er alvast voor om de neerwaartse druk die uitgaat van prestatievermindering op het arbeidsvolume af te zwakken. Het Federaal Planbureau (2012) becijferde dat de verstrengde voorwaarden inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet tegen 2014 het niveau van de arbeidsduur zouden opkrikken met 0,15 procentpunt (tegenover de situatie bij ongewijzigd beleid).

Oranje licht

De forse toename van deeltijdse prestatievermindering vertaalt zich schijnbaar niet in een verhoging van de gemiddelde uittredeleeftijd. Met de hervorming die nu in de stijgers staat wordt de toegang tot het stelsel beperkt tot 55-plussers. In deze groep vinden we mogelijk een hoger aandeel werkenden die echt nood hebben aan dergelijke prestatieverminderingen om hun job langer vol te houden. Bovendien wordt een positief effect verwacht van de hervorming op het globale arbeidsvolume. Daarom opteren we voor een oranje licht.

Werkloosheid

Het aantal nwwz van 50 jaar en ouder kende een opmerkelijke groei tijdens het voorbije decennium. De toegangsbeperking tot het statuut van vrijgestelde 'oudere werkloze' was een van de belangrijkste drijfkrachten achter deze groei. Steeds minder nwwz 50-plussers kwamen in aanmerking voor een vrijstelling en moesten zich in de plaats daarvan blijvend beschikbaar houden voor de arbeidsmarkt. In combinatie met de vergrijzing van de beroepsbevolking én een zeer lage hertewerkstelling van nwwz 50-plussers resulteerde dit in een forse toename van de reguliere werkloosheid. Met tewerkstellingsstimuli en een stapsgewijze invoering van de sluitende aanpak voor het activeren van nwwz 50-plussers hoopt de Vlaamse overheid het tij te keren. In deze paragraaf gaan we na of er al een kentering optreedt. Hiervoor bekijken we de evolutie van het aandeel en aantal nwwz 50-plussers.

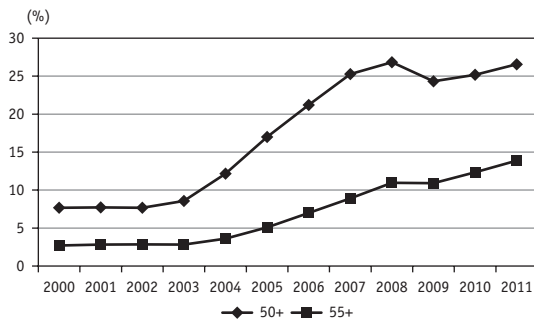
Evolutie

In figuur 6 schetsen we de evolutie van het aandeel 50- en 55-plussers in de totale werkzoekendenpopulatie. Tussen 2003 en 2008 nam het belang van beide groepen in de werkloosheid stelselmatig toe. Het aandeel 50-plussers steeg van 8,6% in 2003 tot 26,8% in 2008; het aandeel 55-plussers van 2,8% naar 11%. De verstrenging van de vrijstellingsregels heeft zich toen duidelijk vertaald in een toenemend belang van deze groepen in de reguliere werkloosheid. In het crisisjaar 2009 zagen we vervolgens een lichte daling van het aandeel 50- en 55-plussers in de totale werkloosheid. Beide groepen kenden wel een stijging van de werkloosheid in

absolute termen (zie tabel 16), maar het directe effect van de economische crisis was veel sterker bij de jongeren. Deze relatieve verbetering van de 50- en 55-plussers was van korte duur en werd vanaf 2010 opnieuw omgebogen. Het belang van beide groepen in de werkloosheid nam opnieuw toe. In 2011 tikten we af op 26,6% 50-plussers en 13,9% 55-plussers.

Figuur 6.

Evolutie van het aandeel 50- en 55-plussers in het totaal aantal nwwz (Vlaams Gewest; 2000-2011)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

In tabel 16 krijgen we zicht op het totaal aantal nwwz dat achter deze groeicurves schuil gaat. We starten de reeks in 2008, aan de vooravond van de economische crisis. In 2009 steeg de totale Vlaamse werkloosheid in één klap met liefst +20,1%. In 2010 kwam daar nog eens +2,7% bovenop. In 2011 herpakte de Vlaamse economie zich enigszins en daalde de werkloosheid opnieuw met -6,4%. Bij de min-vijftigers sloeg de crisis heviger toe dan gemiddeld (+24,2% in 2009), maar was het herstel eveneens forser (-8,1% in 2011).

