

---

# Vergrijzing in de sectoren. Waar is de nood aan vervanging het hoogst?

---

*De problematiek van de vergrijzing kennen we intussen. De babyboomers rukken massaal op naar de pensioengerechtigde leeftijden en dit zet de betaalbaarheid van de pensioenen onder druk. De urgentie hiervan werd nogmaals bevestigd in het laatste verslag van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (2012). Een ander facet van de vergrijzing is dat een grote groep mensen op korte tijd zal moeten vervangen worden wanneer ze de arbeidsmarkt verlaten (zie Sels et al., 2011). Voorlopig bevindt een groot aandeel van de babyboomers zich nog bij de werkende bevolking, maar hun uittrede kondigt zich aan. In dit artikel gaan we na welke uitstroom we de komende jaren kunnen verwachten op het niveau van de sectoren. Hierbij schuiven we twee scenario's naar voren. In een eerste scenario projecteren we de uitstroom per sector bij gelijkblijvende uittredepatronen. In een tweede scenario houden we rekening met een vertraagde uittrede als gevolg van langer werken. Ten slotte plaatsen we de uitstroom in een ruimer kader van groei- en krimpsectoren. Of de toenemende uitstroom een zorg dan wel een opportuniteit is, hangt grotendeels af van de sectorale groeiverwachtingen.*

## **De leeftijdscurve verschuift**

---

Om een beeld te krijgen van de toekomstige vergrijzingseffecten op sectorniveau maken we gebruik van data met betrekking tot de Vlaamse RSZ-loontrekkenden voor de jaren 2005 tot en met 2010.<sup>1</sup> Het gaat daarbij om de tewerkstelling naar werkplaats (in plaats van woonplaats). We tellen dus het aantal RSZ-loontrekkenden<sup>2</sup> dat in het Vlaams Gewest tewerkgesteld is. Over de periode 2005-2010

waren er een aantal herzieningen in de sectorindeling bij RSZ. Om tot een geharmoniseerde tijdreeks te komen, voerden we hiervoor de nodige correcties op de brondata door.<sup>3</sup>

De Vlaamse loontrekkende bevolking verouderd. Figuur 1 laat zien dat de leeftijdscurve van de werknemers naar rechts is opgeschoven en dat het aandeel 45-, 50- en 55-plussers in de totale tewerkstelling gestegen is. Anno 2005 was het aandeel 55-plussers 8%. In 2010 was dit al opgelopen tot 10,4%. Het percentage 50-plussers steeg van 18,2% naar 22,5%. Door de algemene stijging van de tewerkstelling oogt de evolutie in absolute aantallen nog spectaculairder. Zo gingen we van 146 000 werkende 55-plussers in 2005 naar 203 000 in 2010. Het aantal tewerkgestelde 50-plussers steeg van 335 000 tot 440 000. Dit betekent dat een steeds groter worden-

de groep van werknemers de laatste jaren van hun loopbaan aanvat en dat we deze weldra in grote getale zullen zien uitstromen.

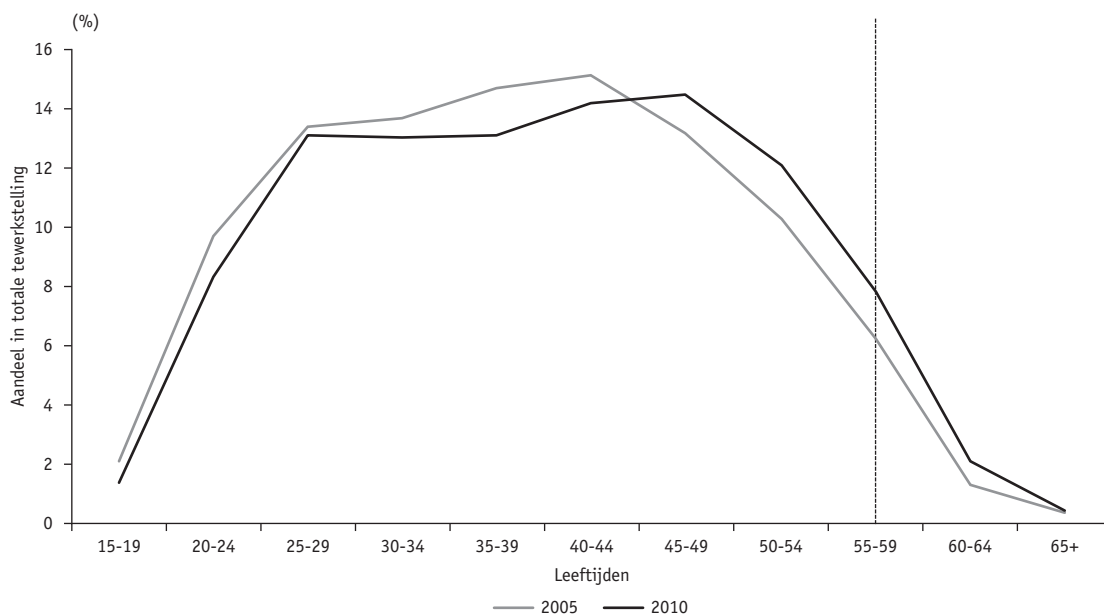
## **Situering van de sectoren**

---

De vergrijzing speelt evenwel niet in alle sectoren in dezelfde mate. We splitsen de analyse daarom uit naar 27 subsectoren. Deze sectoren zullen we

**Figuur 1.**

Leeftijdverdeling van de werknemers (RSZ) met werkplaats in het Vlaams Gewest (2005 en 2010)

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

in het verdere verloop van dit artikel meer in detail belichten.

De verwachte uitstroom in een sector is logischerwijs afhankelijk van het aantal 55-plussers dat die sector telt. Dit zijn de werknemers die de komende vijf tot tien jaar de arbeidsmarkt zullen verlaten. In figuur 2 vergelijken we voor alle sectoren het percentage 55-plussers in 2005 (X-as) en 2010 (Y-as). Alle sectoren situeren zich boven de 45-graden lijn, wat betekent dat in elke sector het aandeel 55-plussers in 2010 hoger lag dan in 2005. De vergrijzing is een trend waar geen enkele sector aan ontsnapt.

Om het geheel te structureren worden de sectoren aangeduid volgens de hoofdsector waartoe ze behoren.<sup>4</sup> Daarbij valt op dat de publieke (quartaire) sectoren in het algemeen een hoog percentage 55-plussers tellen. Meer specifiek gaat het om sectoren als de openbare besturen (q2+3+4), het onderwijs (q5) en de 'overige dienstverlening'<sup>5</sup> (q8). De eerste twee sectoren telden in 2010 om en bij 15% 55-plussers. In de overige dienstverlening ging het zelfs om 18,5%. Deze sectoren zullen de komende vijf tot tien jaar geconfronteerd worden met

een relatief omvangrijke uitstroom van werknemers die de arbeidsmarkt verlaten. In de tertiaire (private diensten) en secundaire sectoren (industrie en bouw) is het aandeel 55-plussers in het algemeen beperkter, al hebben we ook in de transport- en logistieke sector (t5+6+7) een aandeel van 15%. De uitzendsector (t14) en de vervaardiging van transportmiddelen (s11) kennen het laagste aandeel 55-plussers, respectievelijk 5,3% en 6,2% in 2010. Toch is ook in deze sectoren het aandeel 55-plussers gestegen sinds 2005.

