

De 2020 doelstellingen behaald, maar kloof met EU blijft overeind

De boordtabel eindeloopbaan 2019

In de laatste edities van de boordtabel eindeloopbaan dook de werkzaamheidsgraad van de groep 50-64 en 55-64 nog ruim onder de 'Pact 2020' doelstellingen (60% voor de groep 50-64 en 50% voor de groep 55-64). De beweging richting de 2020-doelstelling was wel ingezet en blijkt ook haar vruchten te hebben afgeworpen. In 2018 werden de werkzaamheidsdoelstellingen immers vroegtijdig behaald (63,5% bij 50-64 jarigen; 52,5% bij 55-64 jarigen). Toch kunnen de Vlaamse beleidsmakers niet op hun lauweren rusten. Het aandeel werkende 55-plussers scoort anno 2018 nog steeds beduidend onder het EU-gemiddelde, en een pak lager dan koplopers als Zweden (77,9%). Tegelijk neemt de noodzaak toe om de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers verder op te hogen, gezien de demografische druk op de arbeidsmarkt (Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018) en het betaalbaar houden van de sociale zekerheidsuitgaven. In deze update van de boordtabel eindeloopbaan bekijken we daarom op vlak van een uitgebreide reeks indicatoren in welke mate de voorbije jaren vooruitgang geboekt werd.

duiden we aan met een (+) of (-). De drijfkrachten zijn ingedeeld in drie clusters: instroom, doorstroom en uitstroom. Om de werkzaamheidsgraad van 55-plussers te verhogen, is het van belang om de herintrede in deze groep te bevorderen (instroom) en de uittrede uit de arbeidsmarkt (uitstroom) uit te stellen. De instroom en uitstroom worden daarbij beïnvloed door evoluties die we onder de noemer doorstroom plaatsen. In dit luik bekijken we drijfkrachten die iets vertellen over de inspanningen van 55-plussers om blijvend inzetbaar te zijn op de arbeidsmarkt zoals opleidingsdeelname en jobmobiliteit.

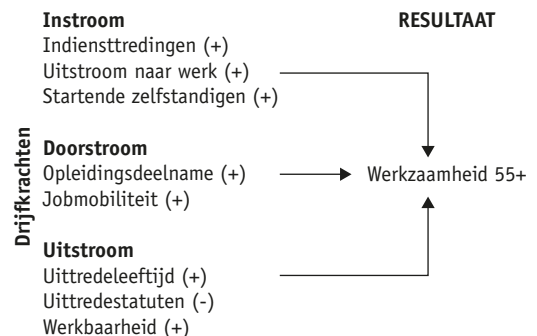
In dit artikel bespreken we eerst de evolutie van de werkzaamheidsgraad bij 50- en 55-plussers

De boordtabel eindeloopbaan

In de vorige edities van de boordtabel eindeloopbaan (Sels, Van Woensel, & Herremans, 2008; Sels, Herremans, Nuyts, & Vansteenkiste, 2010; Herremans, Boey, Vansteenkiste, Theunissen, & Sels, 2012) onderscheidde we verschillende drijfkrachten die de werkzaamheid bij 55-plussers beïnvloeden. In figuur 1 geven we een overzicht van de drijfkrachten die we in dit artikel behandelen. De verwachte relatie van de drijfkrachten met de werkzaamheidsgraad

Figuur 1.

Boordtabel eindeloopbaan



in de afgelopen vijftien jaar. Vervolgens gaan we dieper in op de recente evoluties van de verschillende drijfkrachten. Op basis van de vastgestelde ontwikkelingen kennen we aan de drijfkrachten een groen, oranje of rood licht toe. Groen staat voor een duidelijke progressie, oranje voor een aarzelende vooruitgang en rood voor een status quo of achteruitgang. Bij het bepalen van het groene, oranje of rode licht houden we waar mogelijk ook rekening met de progressie van kwetsbare groepen binnen de 50- en 55-plussers.

Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij 50- en 55-plussers

In tabel 1 geven we de evolutie weer van de werkzaamheidsgraad in de voorbije vijftien jaar van de 50- en 55-plussers wonend in het Vlaams Gewest, met een opdeling naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau. Voor de beide leeftijdsgroepen noteren we een duidelijke stijging van de werkzaamheidsgraad. In 2003 waren respectievelijk iets meer dan vier op de tien en een kwart van de 50- en 55-plussers aan het werk. Vijftien jaar later waren meer dan zes op de tien 50-plussers (+21,4 ppt) in Vlaanderen aan het werk en werkte meer dan de helft van de 55-plussers (+26,0 ppt). Het verschil met het Europees gemiddelde (EU28) bij de groep van 50 tot 64 jaar bedroeg anno 2018 nog 2,7 procentpunten. Bij de 55- tot 64-jarigen was het verschil nog iets groter met 6,2 procentpunten. Zowel de 50-plussers (-6,6 ppt) als de 55-plussers (-7,1 ppt) verkleinden hun achterstand tussen 2003 en 2018.

Ook de verschillende samenstellende leeftijdsgroepen kennen elk een groei van hun werkzaamheidsgraad in de beschouwde periode. De 50- tot 54-jarigen behouden het grootste aandeel werkenden (83,9%), voor de 55- tot 59-jarigen (72,3%) en de 60- tot 64-jarigen (30,2%). De sterkste groeiers zijn de 55- tot 59-jarigen (+33,4 ppt) die hierdoor iets meer in de buurt komen van de groep tussen 50 en 54 jaar. Vanaf 60 jaar neemt de werkzaamheidsgraad een flinke duik. In 2018 bedroeg de kloof met de 50- tot 54-jarigen 53,7 procentpunten en 42,1 procentpunten tegenover de 55- tot 59-jarigen. Op Europees gebied kwamen in 2018 de 50- tot 54-jarigen (+4,2 ppt) en de 55- tot 59-jarigen (+0,5 ppt) uit boven het gemiddelde. De groep van 60 tot 64 jaar kende nog een behoorlijke achterstand met 14,2 procentpunten. Bovendien is de

groep van 60 tot 64 jaar de enige leeftijdsgroep waar bij het verschil in werkzaamheid met het Europees gemiddelde toenam (+0,7 ppt) tussen 2003 en 2018.

De stijging van de werkzaamheidsgraad bij 50- en 55-plussers is meer toe te rekenen aan de toegenomen arbeidsdeelname van vrouwen dan aan deze van mannen. Bij mannen tussen 50 en 64 jaar steeg het aandeel werkenden van 54,2% in 2003 naar 68,7% in 2018 (+14,5 ppt). Vrouwen in deze leeftijdsgroep kenden een stijging van de werkzaamheid van 29,8% naar 58,2% (+28,4 ppt). In de afgelopen vijftien jaar bedroeg de stijging van de werkzaamheid bij vrouwelijke 50-plussers dus bijna het dubbele van hun mannelijke leeftijdsgenoten. Vooral in de groepen van 50 tot 54 jaar (+20,3 ppt) en 55 tot 59 jaar (+16,6 ppt) lag de groei heel wat hoger dan bij mannen. Bij de 60- tot 64-jarigen is de stijging van de werkzaamheid bij mannen en vrouwen ongeveer gelijk. Ondanks de sterkere groei van de werkzaamheid bij vrouwen, schommelt het verschil met mannen in 2018 voor alle leeftijdsgroepen nog altijd rond 10 procentpunten. In Europees perspectief scoren zowel mannen (-3,8 ppt) en vrouwen (-1,9 ppt) tussen 50 en 64 jaar, als mannen (-7,7 ppt) en vrouwen (-5,1 ppt) tussen 55 en 64 jaar nog iets minder dan het Europees gemiddelde. In de beide groepen konden mannen en vrouwen wel wat van hun achterstand wegwerken. De afstand met het Europees gemiddelde is ook voor mannen (-15,7 ppt) en vrouwen (-13,1 ppt) apart, opvallend groter in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar. Dit verschil bleef tussen 2003 en 2018 nagenoeg gelijk.