Bij de nwwz 50+ krijgen we een heel ander patroon te zien. We bekijken achtereenvolgens de nwwz van 50-54 en 55-64 jaar. Voor de 50- tot 54-jarige nwwz leek de crisis nauwelijks van invloed. Zij kenden weliswaar een lichte stijging in 2009 (+1,5%), maar deze werd in 2010 alweer goedgemaakt (-1,6%). Met een daling van -7,5% in 2011 deden ze het eveneens beter dan gemiddeld. Deze leeftijdsklasse hield dus opmerkelijk goed stand tijdens de crisisjaren. Uit onderzoek van Bollens (2011b) weten we intussen ook dat de invoering in mei 2009 van het verplicht begeleidingsaanbod voor de nieuwe

instroom van 50- tot 52-jarige nwwz wel degelijk bijgedragen heeft tot betere hertewerkstellingskansen van de doelgroep. Dit nieuwe activeringsbeleid heeft dan ook een matigende invloed uitgeoefend op de werkloosheidsgroei van de 50- tot 54-jarigen. Gezien de zeer beperkte range van de maatregel (beperkt tot de nieuwe instroom van 50 tot 52 jaar, en in april 2011 uitgebreid tot 55 jaar) is het echter weinig waarschijnlijk dat we dit zo sterk weerspiegeld zien in de geaggregeerde werkloosheidscijfers.

Uit verdere analyse van de cijfers blijkt dan ook dat het gunstige parcours van de 50- tot 54-jarigen grotendeels te verklaren is door een 'doorstroomeffect': de uitstroom van 55-jarigen was heel wat groter dan de (potentiële) doorstroom van 49-jarigen. Voor een concrete toelichting hierbij moeten we terugvallen op leeftijdsspecifieke cijfers van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (UVW).⁴ Hieruit blijkt dat het aantal 54-jarige UVW sinds 2007 telkens heel wat hoger was dan het aantal 49-jarige UVW. Dit betekent dat we in de klasse 50-54 een daling kunnen verwachten als gevolg van de doorstroom van deze twee leeftijdsgroepen. Voor 2009 en 2010 schatten we dit effect respectievelijk op 9,4% en 8,3%. Indien we abstractie maken van de reële in- en uitstroom van werkzoekenden, konden we op basis van dit doorstroomeffect een daling verwachten van het aantal UVW van 50 tot 54 jaar met -9,4% in 2009 en -8,3% in 2010. Het feit dat deze forse daling zich niet heeft voorgedaan, betekent dat de reële instroom van nieuwe werkzoekenden ook in deze klasse substantieel was. Ook de 50- tot 54-jarigen bleven niet gespaard tijdens de crisis.

Kijken we tot slot naar de 55-plussers. Deze groep kende de voorbije 11 jaar een continue groei. Tijdens de crisisjaren nam het aantal nwwz 55-plussers fors toe (+19,5% in 2009, +16% in 2010). Bovendien konden zij niet mee profiteren van de relance in 2011 (+5,3%). Ook hier spelen ongetwijfeld doorstroomeffecten, alsook een impact van de inperking van het systeem van vrijstellingen. Toch kampt deze groep voornamelijk met een structureel probleem van zeer lage hertewerkstellingskansen. Hierdoor blijven de 55-plussers gemiddeld zeer lang in de werkloosheid. In 2011 was liefst 80% van alle nwwz 55-plussers meer dan één jaar werk-

Tabel 16.