In figuur 3 maken we weer gebruik van een 45-graden lijn om twee perioden met elkaar te vergelijken. Deze keer plotten we de historische uitstroom van 55-plussers in de periode 2005-2010 tegen de verwachte uitstroom in de periode 2010-2015 bij gelijkblijvende uittredepatronen. De uitstroom van 55-plussers voor de periode 2010-2015 projecteren we aan de hand van de 'cohortcomponentenmethode'.<sup>6</sup> Bij deze projecties vertrekken we van de assumptie dat de uittredepatronen die we per leeftijd observeerden in de periode 2005-2010, zich zullen herhalen in de periode 2010-2015. Verderop in dit artikel zullen we een tweede scenario voorstellen

waarbij de werknemers langer blijven werken en de uittrede uitgesteld wordt.

Vrijwel alle sectoren bevinden zich boven de 45-graden lijn. Dit betekent dat – als het uittredegedrag van het verleden zich doorzet – de uitstroom van 55-plussers er in de toekomst hoger zal liggen dan in het recente verleden. Slechts enkele sectoren – zoals de textielsector (s2) – ontsnappen hieraan en kunnen zich ondanks de verdere vergrijzing (zie figuur 2) toch verwachten aan een quasi stabilisering van de uitstroom van 55-plussers.

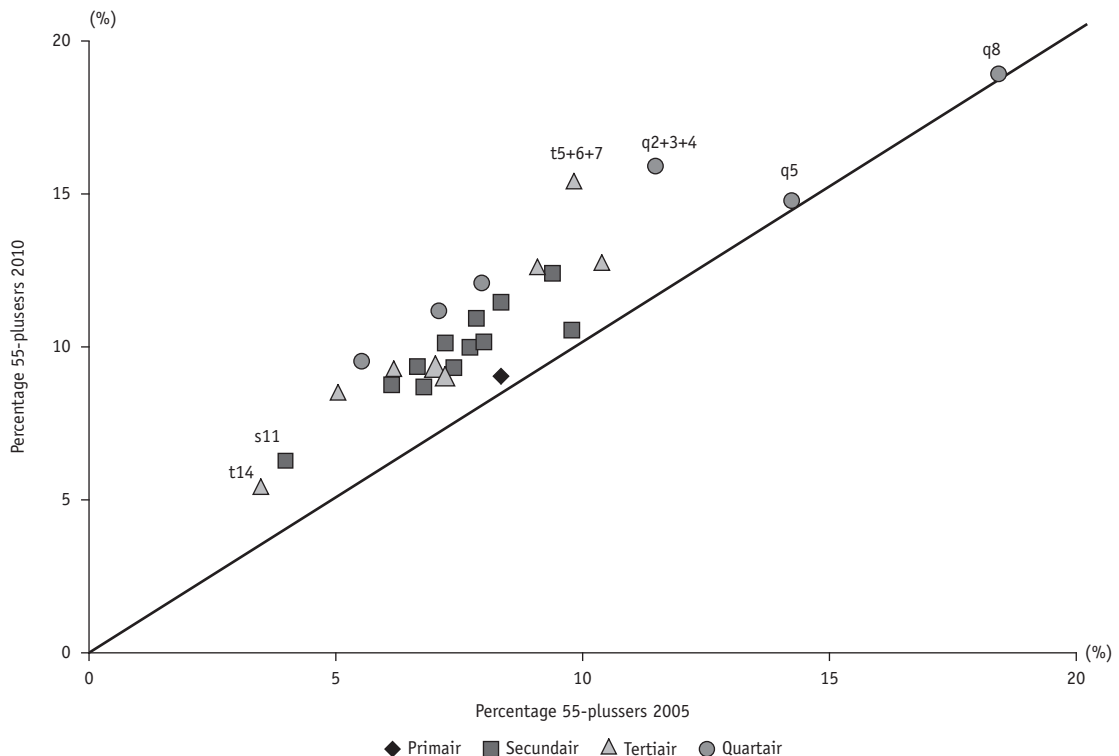
We kunnen figuur 3 eveneens gebruiken om de grootteordes van de stromen te vergelijken tussen de sectoren. Hierbij speelt de omvang van de sector een doorslaggevende rol. Dat is de reden waarom we zulke grote aantallen ontwaren bij sectoren waar veel personen zijn tewerkgesteld, zoals de groot- en

kleinhandel (t1+2+3+4) en de transport en logistiek (t5+6+7). De hoogste (geprojecteerde) uitstroom vinden we terug in het onderwijs (q5). Dit heeft zowel met de grootte van de sector als met het hoge percentage 55-plussers te maken (zie figuur 2). Bij gelijkblijvende uittredepatronen verwachten we in de onderwijssector een jaarlijkse uitstroom van meer dan 5 000 55-plussers in de periode 2010-2015.

In figuur 3 hebben we nog twee andere sectoren uitgelicht, dit omwille van hun grote verticale afstand ten opzichte van de 45-graden lijn. Het gaat om maatschappelijke dienstverlening (q7) en gezondheidszorg (q6). In deze sectoren kunnen we de sterkste breuk met het recente verleden verwachten, in de zin dat de uitstroom van 55-plussers er het hardst zal stijgen (bij gelijkblijvende uittredepatronen). In de maatschappelijk dienstverlening (q7) gaat het in dit scenario zelfs om een jaarlijkse

**Figuur 2.**

Verdeling van de sectoren volgens percentage 55-plussers in 2005 en 2010 (Vlaams Gewest)



**Noten:** Zie tabel 1 (infra) voor de benaming van de sectoren.

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

uitstroom van 55-plussers die in de periode 2010-2015 meer dan dubbel zo hoog zal liggen als in de periode 2005-2010 (1 950 ten opzichte van 910 werknemers). In de gezondheidszorg (q6) betreft het een stijging van circa 80%. De andere sectoren hebben we zonder label weergegeven om de focus te houden op het algemene beeld dat de uitstroom van 55-plussers bij gelijkblijvende uittredepatronen in vrijwel alle sectoren zal stijgen in de eerstkomende jaren.