De toename van de werkzaamheidsgraad bij 50-plussers is ongeveer even groot bij de verschillende subgroepen naar opleidingsniveau. Bij 55-plussers is het verschil in de toename van de werkzaamheidsgraad wel meer uitgesproken naar gelang het opleidingsniveau. Hooggeschoolde 55-plussers kennen de sterkste stijging van het aandeel werkenden (+27,3 ppt), gevolgd door midden-geschoolden (+21,4 ppt) en kortgeschoolden (+15,1 ppt). De stijging van de werkzaamheidsgraad tussen 2003 en 2018 is in beide leeftijdsgroepen voornamelijk toe te rekenen aan de midden- en hooggeschoolden. Niet alleen stijgt de werkzaamheidsgraad in deze subgroepen iets meer, ten opzichte van 2003 nam hun aandeel in de totale groep sterk toe terwijl het aandeel kortgeschoolden ongeveer halveerde.

Op Europees vlak scoren zowel de kortgeschoolde (-6,8 ppt), de middengeschoolde (-3,5 ppt) als de hooggeschoolde (-0,9 ppt) 50-plussers lager dan

het Europees gemiddelde, al werd de kloof wat kleiner. De grootste inhaalbeweging werd gemaakt door de hooggeschoolden (-8,7ppt), gevolgd door

Tabel 1.

Werkzaamheidsgraad 50- tot 64-jarigen naar leeftijd, geslacht en opleidingsniveau (Vlaams Gewest, EU28; 2003-2018)

(%)	Vlaams Gewest							EU28		
	2003	2008	2013	2016	2017	2018	'03-'18 (ppt)	2003	2018	'03-'18 (ppt)
Totaal										
50-54 jaar	67,9	74,5	79,7	81,0	81,0	83,9	+16,0	70,7	79,7	+9,0
55-59 jaar	38,9	51,3	62,2	66,4	69,3	72,3	+33,4	53,5	71,8	+18,3
60-64 jaar	11,4	15,7	21,1	24,3	27,2	30,2	+18,8	24,9	44,4	+19,5
50-64 jaar	42,1	49,1	56,5	59,1	60,8	63,5	+21,4	51,4	66,2	+14,8
55-64 jaar	26,5	34,3	42,9	46,7	49,5	52,5	+26,0	39,8	58,7	+18,9
Mannen										
50-54 jaar	82,8	85,1	87,4	87,2	86,3	88,9	+6,1	80,0	85,1	+5,1
55-59 jaar	51,9	62,4	68,9	72,1	75,4	77,1	+25,2	64,2	77,8	+13,6
60-64 jaar	17,6	21,8	25,8	28,7	32,0	35,8	+18,2	33,4	51,5	+18,1
50-64 jaar	54,2	58,7	63,1	64,7	66,3	68,7	+14,5	61,1	72,5	+11,4
55-64 jaar	36,7	43,2	48,8	51,8	55,1	57,7	+21,0	49,6	65,4	+15,8
Vrouwen										
50-54 jaar	52,5	63,7	71,9	74,5	75,7	78,9	+26,4	61,6	74,4	+12,8
55-59 jaar	25,7	40,0	55,4	60,7	63,2	67,5	+41,8	43,2	66,0	+22,8
60-64 jaar	5,4	9,7	16,3	19,9	22,4	24,7	+19,3	17,1	37,8	+20,7
50-64 jaar	29,8	39,5	49,9	53,3	55,1	58,2	+28,4	42,1	60,1	+18,0
55-64 jaar	16,4	25,4	37,0	41,5	43,9	47,3	+30,9	30,6	52,4	+21,8
Kortgeschoold										
50-54 jaar	56,0	62,9	66,9	67,0	66,2	68,7	+12,7	59,6	63,8	+4,2
55-59 jaar	30,9	38,2	47,6	48,0	53,0	55,1	+24,2	43,9	56,2	+12,3
60-64 jaar	8,1	11,0	13,7	15,7	16,6	17,6	+9,5	22,2	32,4	+10,2
50-64 jaar	31,3	36,7	40,9	41,1	43,0	43,5	+12,2	41,9	50,3	+8,4
55-64 jaar	19,7	24,4	29,9	31,3	33,8	34,8	+15,1	33,1	44,0	+10,9
Middengeschoold										
50-54 jaar	72,2	78,3	82,4	81,8	82,6	84,5	+12,3	73,3	82,2	+8,9
55-59 jaar	43,4	56,4	64,4	69,6	71,1	72,3	+28,9	55,2	74,2	+19,0
60-64 jaar	13,0	17,1	21,7	23,3	26,5	29,3	+16,3	23,8	44,9	+21,1
50-64 jaar	49,2	54,6	60,8	61,9	62,7	64,9	+15,7	54,7	68,4	+13,7
55-64 jaar	31,7	38,9	45,6	48,7	50,7	53,1	+21,4	41,1	60,5	+19,4
Hooggeschoold										
50-54 jaar	85,9	86,9	88,6	90,6	89,4	91,8	+5,9	87,7	90,0	+2,3
55-59 jaar	57,0	71,7	79,0	84,7	82,6	87,3	+30,3	74,2	84,7	+10,5
60-64 jaar	23,5	25,9	35,0	40,8	43,7	48,6	+25,1	43,5	60,6	+17,1
50-64 jaar	62,8	65,9	72,0	76,3	75,7	79,1	+16,3	72,4	80,0	+7,6
55-64 jaar	43,4	50,6	60,4	66,0	66,4	70,7	+27,3	61,1	73,7	+12,6