Evolutie van het aantal nwwz per leeftijdsklasse (Vlaams Gewest; 2008-2011)

	15-64	15-49	50-54	55-64
2008 (n)	168 900	123 600	26 800	18 500
2009 (n)	202 800	153 500	27 200	22 100
2010 (n)	208 200	155 800	26 800	25 700
2011 (n)	195 000	143 200	24 700	27 000
'08-'09 (%)	+20,1	+24,2	+1,5	+19,5
'09-'10 (%)	+2,7	+1,5	-1,6	+16,0
'10-'11 (%)	-6,4	-8,1	-7,5	+5,3

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

zoekend, voor 67% beliep de werkloosheidsduur zelfs meer dan twee jaar.

Rood licht

Het toenemend belang van 50- en 55-plussers in de werkloosheid heeft zich na de crisis weer verdergezet. In absolute termen kenden vooral de nwwz van 55 jaar en ouder de voorbije jaren een zeer sterke groei. Deze groep kon ook niet mee profiteren van de relance in 2011. Het licht staat daarom op rood voor deze indicator. De invoering van de systematische aanpak was te beperkt in tijd en omvang om ook op de globale werkloosheidscijfers al een stempel te drukken. Met uitvoering van de nieuwe maatregelen in het Vlaamse loopbaanakkoord kan het tij mogelijk gekeerd worden.

Uittredestatuten

Werkloze vijftigplussers hebben het erg moeilijk om werk te vinden. Om deze reden werd van hen in het verleden niet verwacht dat ze intensief naar werk zochten. Werklozen ouder dan 50 die al een jaar werkloos waren, konden een vrijstelling krijgen van de verplichting om ingeschreven te blijven als werkzoekende. Vijftigplussers die ontslagen werden konden met brugpensioen, waarbij hun werkloosheidsuitkering werd aangevuld met een toeslag door de werkgever. Ook zij waren niet verplicht om naar werk te zoeken. In de praktijk werden deze beide stelsels gebruikt als 'uittredestatuten': mensen bleven in deze statuten zitten tot ze de pensioenleeftijd bereikten.

In 2004 is de vrijstelling van beschikbaarheid afgeschaft voor werklozen jonger dan 58 jaar. Werklozen tussen 50 en 58 die de vrijstelling reeds hadden verkregen, behielden deze, maar alle nieuwe werklozen waren verplicht om beschikbaar te blijven voor de arbeidsmarkt. Sindsdien is het aantal vrijgestelde oudere werklozen stelselmatig gedaald, en in 2012 zullen er – op enkele uitzonderingen na – geen werklozen jonger dan 58 jaar meer zijn met zo'n vrijstelling. In het federale regeerakkoord van december 2011 wordt vooropgesteld dat de beschikbaarheidsleeftijd verder zal worden opgetrokken tot 60 jaar.

In 2007 werden nieuwe bruggepensioneerden jonger dan 58 jaar eveneens verplicht om werk te blijven zoeken. Het nieuwe regeerakkoord gaat hierin nog verder. Het brugpensioen werd omgedoopt tot 'werkloosheid met bedrijfstoeslag' (SWT). De leeftijd voor SWT wordt opgetrokken tot 60 jaar, en tegen 2020 mogelijk verder tot 62 jaar. Enkel voor bedrijven in herstructurering kan SWT nog vanaf 52 (vroeger 50), en tegen 2018 nog vanaf 55 jaar. Ook hier zal men wellicht beschikbaar moeten blijven voor de arbeidsmarkt tot 60 jaar.

Evolutie

In tabel 17 tonen we de evolutie van het totale aantal 50- tot 64-jarige werklozen. Naast de bruggepensioneerden en de vrijgestelde oudere werklozen nemen we ook de uitkeringsgerechtigde volledig werklozen (Uvw) op. Door de afschaffing van de vrijstelling van beschikbaarheid voor werklozen jonger dan 58 jaar zijn deze werklozen

immers bij de UVW terechtgekomen. Aangezien enkel deze laatste groep meegeteld wordt in de werkloosheidsstatistieken, heeft dit ook geleid tot een felle stijging van de werkloosheidsgraad van 50-plussers (van 3,9% naar 7,3%, volgens VDAB-statistieken).