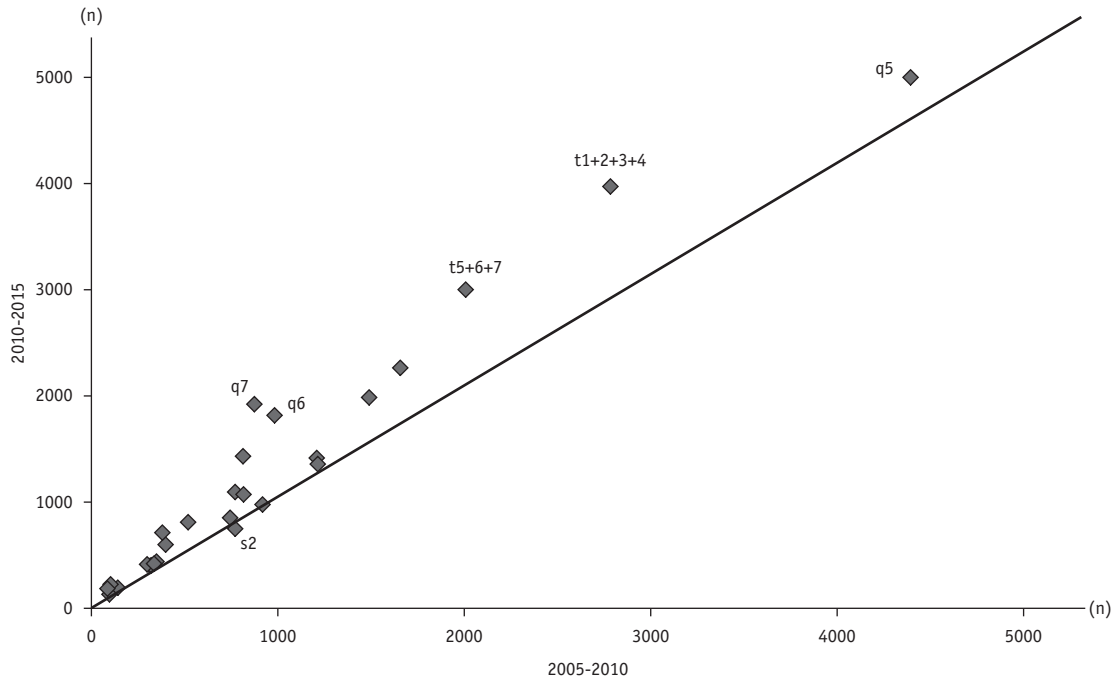
In figuur 4 rangschikken we de sectoren volgens hun uitstroombestand. Dit is de jaarlijks te verwachten uitstroom van 55-plussers tussen 2010 en 2015 bij gelijkblijvende uittredepatronen, relatief ten opzichte van de totale sectorale tewerkstelling in 2010. Het zijn de openbare besturen (q2+3+4) en de textielsector (s2) waar we de grootste uitstroombestanden projecteren. In beide sectoren kunnen we bij gelijkblijvende uittredepatronen een jaarlijkse uitstroom van 55-plussers verwachten ten belope

van 3,1% van de totale tewerkstelling. De hoge percentages 55-plussers in de overige dienstverlening (q8) en het onderwijs (q5) blijken zich eveneens te uiten in een relatief hoge uitstroom, respectievelijk 2,5% en 2,4% van de totale tewerkstelling. In de uitzendsector (t14) zorgt het zeer lage percentage 55-plussers er dan weer voor dat we er het laagste uitstroombestand (0,8%) projecteren. In het algemeen zijn het de secundaire en quataire sectoren die de sterkste relatieve uitstroom laten optekenen. De drie sectoren met de laagste procentuele uitstroom situeren zich elk in de tertiaire sector.

Opvallend is de relatief hoge uitstroom van 55-plussers in vele secundaire sectoren, hoewel het aandeel 55-plussers er relatief beperkt bleef (zie figuur 2). Dit heeft te maken met het feit dat het voornamelijk krimpsectoren betreft waar de tewerkstelling in afbouw is. De tewerkstellingskrimp in deze sectoren treft eveneens – of in belangrijke mate – de 55-plussers die vaak via het brugpensioen uitgeleid

**Figuur 3.**

Verdeling van de sectoren volgens de historische uitstroom van 55-plussers (2005-2010) en de geprojecteerde uitstroom (2010-2015) bij gelijkblijvende uittredepatronen (Vlaams Gewest)



**Noten:** Zie tabel 1 (infra) voor de benaming van de sectoren.

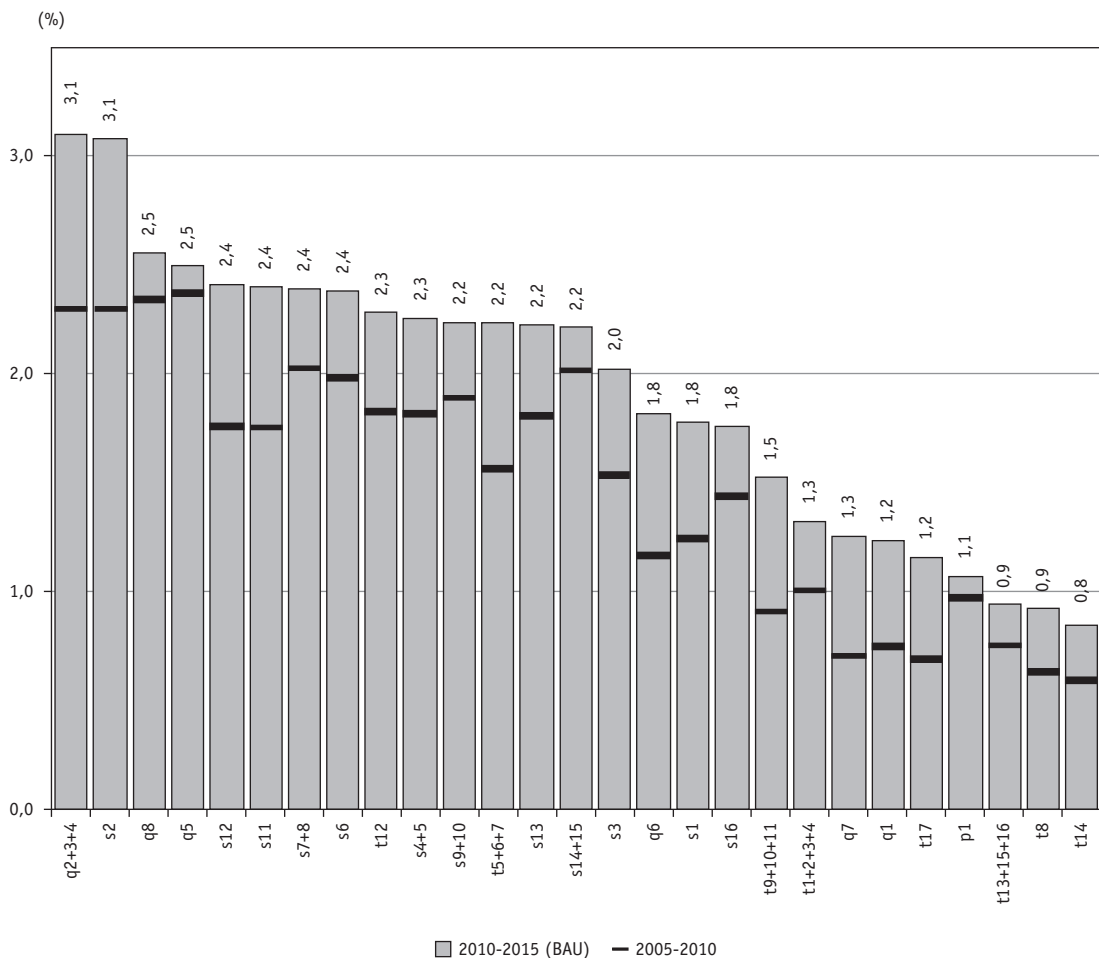
**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