Bron: EAK – Statbel, LFS – Eurostat (Bewerking Steunpunt Werk)

Noot: Tijdreeksbreuk tussen 2016 en 2017

de kortgeschoolden (-3,8ppt) en middengeschoolden (-2,0ppt). Voor de 55-plussers stellen we gelijkaardige evoluties vast. Voor alle opleidingsniveaus is het verschil met Europa ook hier opvallend groter in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar. Enkel bij de hogeschoolden werd dit verschil in de loop der jaren wat kleiner (-8,0 ppt).

Instroom

Een belangrijke hefboom om de werkzaamheidsgraad bij 55-plussers op te hogen, is de versterking van de herintrede binnen deze groep. Om de evoluties op dit vlak in kaart te brengen, kijken we naar het aandeel 50- en 55-plussers in de indiensttredingen, de uitstroom naar werk van werkzoekende 55-plussers en het aandeel startende zelfstandigen bij 50- en 55-plussers.

Indiensttredingen

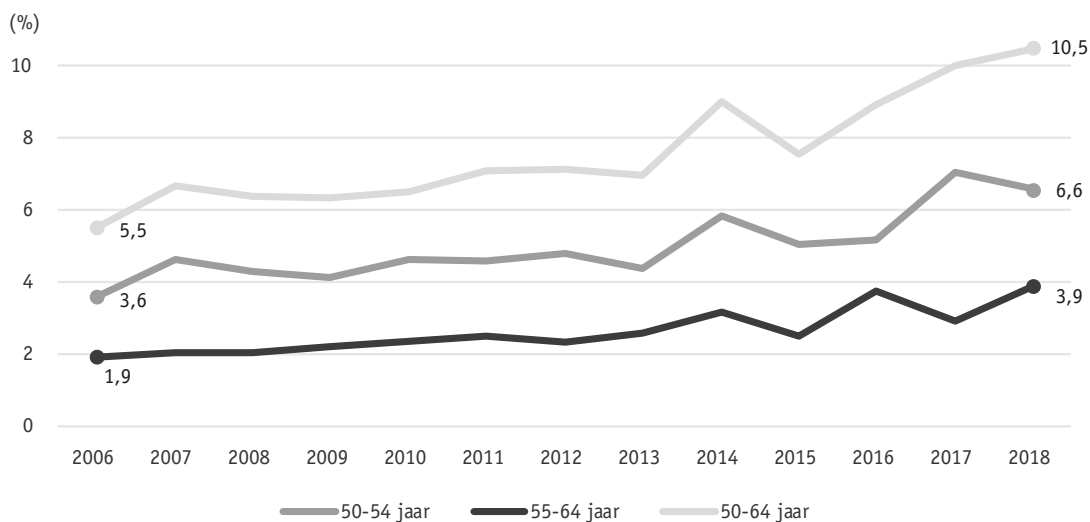
Om 55-plussers meer aan het werk te krijgen, is het noodzakelijk dat zij over goede aanwervingskansen