Het aantal bruggepensioneerden (met of zonder vrijstelling) is vooral de laatste jaren blijven stijgen. Dit heeft te maken met de vergrijzing van onze arbeidsmarkt (meer 50-plussers onder de werkenden impliceert meer potentiële bruggepensioneerden) en de interne vergrijzing van de bruggepensioneerden (de toename situeert zich in de leeftijdsgroep 60-64 jaar). In 2011 werd voor het eerst sinds lang een lichte daling opgetekend.

Het aantal vrijgestelde 'oudere werklozen' is onder invloed van de hervorming in 2004 fors gedaald, maar dit is gepaard gegaan met een toename van het aantal uitkeringsgerechtigde volledig werklozen. De toename van het aantal UVW's tussen 2000 en 2011 (+31 852) is iets kleiner dan de daling van het aantal vrijgestelde werklozen (-38 051). Het is onduidelijk in hoeverre dit verschil te danken is aan een grotere doorstroom naar werk, of aan een uitstroom naar pensioen of inactiviteit. Alles samengeteld is het aantal werkloze 50-plussers (brugpensioen + vrijgestelden + UVW) niet gedaald in de voorbije 11 jaar (+576). Tussen 2010 en 2011 was er daarentegen een daling in elke subgroep, en verminderde bijgevolg ook de totale groep in aantal.

Door de vergrijzing is de bevolking tussen 50 en 64 jaar sterk gegroeid, daarom is het correcter om de uitredestatuten te bekijken als aandeel van de bevolking. Zo zien we in 2000 dat 11,1% van alle Vlamingen tussen 50 en 54 jaar in één van de werkloze statuten zat, en in 2011 nog 4,9%. In de leeftijdsgroep 55 tot 59 jaar daalde dit aandeel van 20,4% naar 14,6%. Enkel in de leeftijdsgroep 60 tot 64 jaar zien we een toename, van 19,4% naar 22,8%. In totaal is het aandeel werkloze 50-plussers gedaald van 16,5% in 2000 tot 13,5% in 2011. Indien we hun aandeel berekenen in de beroepsactieve bevolking, waarmee we de facto een 'uitgebreide' werkloosheidsgraad berekenen, dan is deze werkloosheidsgraad van Vlaamse 50-plussers tussen 2000 en 2011 gedaald van 29,2% tot 20,2%.

Groen licht

Wanneer 13,5% van de Vlaamse 50-plussers in een of andere vorm van werkloosheid zit, of 20,2% van de beroepsactieve bevolking, is het duidelijk dat het potentieel van deze groep niet volledig wordt benut. De hervormingen van het laatste decennium hebben een duidelijke verschuiving veroorzaakt van de 'vrijgestelde' uitredestatuten naar de reguliere werkloosheid. Dit resulteerde hierboven in een rood licht bij de werkloosheid. Het inperken van de vrijstellingen is daarentegen zonder meer

Tabel 17.

Aantal 50-plussers in brugpensioen en werkloosheid met of zonder vrijstelling van beschikbaarheid, en aandeel in de bevolking (Vlaams Gewest; 2000-2011)

	2000	2003	2007	2008	2009	2010	2011
Brugpensioen/SWT (n)	74 674	71 538	76 868	78 246	79 974	81 859	81 450
Vrijgesteld (n)	82 768	83 976	61 026	55 763	51 769	48 287	44 717
UVW (n)	12 416	19 690	41 760	40 728	43 450	45 166	44 267
Totaal (n)	169 858	175 204	179 654	174 737	175 192	175 312	170 434
50-54 (%)	11,1	9,8	7,1	6,1	5,8	5,4	4,9
55-59 (%)	20,4	20,8	18,7	17,6	16,6	15,6	14,6
60-64 (%)	19,4	19,9	21,8	21,7	22,5	23,0	22,8
Totaal (%)	16,5	16,4	15,3	14,6	14,3	14,1	13,5

Bron: RVA, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

positief. Met bijkomende hervormingen op til, zetten we hier het licht op groen.