worden. In deze sectoren piekt de uittrede dan ook op (en rond) de leeftijd van 58 jaar, waardoor de 55-plussers er meer dan elders en vaak op jongere leeftijd de arbeidsmarkt verlaten. Dit leidt voor enkele industriële sectoren tot hoge uitstroombepcentages, zoals in de vervaardiging van transportmiddelen (s11) waar we ondanks het geringe percentage 55-plussers toch een hoge uitstroom (2,4%) projecteren in de periode 2010-2015. De recente gebeurtenissen bij Ford Genk zullen deze uitstroom wellicht nog versterken.

In figuur 4 kunnen we voor elke sector ook het gemiddelde uitstroombepcentage voor de periode 2005-2010 aflezen. Het gaat om de gemiddelde jaarlijkse uitstroom van 55-plussers over de periode 2005-2010 ten opzichte van de sectorale tewerkstelling in 2005. We zien dat het uitstroombepcentage in alle sectoren is gestegen, dus ook in sectoren waarvoor we in figuur 3 op basis van de absolute aantallen een relatief stabiele uitstroom zagen. Dit heeft te maken met het feit dat deze sectoren aan tewerkstelling hebben verloren tussen 2005 en

**Figuur 4.**

Jaarlijks gemiddelde uitstroom van 55-plussers als percentage van de totale tewerkstelling in de sector, periode 2005-2010 en projectie 2010-2015 bij gelijkblijvende uittredepatronen (Vlaams Gewest)



**Noten:** Zie tabel 1 (infra) voor de benaming van de sectoren en de cijfers bij de figuur.

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

2010 waardoor een gelijke absolute uitstroom toch tot een hogere relatieve uitstroom leidt.

## Wat met de beleidshervormingen?

Zoals eerder vermeld, gingen voorgaande analyses uit van de assumptie dat 55-plussers in de toekomst dezelfde uittredepatronen zullen volgen als in het recente verleden. Hierdoor spelen enkel cohorte-effecten, met name het algemene gegeven dat de werkenden zich steeds meer in oudere leeftijdscohorten bevinden waardoor de totale uitstroom bij gelijkblijvende uittredepatronen zal toenemen. Met de recente hervormingen van de uitredestelsels in het achterhoofd, kunnen we er evenwel van uitgaan dat het uitredegedrag de komende jaren zal veranderen. Bovenop de cohorte-effecten die maken dat we voor vrijwel alle sectoren een grotere uitstroom verwachten, komen er dan beleidseffecten die in de andere richting werken. De beleidswijzigingen houden immers in dat de voorwaarden om (vervroegd) uit te treden verstrengd worden, waardoor we een kleinere uitstroom kunnen verwachten dan bij ongewijzigd beleid (BAU – *business as usual*). In een bijdrage van Neefs, Herremans & Sels (2012) werd eerder al nagegaan wat de potentiële impact op de uitstroom en de tewerkstelling is van de hervormingen van het brugpensioen en het vervroegd rustpensioen zoals deze in 2012 afgekondigd werden door de federale overheid. Daarbij werd de Vlaamse arbeidsmarkt als geheel beschouwd.

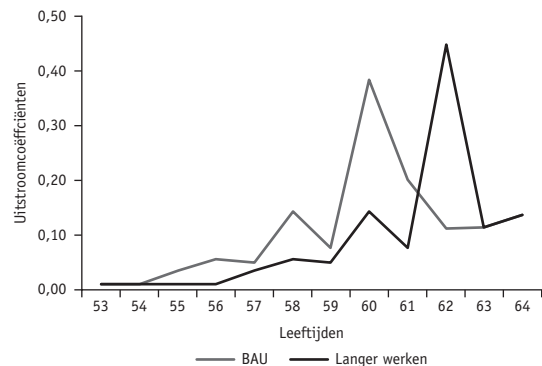
Voor een scenario waarbij we deze beleidseffecten op sectorniveau projecteren – met de talrijke uitzonderingsbepalingen en sectorspecifieke maatregelen in het achterhoofd – ontbreken we de vereiste sectorgegevens. Daarom opteren we ervoor om een scenario te ontwikkelen waarbij we – weliswaar volgens een ruime interpretatie – de algemene filosofie van de hervormingen uniform op alle sectoren toepassen. De meest fundamentele wijziging ligt in het optrekken van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden binnen de stelsels van het vervroegd rustpensioen en het brugpensioen. Van de loopbaanvoorwaarden maken we abstractie aangezien daar geen sectorale gegevens over beschikbaar zijn. Daarom nemen we de verstrenging van de leeftijdsvoorwaarden als vertrekpunt voor ons scenario. De meest courante leeftijd om op

brugpensioen te gaan was 58 jaar, deze wordt in de nieuwe regelgeving verschoven naar 60 jaar. Voor het vervroegd rustpensioen wordt de minimumleeftijd geleidelijk van 60 naar 62 jaar opgetrokken.<sup>7</sup>

Het lijkt het er dus op dat we evolueren naar een situatie waarbij de uittredepatronen geleidelijk met twee jaar opschuiven. Dit is dan ook het uitgangspunt voor het uitwerken van een tweede scenario waarbij we nagaan hoe de uitstroom zou evolueren indien de geobserveerde uittredepatronen van de 55-plussers met twee jaar zouden opschuiven. In dit scenario verwachten we dat het uitredegedrag dat we vroeger op 58 jaar observeerden door de hervorming van het brugpensioenstelsel nu op 60 jaar zal liggen. Het patroon dat we in het verleden op 60 jaar zagen – met name een sterke uitstroom omwille van de mogelijkheid tot vervroegd rustpensioen – verschuift dan weer naar 62.

**Figuur 5.**

Alternatief scenario waarbij uittredepatronen van 55-plussers twee jaar worden opgeschoven (Vlaams Gewest; 2010-2015)



**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

In figuur 5 drukken we dit grafisch uit. Op de horizontale as staan de leeftijden, de verticale as geeft de daarbij horende uitstroomcoëfficiënten weer. Deze coëfficiënten geven per leeftijd de verhouding weer tussen diegenen die uitstromen en diegenen die verder werken. Een uitstroomcoëfficiënt van 0,14 op 58 jaar geeft bijvoorbeeld aan dat dat er per 100 werknemers die 58 jaar worden 14 uitstromen en 86 doorwerken.