beschikken. Ook in het Vlaamse doelgroepenbeleid wordt ingezet op een verhoging van de aanwervingskansen van 55-plussers aan de hand van verminderde werkgeversbijdragen bij aanwervingen. Vanaf 2019 wordt deze inspanning nog verhoogd via een volledige vrijstelling van de werkgeversbijdrage bij nieuwe aanwervingen van niet-werkende werkzoekende 55-plussers voor maximum acht kwartalen. We maken een inschatting van de aanwervingskansen op basis van het aandeel 50- en 55-plussers in het totaal aantal indiensttredingen. Bij de indiensttredingen tellen we iedereen die start in een nieuwe job. Het gaat om personen die instromen van niet-werk naar werk en om personen die van job veranderen.

Tussen 2006 en 2018 is het aandeel 50-plussers in het totaal aantal indiensttredingen (15-64 jaar) gestegen van 5,5% tot 10,5%. Deze periode lijkt uiteen te vallen in twee delen. In de periode na de economische crisis, tussen 2007 en 2013, blijft het aandeel 50-plussers in de indiensttredingen vrij constant. Vanaf 2014 herneemt de groei van het aandeel 50-plussers opnieuw. Deze evolutie geldt zowel voor de 50- tot 54-jarigen, als voor de 55-plussers.

Figuur 2.

Evolutie van het aandeel 50- en 55-plussers in het totaal aantal indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2006-2018)



Bron: Statbel – EAK (Bewerking Steunpunt Werk)

Noot: a. Tjeddreksbreuk tussen 2016 en 2017

b. In 2010 is het resultaat voor de groep van 55 tot 64 jaar niet betrouwbaar wegens te kleine celtaantallen

Tot 2013 blijft het aandeel in de indiensttredingen voor de beide leeftijdsgroepen vrij constant. Nadien stijgt het aandeel van 4,4% in 2013 tot 6,6% in 2018 bij 50- tot 54-jarigen en van 2,6% tot 3,9% bij de 55-plussers.

Evoluties aan zowel de aanbod- als de vraagzijde van de arbeidsmarkt spelen een rol in deze toename van het aandeel 50-plussers in het totale aantal indiensttredingen. Langs de aanbodzijde heeft de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd een invloed. Zo is het aandeel 50-plussers in de bevolking van 15 tot 64 jaar tussen 2006 en 2018 geleidelijk gestegen (+15,5%). Daarnaast is er de trend dat Vlamingen langer beroepsactief blijven, onder meer onder impuls van de verhoging van de pensioenleeftijd en de afbouw van het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT). De gemiddelde uittredeleeftijd in Vlaanderen steeg van 58,8 jaar in 2005 tot 60,3 jaar in 2016 (zie verder in dit stuk en Scholiers & Vansteenkiste, 2018). Langs de vraagzijde, kunnen we veronderstellen, dat werkgevers meer openstaan om 50-plussers aan te werven, onder andere als reactie op de toegenomen krapte op de arbeidsmarkt.

Tot slot merken we op dat kort- en middengeschoolden ondervertegenwoordigd zijn in de indiensttredingen bij 50-plussers. Bij de 50- tot 64-jarigen die een nieuwe job startten in 2018 was

24,5% kortgeschoold en 37,6% middengeschoold terwijl ze, respectievelijk, 28,0% en 39,7% uitmaken van de totale groep van 50- tot 64-jarigen. Hooggeschoolden zijn oververtegenwoordigd in de indiensttredingen. Van de 50-plussers die in 2018 een nieuwe job startten was 37,8% hooggeschoold, terwijl hun aandeel in de totale groep 50-plussers lager ligt (32,3%).