Samenstelling van de populatie 50-tot 64-jarigen

Na het overlopen van de verschillende details van het eindeloopbaanverhaal, zoomen we in tabel 18 opnieuw uit. Tegen het jaar 2020 willen we 60% van de 50-plussers aan het werk zien, en 50% van de 55-plussers. In 2011 zaten we respectievelijk aan 53,6% en 38,9%. In internationaal perspectief is dit weinig, gemiddeld in de EU-27 was 57,5% van de 50-plussers en 47,4% van de 55-plussers aan het werk. Maar de vooruitgang is onmiskenbaar. In 2001 was in het Vlaams Gewest nog maar 40,1% van de 50-plussers aan het werk, op tien jaar tijd zijn er 13,5 procentpunten bijgekomen. In de ganse EU werd in die periode een vooruitgang van 7,6 procentpunten gerealiseerd.

De toegenomen werkzaamheid is een gevolg van een beperkte toename van het voltijds werk en een bijzonder sterke groei van het deeltijds werk. Deze evolutie zien we zowel bij de mannen als bij de vrouwen. Het is dus niet zo dat voltijds werk gesubstitueerd wordt door deeltijds werk. Voltijdse tewerkstelling neemt toe bij mannen én vrouwen, maar deeltijds werk nog veel sterker. De verhoudingen zijn wel erg verschillend. Bij mannen werkt ongeveer 85% van de werkenden voltijds, bij de vrouwen slechts 43,4%.

Daarnaast zien we enkele van de evoluties die hiervoor al aan bod kwamen: een daling van het aandeel vrijgestelde oudere werklozen en bruggepensioneerden, en de daarmee gepaard gaande toename van het aandeel niet-werkende werkzoekenden. Voltijdse loopbaanonderbreking en tijdskrediet blijven eerder beperkt. Het aandeel inactieven is sterk gedaald de voorbije jaren, maar nam in 2011 opnieuw licht toe.

Tabel 18.

Samenstelling van de populatie 50- en 55-plussers (Vlaams Gewest; 2001-2011)

	2001	2005	2009	2010	2011
50-64					
Werkend (voltijds + deeltijds)	40,1	45,9	50,9	53,1	53,6
<i>Voltijds</i>	32,1	33,6	34,5	35,8	-
<i>Deeltijds</i>	8,0	12,3	16,5	17,3	-
Niet-werkend werkzoekend	1,3	3,6	4,0	4,2	4,1
Oudere werklozen, vrijgesteld	8,3	6,5	4,3	3,9	3,6
Voltijds brugpensioen, vrijgesteld	7,0	6,6	6,5	6,5	6,3
Voltijdse onderbreking/tijdskrediet	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2
Andere niet-beroepsactief	43,1	37,0	34,1	32,1	32,3
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
55-64					
Werkend (voltijds + deeltijds)	24,6	30,7	35,8	38,2	38,9
<i>Voltijds</i>	19,8	22,5	23,7	25,2	-
<i>Deeltijds</i>	4,8	8,2	12,0	13,0	-
Niet-werkend werkzoekend	0,8	1,7	2,9	3,3	3,4
Oudere werklozen, vrijgesteld	8,7	9,0	6,7	6,1	5,6
Voltijds brugpensioen, vrijgesteld	10,6	10,0	10,1	10,1	9,9
Voltijdse onderbreking/tijdskrediet	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2
Andere niet-beroepsactief	55,2	48,2	44,4	42,2	42,0
Totaal	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Bron: VDAB, RVA, NBB, FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (Bewerking Departement WSE/Steunpunt WSE)

Conclusie: met aarzelende pas richting 50%

Om te eindigen maken we een round up van de belangrijkste vaststellingen uit deze editie van de boordtabel eindeloopbaan. In tabel 19 geven we een gebald overzicht van de beoordeling ('gekleurd licht') die we aan elke drijfkracht hebben toegekend, evenals een beknopte motivering. Ter herinnering, groen staat voor een duidelijke progressie, oranje voor een aarzelende vooruitgang en rood voor een status quo of achteruitgang. Daarbij maken we ook een vergelijking met de vorige editie van de boordtabel (Sels et al., 2010). We geven telkens aan in welke richting de beoordeling van 2012 afwijkt van deze in 2010. We distilleren hieruit vier globale vaststellingen:

1. Het oranje licht overheerst ook in de editie 2012 van de boordtabel eindeloopbaan. Dit is de kleur van de 'aarzelende vooruitgang'. Er is wel sprake van progressie op heel wat

indicatoren, maar deze is vaak nog niet echt overtuigend. Deze matige scores op de individuele drijfkrachten stralen uiteindelijk ook af op de strategische doelstelling om 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen. De werkzaamheidsgraad van 55-plussers steeg weliswaar redelijk fors de voorbije jaren, maar ten opzichte van de vooropgestelde doelstelling (50%) en het Europees gemiddelde (47,1%) was de progressie toch nog ondermaats.