Bij het scenario van ongewijzigd beleid (BAU – *business as usual*) is er een kleine uitstroompiek op 58 jaar omwille van uitstroom bij brugpensioenen en een aanzienlijke piek op 60 jaar door de mogelijkheid tot vervroegd rustpensioen. In het alternatieve scenario, dat we aanduiden als het 'langer werken'-scenario, worden alle uitstroomcoëfficiënten twee jaar opgeschoven. We doen dit niet enkel voor de uitstroom op 58 en 60 jaar, maar ook voor de andere leeftijdsjaren boven de 55. Voor die leeftijden gaat de gevolgde redenering misschien niet zo letterlijk op, maar ook voor deze leeftijden geldt dat de nieuwe wetgeving stuurt naar een vertraagde uitrede. Vanaf 62 jaar schuiven we de uitstroom niet langer op, vermits de hervormingen vooral repercussies hebben voor diegenen die willen uitreden vóór 62 jaar. Dit wil zeggen dat we al de werknemers voor wie we de uitrede opschuiven, ten laatste laten uitstromen op de leeftijd van 62 jaar. Terwijl de uitstroom op de leeftijden van 55 tot 61 jaar daalt in het 'langer werken'-scenario, zal de uitstroom op 62 jaar net toenemen.

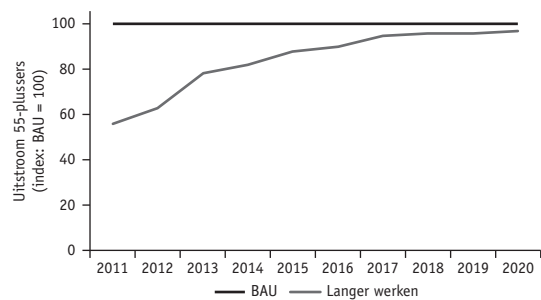
Hoewel deze methodologie uniform wordt toegepast op alle sectoren, worden de specifieke sectorale uitredepatronen wel degelijk meegenomen. In figuur 5 zien we het gemiddelde uitredepatroon voor alle werknemers in het Vlaamse Gewest. Dit beeld zal evenwel per sector verschillen. Pieken op 58 en 60 jaar zullen in de meeste sectoren terugkomen, echter niet altijd even uitgesproken. Zo zullen sectoren waar het brugpensioen frequent wordt toegepast (voornamelijk industriële sectoren) een meer uitgesproken piek hebben op 58 jaar (die verlegd wordt naar 60) dan sectoren die nauwelijks of niet van brugpensioenen gebruik maken (zoals in de publieke sector).

In figuur 6 zetten we voor alle jaren de geprojecteerde uitstroom van 55-plussers in het BAU-scenario op 100 en kijken we hoeveel procent het tweede scenario hier van afwijkt. De figuur geeft opnieuw de situatie voor Vlaanderen als geheel weer, maar dit beeld gaat op voor alle sectoren. We merken op dat er in het 'langer werken'-scenario sprake is van een overgangperiode waarbij de uitstroom vooral in de eerste projectiejaren fors lager ligt dan in het BAU-scenario. Dit heeft te maken met het feit dat de verminderde uitstroom in de leeftijden van 55 tot 61 jaar pas in latere jaren wordt gecompenseerd in de vorm van een hogere uitstroom op de leeftijd

van 62 jaar.<sup>8</sup> In 2011 ligt de uitstroom van 55-plussers 44% lager in het 'langer werken'-scenario dan in het BAU-scenario. Nadien neemt het verschil tussen de twee scenario's geleidelijk af. Toch stellen we vast dat een verschuiving van de uitredepatronen een blijvend effect heeft op de omvang van de uitstroom van 55-plussers, zij het beperkt tot ongeveer 4% vanaf 2018.

**Figuur 6.**

Projectie van de jaarlijkse uitstroom van 55-plussers volgens de twee scenario's, met BAU-scenario als referentie-index (Vlaams Gewest, 2011-2020)



**Noten:** BAU: uitredepatronen van 2005-2010 zetten zich door in 2010-2015.

'langer werken': uitredepatronen van 55-plussers worden twee jaar opgeschoven.

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

Na de overgangperiode zal het totaal aantal uitstromers weliswaar niet opvallend lager liggen in het 'langer werken'-scenario, maar de uitstroom concentreert zich wel sterker bij de iets oudere leeftijden. De 55-plussers blijven met andere woorden langer aan het werk en de gemiddelde uitredeleeftijd zal toenemen. In het 'langer werken'-scenario schatten we de gemiddelde uitredeleeftijd over alle sectoren heen op 61,0 jaar in de periode 2010-2015 en op 61,3 jaar in de periode 2015-2020 (tegenover respectievelijk 59,7 en 59,9 jaar in het BAU-scenario).

In tabel 1 plaatsen we per sector de uitstroompercentages van de referentieperiode (2005-2010) naast die van de twee scenario's voor de periode 2010-2015. We beperken de projectie tot de periode 2010-2015 omdat we de geprojecteerde uitstroom in deze periode kunnen relateren aan de reële

tewerkstelling in het jaar 2010.<sup>9</sup> We bemerken hierbij dat deze periode grotendeels samenvalt met de overgangperiode van het 'langer werken'-scenario waardoor de verschillen tussen de twee scenario's meer uitgesproken zijn dan op de langere termijn.

In de tabel kunnen we aflezen dat de uitstroom van 55-plussers in elke sector lager ligt in het 'langer werken'-scenario dan in het BAU-scenario. In

vele sectoren daalt het uitstroompercentage in het tweede scenario zelfs tot onder het percentage van de referentieperiode. In het onderwijs (q5) bijvoorbeeld, zou de uitstroom van 55-plussers zakken van jaarlijks 2,5% van de totale tewerkstelling bij gelijkblijvende uittredepatronen (BAU-scenario) naar 1,7% indien we de uittredepatronen opschuiven ('langer werken'-scenario). De jaarlijkse uitstroom van 55-plussers zou hiermee zakken van 5 120 naar

**Tabel 1.**

Jaarlijks gemiddelde uitstroom van 55-plussers als percentage van de totale tewerkstelling in de sector en de gemiddelde uittredeleeftijd (55-65 jaar), periode 2005-2010 en projectie 2010-2015 volgens BAU- en 'langer werken'-scenario (Vlaams Gewest)