Oranje licht

Het aandeel 50-plussers in het totaal aantal indiensttredingen bleef haast ongewijzigd tot en met 2013. Vanaf 2014 werd een stijging ingezet aan een groeirijme dat heel wat hoger ligt dan het tempo waaraan de bevolking vergrijst. We dienen echter twee kanttekeningen te maken bij deze positieve evolutie. Ten eerste doet deze stijging zich niet voor in de groep van 55 tot 64 jaar, waar we een eerder schommelend patroon van de evolutie van het aandeel indiensttredingen vaststellen. Daarnaast blijken kortgeschoolde 50-plussers over minder goede aanwervingskansen te beschikken dan hun hoger geschoolde leeftijdsgenoten. Gegeven de stagnatie van de aanwervingskansen van 55-plussers en de zwakkere aanwervingskansen van kortgeschoolden plaatsen we, ondanks de opmerkelijke vooruitgang bij de 50-plussers, het licht op oranje.

Tabel 2.

Gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk, naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2007-2018)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
% per maand												
< 25 jaar	21,8	21,2	16,2	17,9	19,1	15,6	14,4	15,0	15,6	15,4	15,7	16,0
25-39 jaar	14,2	14,2	11,3	12,8	13,3	11,2	10,5	10,7	11,2	11,8	11,9	12,6
40-54 jaar	6,5	6,9	6,1	7,1	7,5	6,9	6,7	7,0	7,3	8,1	8,5	9,1
≥ 55 jaar	2,3	2,2	1,8	1,8	1,8	1,7	1,8	1,8	1,9	2,1	2,4	2,7
Totaal	11,8	11,7	9,6	10,7	11,1	9,6	9,1	9,2	9,3	9,8	10,0	10,3
n per maand												
< 25 jaar	8 114	7 315	7 167	8 227	7 859	6 918	7 066	7 264	7 167	7 037	6 675	6 166
25-39 jaar	8 453	7 683	7 540	9 026	8 624	7 713	8 131	8 880	9 063	9 197	8 813	8 378
40-54 jaar	4 553	4 235	4 040	4 832	4 708	4 294	4 365	4 700	4 764	4 948	4 817	4 641
≥ 55 jaar	364	399	382	454	480	472	525	639	753	881	984	1 099
Totaal	21 484	19 632	19 129	22 539	21 671	19 396	20 087	21 483	21 747	22 062	21 288	20 284

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt Werk)

Uitstroom naar werk

De herintrede van werkzoekende 55-plussers vormt een belangrijk onderdeel in het opkrikken van de werkzaamheid in deze leeftijdsgroep. De VDAB-aanpak van werkzoekende 55-plussers kende de laatste jaren een aantal belangrijke veranderingen. 55-plussers vielen tot voor kort onder de Actief+ werking, waarbij ze extra ondersteund werden bij hun zoektocht naar werk. Sinds kort zet de VDAB sterk in op gelijke behandeling van 55-plussers. De maximumleeftijd voor vrijstelling van beschikbaarheid wordt stelselmatig opgehoogd: vanaf 2020 gelden enkel nog vrijstellingen voor wie ouder is dan 65 jaar of een loopbaan van meer dan 44 jaar heeft. Sinds 2018 krijgen alle bij VDAB ingeschreven 55-plussers ook automatisch vacatures doorgestuurd en worden ze meegenomen in de nieuwe contactstrategie. Dit geldt ook voor SWT'ers, die aangepast beschikbaar zijn.

We bekijken voor deze drijfkracht het aandeel niet-werkende werkzoekenden (nwwz) dat maandelijks uitstroomt naar werk. Het aandeel uitstroom naar werk wordt berekend als de verhouding tussen het aantal nwwz dat uitstroomt naar werk doorheen een maand en het totaal aantal nwwz op de laatste