2. Op een aantal punten is er sprake van een status quo of zelfs een achteruitgang. Een structureel pijnpunt blijft de zeer lage hertewerkstellingskans voor werkzoekende 50-plussers. Bij de 55-plussers resulteert dit zelfs in een forse werkloosheidsstijging. Daarnaast valt het op dat er nauwelijks beweging zit in de drijfkrachten gebundeld onder de 'doorstroom'. Met de zeer lage deelname van 50-plussers aan opleidingen en loopbaanbegeleiding, en de beperkte jobmobiliteit zijn er vanuit die invalshoek voorlopig weinig stimulansen te verwachten ter on-

Tabel 19.

Overzicht van de boordtabel eindeloopbaan editie 2012 en vergelijking met editie 2010

Beoordeling 2012	t.o.v. 2010	Drijfkracht	Vaststelling
Instroom			
Oranje	↑	Indiensttredingen	Herneming van de groei, maar ongelijke tred met vergrijzing beroepsbevolking
Rood	=	Hertewerkstellingskansen	Stabiel op laag niveau, geen structurele vooruitgang
Oranje	=	Trajectwerking	Bereik neemt toe bij 50-54, succesratio bij 55-plussers is dalend
Oranje	=	Uitzendarbeid	Belang 50-plussers neemt toe, maar blijvend sterke ondervertegenwoordiging
Oranje	=	Startende zelfstandigen	Beperkte groei bij 50-plussers, kloof ten aanzien van 50- houdt stand
Doorstroom			
Rood	=	Opleidingsdeelname	Op vijf jaar tijd nauwelijks beweging in het zeer lage niveau bij 50-plussers
Rood	=	Loopbaanbegeleiding	Aandeel 50-plussers daalt gestaag
Rood	↓	Jobmobiliteit	Verdere daling jobmobiliteit bij veertigers en vijftigers
Groen	=	Werkbaarheid	De werkbaarheid is opnieuw gestegen bij veertigers en 50-plussers
Uitstroom			
Oranje	=	Uittredeleeftijd	Het crisiseffect overtroefde de beoogde beleidseffecten, wel herneming van de groei in 2010
Oranje	n.v.t.	Verwachte loopbaanduur	Sterke toename, maar België blijft hekkensluis in EU
Oranje	=	Prestatievermindering	Forse toename deeltijdse stelsels, maar onzeker effect op verhoging uittredeleeftijd en globaal arbeidsvolume
Rood	↓	Werkloosheid	55-plussers konden niet mee profiteren van het herstel in 2011
Groen	↑	Uittredestatuten	Onafgebroken daling van het aandeel 50-plussers in uittredestatuten

dersteuning van langere loopbanen.

3. De kwaliteit van de arbeid of de werkbaarheid van de jobs speelt een niet te miskennen rol in het eindeloopbaanbeleid. De werkbaarheidsgraad bij veertigers en vijftigers zit in stijgende lijn. Het is hiermee de enige drijfkracht die reeds twee edities na elkaar een groen licht toegekend krijgt.
4. In vergelijking met de editie 2010 is de beoordeling van de drijfkrachten niet fundamenteel veranderd. Twee lichten werden naar boven bijgesteld en kregen deze keer een oranje of groene kleur (indiensttredingen en uitredestatuten). Twee andere lichten werden neerwaarts bijgesteld en zakten in het rood (jobmobiliteit en werkloosheid). Voor de andere drijfkrachten bleef de beoordeling gelijk in beide edities.