		Uitstroom 55+ (%)			Gem. uittredeleeftijd		
		'05-'10	'10-'15		'05-'10	'10-'15	
			BAU	Langer werken		BAU	Langer werken
p1	Primaire sector	1,0	1,1	1,0	59,8	60,0	60,4
s1	Verv. dranken, voeding en tabak	1,2	1,8	1,3	59,1	59,1	60,1
s2	Textiel en kleding	2,3	3,1	2,4	58,1	58,3	59,1
s3	Grafische nijverheid	1,5	2,0	1,6	58,7	58,9	59,9
s4+5	Chemie, rubber en kunststoffen	1,8	2,3	1,7	58,8	59,1	60,2
s6	Verv. van bouwmaterialen	2,0	2,4	1,7	58,4	58,8	59,9
s7+8	Metaal	2,0	2,4	1,8	58,0	58,5	59,5
s9+10	Verv. van machines en toestellen	1,9	2,2	1,7	57,9	58,4	59,4
s11	Verv. van transportmiddelen	1,8	2,4	1,8	57,2	57,5	58,5
s12	Houtindustrie en verv. van meubels	1,8	2,4	1,8	59,0	59,2	60,3
s13	Overige industrie	1,8	2,2	1,8	59,3	59,6	60,5
s14+15	Energie, water en afvalverwerking	2,0	2,2	1,6	59,3	59,4	60,8
s16	Bouw	1,4	1,8	1,3	58,9	59,2	60,5
t1+2+3+4	Groot- en kleinhandel	1,0	1,3	1,0	60,0	60,1	61,2
t5+6+7	Transport, logistiek en post	1,6	2,2	1,6	59,8	60,0	61,3
t8	Horeca en toerisme	0,6	0,9	0,8	60,0	60,3	60,7
t9+10+11	Informatica, media en telecom	0,9	1,5	1,1	60,0	60,2	61,5
t12	Financiële diensten	1,8	2,3	1,6	59,5	59,9	61,2
t13+15+16	Zakelijke dienstverlening	0,8	0,9	0,7	61,0	61,3	62,7
t14	Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	0,6	0,8	0,6	58,7	58,8	60,0
t17	Diensten aan personen	0,7	1,2	1,1	60,0	60,5	60,9
q1	Recreatie, cultuur en sport	0,8	1,2	1,1	60,6	61,2	61,9
q2+3+4	Openbare besturen	2,3	3,1	2,2	59,3	59,4	60,9
q5	Onderwijs	2,4	2,5	1,7	60,3	60,4	61,9
q6	Gezondheidszorg	1,2	1,8	1,2	59,5	59,9	61,4
q7	Maatschappelijke dienstverlening	0,7	1,3	0,9	59,8	60,1	61,6
q8	Overige dienstverlening	2,3	2,5	2,1	60,5	60,5	61,8

**Noten:** – BAU: uittredepatronen van 2005-2010 zetten zich door in 2010-2015.

– 'langer werken': uittredepatronen van 55-plussers worden twee jaar opgeschoven.

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)



3 550 werknemers. In de periode 2005-2010 ging het nog om een uitstroom van 2,4% wat neerkwam op 4 550 personen.

We stellen ook vast dat de rangorde van de sectoren (volgens de uitstroompercentages van 55-plussers) op basis van het BAU-scenario grotendeels aangehouden blijft in het 'langer werken'-scenario. Ook in het 'langer werken'-scenario projecteren we de grootste uitstroompercentages bij de textielsector (2,4%) en de openbare besturen (2,2%), en vinden we het laagste uitstroompercentage (0,6%) terug in de uitzendsector. De sterkste uitstroom van 55-plussers wordt in het algemeen weer in de secundaire en quartaire sectoren verwacht.

Terwijl de impact van het 'langer werken'-scenario op het uitstroomniveau zich vooral concentreert in de eerste zeven tot acht jaar na de inwerkingtreding van het mechanisme (zie figuur 6), verwachten we een meer structureel en blijvend effect op de gemiddelde uittredeleeftijd. Om hier zicht op te krijgen plaatsen we in tabel 1 naast de uitstroompercentages ook de overeenkomstige gemiddelde uittredeleeftijden. De gemiddelde uittredeleeftijd zal in alle sectoren aanzienlijk hoger liggen in het 'langer werken'-scenario. In de meeste secundaire sectoren evolueert de gemiddelde uittrede in dit

scenario richting 60 jaar. In de tertiaire en quartaire sectoren schommelt deze eerder tussen 61 en 62 jaar.

## Vervangingsvraag en totale aanwervingsbehoefte

In deze afsluitende sectie laten we het perspectief van de 55-plussers los en trekken we de analyse open naar de gehele tewerkstelling. Dit doen we om te beginnen door in plaats van de uitstroom van 55-plussers de 'totale' uitstroom te presenteren. Dit is de geprojecteerde uitstroom over alle leeftijden heen. Deze totale uitstroom ligt logischerwijze steeds hoger dan de uitstroom bij 55-plussers. Het verschil tussen beide is gelijk aan de uitstroom bij jongere leeftijdsgroepen (de min-55-jarigen). Die uitstroom kan zowel te maken hebben met jobmobiliteit tussen sectoren als met een krimp van de sectorale tewerkstelling. In het eerste geval betekent dit dat de totale uitstroom vooral opgedreven wordt doordat de sector gekenmerkt wordt door veel in- en uitstroombewegingen van werknemers. In een krimpsector daarentegen heeft de hoge uitstroom veeleer te maken met de afbouw van de tewerkstelling, waardoor in alle leeftijdsgroepen heel wat jobs verloren gaan.

**Tabel 2.**

Definities van en relaties tussen vraagcomponenten in het projectiemodel

	Definitie	Berekening
<b>Totale vraag (TV)</b>	Totale aanwervingsbehoefte	Vervangingsvraag + Uitbreidingsvraag
<b>Vervangingsvraag (VV)</b>	Aanwervingsbehoefte door uitstroom	In groeisector = uitstroom In krimpsector = uitstroom - tewerkstellingskrimp
<b>Uitbreidingsvraag (UV)</b>	Aanwervingsbehoefte door tewerkstellingsgroei	In groeisector = tewerkstellingsgroei In krimpsector = 0

**Noten:** De hier weergegeven definities en relaties wijken af van eerdere studies (zie Herremans & Vanderbiesen, 2011; Sels, Herremans & Vanderbiesen, 2011):

- In de vorige methodologie werd de uitbreidingsvraag bij een tewerkstellingskrimp gelijkgesteld aan die krimp, waardoor er sprake was van een negatieve uitbreidingsvraag. In het nieuwe model beschouwen we een negatieve aanwervingsbehoefte als een theoretische onmogelijkheid en leidt een tewerkstellingskrimp aldus tot een uitbreidingsvraag gelijk aan nul. De tewerkstellingskrimp wordt nu verrekend in de vervangingsvraag.
- In de vorige studies werd de vervangingsvraag simpelweg gelijkgesteld aan de totale uitstroom van 55-plussers, wat in een krimpsector leidde tot een overschatting van de vervangingsvraag (dit werd nadien wel verrekend in de totale vraag). In het nieuwe model wijken we op twee punten hier van af. Ten eerste verrekenen we de tewerkstellingskrimp nu wel in de vervangingsvraag. Ten tweede houden we nu ook rekening met de 'totale' uitstroom (over alle leeftijden heen). Deze ingrepen zorgen er voor dat de vervangingsvraag beter dan voordien de reële aanwervingsbehoeften weerspiegelt.