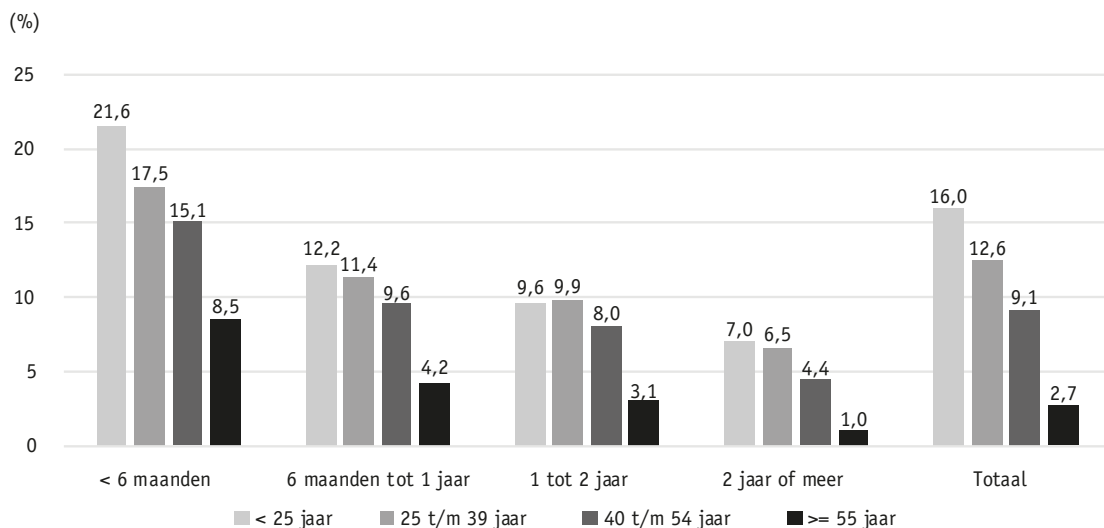
dag van de maand voordien. De gehele groep nwwz bestaat zowel uit werkzoekenden die recent instroomden, als werkzoekenden die een jaar of langer werkzoekend zijn. We gaan daarom ook na in welke mate het aandeel uitstroom naar werk verschilt naargelang de werkloosheidsduur.

In 2018 ging maandelijks gemiddeld 2,7% van de werkzoekende 55-plussers opnieuw aan het werk (tabel 2). Dit is het hoogste aandeel sinds het begin van de tijdreeks in 2007. In de jaren na de economische crisis bleef de uitstroom naar werk van 55-plussers haast ongewijzigd op 1,8% liggen. Vanaf 2015 zette het herstel zich in en neemt de uitstroom naar werk stelselmatig toe. Ook de andere leeftijdsgroepen kennen in de recente jaren een stijgende trend van hun uitstroom naar werk. Het verschil in de uitstroom naar werk tussen 55-plussers en de andere leeftijdsgroepen blijft groot. Het aandeel nwwz dat uitstroomt naar werk bij min-25-jarige werkzoekenden ligt 6 maal hoger (16,0%), bij 25- tot 39-jarigen meer dan 4 keer hoger (12,6%) en bij 40- tot 54-jarigen meer dan 3 keer hoger (9,1%).

In figuur 3 geven we de uitstroom naar werk weer naargelang de werkloosheidsduur. Het aandeel

Figuur 3.

Gemiddelde maandelijks uitstroom van nwwz naar werk, naar leeftijd en werkloosheidsduur (Vlaams Gewest; 2018)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt Werk)

werkzoekenden dat in 2018 maandelijks gemiddeld uitstroomde naar werk neemt in alle leeftijdsgroepen af naarmate personen langer werkzoekend zijn. Terwijl maandelijks 8,5% van de 55-plussers die minder dan 6 maanden werkzoekend zijn, uitstroomde naar werk, bedroeg dit aandeel bij de 55-plussers die 2 jaar of langer werkzoekend zijn amper 1,0%. Daarnaast stellen we vast dat het verschil in uitstroom naar werk tussen de 55-plussers en de andere leeftijdsgroepen groter wordt naarmate de werkloosheidsduur toeneemt. Het aandeel uitstroom naar werk bij werkzoekenden die minder dan 6 maanden werkzoekend zijn, lag in 2018 bij de min-25-jarigen iets meer dan 2 keer hoger (21,6%), bij 25- tot 39-jarigen 2 keer hoger (17,5%) en bij 40 tot 54-jarigen bijna 2 keer hoger (15,1%) dan bij 55-plussers. Bij werkzoekenden die 2 jaar of langer werkloos zijn, was de uitstroom naar werk bij de min-25-jarigen en bij de 25-tot 39-jarigen meer dan 6 keer hoger (respectievelijk 7,0% en 6,5% en bij de 40 tot 54-jarigen meer dan 4 keer hoger (4,4%) dan bij 55-plussers. Dit geeft aan dat naarmate 55-plussers langer werkzoekend zijn, ze steeds moeilijker werk vinden in vergelijking met jongere werkzoekenden met dezelfde werkloosheidsduur. Belangrijk gegeven hierin is dat de 55-plussers een opvallend hoger aandeel (63,2%) werkzoekenden bevatten die 2 jaar of langer werkzoekend zijn dan de min-25-jarigen (11,6%), 25- tot 39-jarigen (21,0%) en 40- tot 54-jarigen (35,6%).