Roepen we, ten slotte, nog eens in herinnering dat we de doelstelling om in 2020 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen niet zouden halen bij ongewijzigd beleid. Bij een lineaire voortzetting van de recente trends inzake werkzaamheid en rekening houdend met de vergrijzing van de bevolking zou Vlaanderen eindigen op 46,1% in 2020 (België op 43,7%). Op automatische piloot geraken we er dus niet. Bovendien kunnen we ons verwachten aan een daling van het participatie-effect tijdens de volgende jaren. Dit betekent dat zonder bijkomende stimulansen de werkzaamheidsgroei geleidelijk zal vertragen. De komende jaren zal de vooruitgang dan ook veel meer dan voorheen moeten komen van beleidsmaatregelen die gericht zijn op een verlenging van de individuele beroepsloopbanen. Met het Vlaams loopbaanakkoord en de federale pensioenhervorming werd hier vanuit het beleid alvast op geanticipeerd. Bij een volgende update van de boordtabel zal blijken of dit voldoende is om met versnelde pas richting 50% te evolueren.

Wim Herremans
Steunpunt WSE

Raf Boey
Departement WSE

Sarah Vansteenkiste
Gert Theunissen
Luc Sels
Steunpunt WSE

Noten

1. In dit WSE Report wordt de indicator verder toegelicht en worden twee groeipaden uitgetekend voor de 50-plus indiensttredingen tot 2020.
2. Op basis van de eerste drie kwartalen.
3. Eerdere schattingen bleken telkens te kloppen met de finale uittredeleeftijd voor het jaar in kwestie. In Sels et al. (2010) bedroeg de geraamde uittredeleeftijd voor 2007 59,2 jaar voor het Vlaamse Gewest. Dit stemt perfect overeen met de uiteindelijke uittredeleeftijd van 59,2 jaar in 2007 zoals weergegeven in tabel 12. De raming voor 2008 werd eerder wel te hoog ingeschat (SVR, 2011). Dit kwam niet door de gehanteerde methodologie, maar wel door het ontbreken van informatie over de uittrede via stelsels van arbeidsongeschiktheid.
4. Ongeveer 90% van het aantal nwwz 50-plussers.

Bibliografie

- Andersen, T., Henrik, J., Haahr, M., Hansen, E. & Holm-Pedersen, M. 2008. *Job Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits*. Final report. Danish Technological Institute.
- Bollens, J. 2011. *Evaluating the mandatory activation of older unemployed*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie/HIVA-KU Leuven.
- Bollens, J. 2011b. Evaluatie van de activeringsplicht van oudere werklozen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 21(2) 8-13*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Federaal Planbureau. 2012. *Economische vooruitzichten 2012-2017. Voorlopige versie. Mei 2012*. Brussel: Federaal Planbureau.
- Herremans, W. & Vansteenkiste, S. 2010. *Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid? Over loopbaanpatronen en hun effecten*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Hytti, H. & Nio, I. 2004. *Monitoring the employment strategy and the duration of active working life*. Social security and health research: working papers 38/2004. Helsinki: Ministry of Labour.
- Neefs, B., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De doelstelling binnen handbereik? Potentiële tewerkstellingseffecten van een hervorming van de uitredestelsels. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22(2)*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. *De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- SERV. 2011. *Focus op werkbaar werk. Werknemers langer actief met werkbaar werk*. Stichting Innovatie en Arbeid.
- SVR. 2011. *VRIND*. Brussel: Studiedienst Vlaamse Regering.

- 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), 61-72. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2012. *Streefcijfers Vlaams loopbaanakoord. Groeipaden voor het bereiken van de 50+ werkzaamheidsdoelstellingen en het opkrikken van de 50+ indiensttredingen*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Valsamis, D. & Van Pelt, A. 2010. Uitzendarbeid: opstap naar duurzaam werk, ook voor kansengroepen? *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 20(2), 74-78. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Van Looy, D., De Preter, H. & Mortelmans, D. 2012. Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vandenbrande, T. & Coppin, L. 2007. *Voluntary and forced job mobility in Europe*. HIVA, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Vansteenskiste, S., Herremans, W. & Sels, L. 2009. Oud en onbezonnen? Het uitredegedrag van 50-plussers onder de loep. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 19(3), 64-79. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.