De totale uitstroom kunnen we gebruiken om de totale (verwachte) vervangingsvraag te berekenen. Hieronder verstaan we de arbeidsvraag die ontstaat vanwege uitstroom uit de sector, onder andere door (vervroegde) pensioneringen, maar eveneens door jobmobiliteit of (gedwongen) contractbeëindiging.

De vervangingsvraag dekt enkel dat gedeelte van de uitstroom waar naar verwachting een vervanging tegenover staat. Indien in de bewuste sector een daling van de tewerkstelling wordt verwacht, hoeft immers niet de volledige uitstroom vervangen te worden. Daarom maken we eerst een schatting van de verwachte tewerkstellingsgroei. Omdat er vooralsnog geen tewerkstellingsprognoses beschikbaar zijn op het gedetailleerde sectorniveau dat we hier hanteren, gaan we uit van een eenvoudig scenario waarbij we de gemiddelde groei over de historische periode 2005-2010 doortrekken naar de periode 2010-2015. We houden met andere woorden vast aan de sectorspecifieke tewerkstellingsevoluties uit het recente verleden.

Indien de tewerkstellingsgroei positief is, dan duiden we de vraag die deze groei genereert aan als de 'uitbreidingsvraag' van de sector. In dit geval kan ook de volledige uitstroom vervangen worden, zodat de vervangingsvraag gelijk is aan de totale uitstroom. Indien de tewerkstellingsgroei negatief is, is er daarentegen geen sprake van een uitbreidingsvraag en zetten we de uitbreidingsvraag op nul. De vervangingsvraag is dan beperkt tot de totale uitstroom verminderd met de tewerkstellingskrimp.

Als we tenslotte de uitbreidings- en de vervangingsvraag samentellen, bekomen we de totale vraag in de sector. Deze totale vraag geeft de aanwervingsbehoefte weer om het geprojecteerde tewerkstellingsniveau van de sector te bereiken. Bovenstaande definities en relaties geven we in tabel 2 nog eens overzichtelijk weer.

In tabel 3 berekenen we deze vraagcomponenten voor alle sectoren, zowel voor de referentieperiode als voor de twee projectiescenario's. Net zoals in tabel 1 zien we een duidelijk verschil tussen de scenario's waarbij de vervangingsvraag in het BAU-scenario hoger ligt dan in de referentieperiode 2005-2010, daar waar die in het 'langer werken'-scenario vaak lager ligt. Door de uittrede uit de arbeidsmarkt af te remmen, kan de vervangingsvraag

duis vrij substantieel gedrukt worden. Dit heeft ook implicaties voor de totale vraag die in het 'langer werken'-scenario steevast lager uitvalt dan in het BAU-scenario.

Het inrekenen van een tewerkstellingskrimp wijzigt enigszins het beeld dat we hadden louter op basis van de uitstroomgegevens. We zien dat bij enkele sectoren, zoals de textielsector (s2), een hoge uitstroom grotendeels gecompenseerd wordt door een negatieve tewerkstellingsgroei. Door het inbrengen van de verwachte tewerkstellingsgroei krijgen we dan ook een genuanceerder beeld van de effectieve nood aan vervanging. Zo is de verwachte vervangingsvraag in de periode 2010-2015 in de textielsector slechts gelijk aan 1,1% in het BAU-scenario, wat het op één na laagste niveau is van alle sectoren. In het 'langer werken'-scenario zakt dit zelfs tot 0,4%. De hoge jaarlijkse uitstroom van werknemers (meer dan 6% per jaar in beide scenario's) creëert als gevolg van de forse tewerkstellingskrimp in de sector (-5,9%) slechts een beperkte vervangingsbehoefte. We zien dat vele industriële (secundaire) sectoren dit beeld van de textielsector volgen, waarbij een hoge uitstroom niet leidt tot een evenredige vervangingsvraag.

Opmerkelijk is ook de hoge vervangingsvraag in de sector horeca en toerisme (t8). Dit heeft echter weinig te maken met de vergrijzing (gezien het zeer lage uitstroompercentage van 55-plussers), maar eerder met de sterke jobmobiliteit bij de jongere leeftijdsgroepen. Een gelijkaardig fenomeen lijkt te spelen bij de informatica- en telecomsector (t9+10+11), waar we ook een hoge vervangingsvraag projecteren ondanks een relatief laag uitstroompercentage bij de 55-plussers. Bij andere sectoren met een hoge vervangingsvraag – zoals de openbare besturen (q2+3+4) en overige dienstverlening (q8) – lijkt dan weer wel een sterk vergrijzingseffect te spelen.

De grootste totale aanwervingsbehoefte situeert zich bij de sectoren waarvoor we bovenop een behoorlijke vervangingsvraag ook een sterke tewerkstellingsgroei schatten (op basis van het doortrekken van de historische groei). Dan komen we bij de tertiaire en quartaire sectoren terecht. De zakelijke dienstverlening (t13+15+16) spant de kroon met een jaarlijkse totale vraag van maar liefst 9,6% van de totale tewerkstelling in het BAU-scenario. Deze hoge totale



**Noten:** – Groei: dit is de tewerkstellingsgroei. We trekken de tewerkstellingsgroei van 2005-2010 door naar 2010-2015. We doen dit echter op een meer gedetailleerd sector- en geografisch niveau dan in de tabel weergegeven. Hierdoor spelen er samenstellingseffecten en kan er voor een sector een afwijking bestaan tussen de historische en de geprojecteerde groei.

- UIT: totale uitstroom.
- UV: uitbreidingsvraag, dit is de aanwervingsbehoefte door tewerkstellingsgroei, deze wordt op nul gezet in geval van negatieve groei.
- W: vervangingsvraag, dit is de aanwervingsbehoefte door uitstroom verminderd met een eventuele tewerkstellingskrimp (de formule wordt op een meer gedetailleerd niveau toegepast waardoor afrondingsverschillen ontstaan).
- TV: totale vraag, dit is de totale aanwervingsbehoefte, of de som van de uitbreidings- en vervangingsvraag (de formule wordt op een meer gedetailleerd niveau toegepast waardoor afrondingsverschillen ontstaan).
- BAU: uittredepatronen van 2005-2010 zetten zich door in 2010-2015.
- 'langer werken': uittredepatronen van 55-plussers worden twee jaar opgeschoven.

**Bron:** RSZ Gedecentraliseerd (Bewerking Steunpunt WSE)

vraag volgt vooral uit de hoog geschatte groeiverwachting (+8,7%). Het is uiteraard nog de vraag of de hoge groei die we tussen 2005 en 2010 observeerden zich op eenzelfde wijze zal doorzetten in de daaropvolgende jaren. De impact van het 'langer werken'-scenario is hier trouwens relatief beperkt. Bij het opschuiven van de uittredepatronen zakt de totale vraag in de zakelijke dienstverlening van 9,6% tot 9,4% per jaar. Dit volgt uit het feit dat de totale vraag hier voornamelijk aangedreven wordt door de uitbreidingsvraag (als gevolg van tewerkstellingsgroei), en in mindere mate door de vervangingsvraag (als gevolg van de uitstroom van 55-plussers). De impact van langer werken weegt hier dan ook minder door in de totale vraag of aanwervingsbehoefte.

## Conclusie

---

De analyses in dit artikel geven aan dat de vergrijzing en hieraan gerelateerde uitstroom een fenomeen is waar alle sectoren mee te kampen hebben. Om de impact hiervan weer te geven op niveau van de sectoren, ontwikkelden we twee scenario's. In een eerste scenario gingen we uit van gelijkblijvende uittredepatronen. In een tweede scenario hielden we rekening met een vertraagde uittrede als gevolg van langer werken. Hierdoor wordt de uitstroom in elke sector afgeremd, tenminste tijdens een overgangperiode, en zal de gemiddelde uittredeleeftijd structureel hoger liggen.

In beide scenario's verwachten we dat de grootste uitstroom van 55-plussers zich in de secundaire en quataire sectoren situeert. In de quataire sectoren (publieke dienstensectoren) wordt de hoge uitstroom voornamelijk aangedreven door het hoge percentage 55-plussers. De quataire sectoren omvatten met andere woorden een groot contingent van werknemers die de komende vijf tot tien jaar uit de arbeidsmarkt zullen treden. In de secundaire sectoren (voornamelijk industriële sectoren) wordt de hoge uitstroom daarentegen vooral aangedreven door de afbouw van de tewerkstelling. De tewerkstellingskrimp die we in heel wat industriële sectoren vaststellen, treft eveneens de 55-plussers, waardoor deze meer dan elders en vaak op jongere leeftijd de arbeidsmarkt verlaten.

De uitstroom van 55-plussers zal echter niet noodzakelijk een aanwervingsbehoefte creëren. In een krimpsector hoeft immers niet de volledige uitstroom

vervangen te worden, maar kan deze aangewend worden om door middel van niet-vervanging een deel van de tewerkstellingskrimp te realiseren. Toch geven de projecties aan dat er in alle sectoren – ook in de krimpsectoren – nog aanwervingen te verwachten zijn als gevolg van een uitstroom van werknemers. De grootste totale aanwervingsbehoefte situeert zich echter bij de sectoren die bovenop een behoorlijke vervangingsvraag ook een sterke tewerkstellingsgroei verwachten. Het is vooral in deze groeisectoren dat de door de vergrijzing gegenereerde vervangingsbehoefte een grote uitdaging wordt.

Tot slot willen we nog benadrukken dat de geprojecteerde vraagcomponenten sterk afhankelijk zijn van de groeiverwachting in de sectoren. In deze analyse gingen we uit van een groeiscenario waarbij de sectorgroei (of krimp) van de laatste vijf jaar doorgetrokken wordt naar de komende vijf jaar. We houden met andere woorden vast aan de sectorspecifieke tewerkstellingsevoluties uit het recente verleden. Uiteraard zijn er andere groeiscenario's denkbaar. Gezien de sanering van de publieke financiën en de economische terugval waarmee we geconfronteerd worden, is het zelfs eerder waarschijnlijk dat de groeicurves zullen vertragen in de komende jaren. In dat geval zullen ook de vraagcomponenten die we hier weergaven lager uitvallen. Het kan daarom nuttig zijn om bij toekomstige analyses het effect van alternatieve groeiscenario's na te gaan.

*Boie Neefs*

*Wim Herremans*

*Luc Sels*

*Steunpunt WSE*

## Noten

1. Op het moment van de analyse waren de vereiste data voor 2011 nog niet beschikbaar.
2. Het gaat enkel over loontrekkenden gekend bij RSZ. Loontrekkenden bij RSZPPO (Rijksdienst voor Sociale Zekerheid van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten) worden hier niet meegeteld omdat de vereiste data niet beschikbaar waren.
3. Het gaat om een herziening van de NACE-nomenclatuur en een sectorale verschuiving van de dienstenchequetewerkstelling. Deze correcties worden beschreven in een uitgebreider rapport dat gepubliceerd wordt op de website van het Steunpunt WSE.

4. Voor de cijfers achter de figuren in dit artikel verwijzen we naar een uitgebreider rapport dat wordt gepubliceerd op de website van het Steunpunt WSE.
5. Bedrijfs-, werkgevers- en beroepsorganisaties en diverse verenigingen.
6. Methode waarbij de doorstroom van het aantal werkenden per leeftijdscohort wordt geanalyseerd zodat deze op de toekomst geprojecteerd kan worden. In het WSE-sectormodel bestaan de leeftijdscohorten uit individuele leeftijdsjaren en gebeurt de projectie naar de toekomst aan de hand van de gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënten uit de periode 2005-2010. Dit wordt verder beschreven in een uitgebreider rapport dat gepubliceerd wordt op de website van het Steunpunt WSE.
7. Voor een gedetailleerde toelichting van de hervormingen verwijzen we naar de bijdrage van Vanthuyne (2012) of Neefs, Herremans & Sels (2012) in *Over.Werk* nummer 2 van 2012.
8. De uitstroom op de leeftijd van 62 jaar neemt geleidelijk toe doordat de groep werknemers die langer werkt geleidelijk uitgebreid wordt (elk jaar komt er een leeftijdscohort bij), tot op het moment dat de cohorte van 54-jarigen in 2010 de leeftijd van 62 jaar bereikt (in 2018). Vanaf dan wordt het verschil tussen de twee scenario's enkel nog bepaald door samenstellingseffecten (met name de leeftijdsverdeling van de werknemers).
9. Voor het berekenen van uitstroompercentages in de periode 2015-2020 zouden we vooreerst een schatting moeten maken van de totale tewerkstelling in het jaar 2015. De schatting daarvan hangt af van de groeiverwachting in de sectoren, die we pas later in het model inbrengen.

## Bibliografie

- Herremans, W. & Vanderbiesen, W. 2011. *De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector. Pilotstudie in het kader van VLAMT*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- 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. & Vanderbiesen, W. 2011. De demografische wissel. Impact op de Belgische arbeidsmarkt. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Studiecommissie voor de Vergrijzing. 2012. *Jaarlijks verslag. Oktober 2012*. Brussel: Hoge Raad van Financiën.
- Vanthuyne, J. (2012). Federale hervormingen eindeloopbaanbeleid. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.