Rood licht

De uitstroom naar werk van werkzoekende 55-plussers bleef lange tijd op eenzelfde (laag) niveau hangen. Vanaf 2015 neemt het aandeel dat uitstroomt naar werk opnieuw toe en volgen de werkzoekende 55-plussers de algemeen stijgende trend. Ondanks deze recente, lichte stijging blijft het verschil met de andere leeftijdsgroepen onveranderd groot. Dit maakt dat we het licht op rood zetten voor deze indicator.

Startende zelfstandigen

De zoektocht naar werk hoeft niet beperkt te blijven tot een job als loontrekkende. Zelfstandige arbeid vormt een belangrijk deel van de tewerkstelling in Vlaanderen. In 2017 was 14,7% van de 15- tot 64-jarigen zelfstandige of helper van een zelfstandige, bij de

50-plussers gaat het om 16,2%. Bovendien kan werken als zelfstandige een interessant alternatief bieden wanneer een geschikte loontrekkende job uitblijft. We bekijken het aandeel startende zelfstandigen in de totale bevolking (15 tot 64 jaar) en bij de 50- en 55-plussers. Het gaat hierbij om zelfstandigen in hoofdberoep, bijberoep of actief na pensioen. De overstap van het ene statuut naar het andere wordt niet meegeteld als een startende activiteit als zelfstandige.

Het aandeel startende zelfstandigen bij 50- en 55-plussers in 2017 is het hoogste uit de hele tijdreeks. In 2017 startten 0,61% van de 50-plussers en 0,45% van de 55-plussers een activiteit als zelfstandige. Beide groepen scoren nog heel wat lager dan het Vlaams gemiddelde dat 1,49% bedroeg in 2017. In de vergelijking van deze aandelen moeten we echter ook rekening houden met het gegeven dat vele ondernemers eenvoudigweg starten op jongere leeftijd. De tendens is positief voor alle leeftijdsgroepen en is overal ongeveer even sterk.

Oranje licht

De evolutie van het aandeel startende zelfstandige 50- en 55-plussers volgt de algemeen stijgende trend van het aandeel personen die zelfstandig worden. De kloof met het algemeen gemiddelde is nog steeds groot maar wordt sinds enkele jaren voorzichtig kleiner.

Doorstroom

In het luik over doorstroom bekijken we drijfkrachten die de blijvende inzetbaarheid van 50- en 55-plussers op de arbeidsmarkt beïnvloeden. Een hogere inzetbaarheid van personen heeft een positieve impact op de werkzaamheidsgraad en leidt uiteindelijk ook tot langere loopbanen. We bekijken achtereenvolgens de opleidingsdeelname en de jobmobiliteit.

Opleidingsdeelname

De economie is geen statisch gegeven. Sectoren, bedrijven en functie-inhouden veranderen continu. De opleidingsdeelname kan daarbij dienen als een ruwe indicator van de inspanningen om up-to-date

Tabel 3.

Aandeel startende zelfstandigen in de bevolking naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2002-2017)

	Aandeel starters (%)								Aandeel zelfstandigen (%)
	2002	2007	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2017
15-64 jaar	0,75	1,16	1,20	1,17	1,25	1,34	1,43	1,49	14,7
45-49 jaar	0,57	0,93	0,99	0,97	1,06	1,14	1,25	1,28	20,6
50-54 jaar	0,38	0,57	0,66	0,66	0,70	0,76	0,83	0,90	18,9
55-59 jaar	0,26	0,35	0,40	0,40	0,44	0,45	0,51	0,54	16,5
60-64 jaar	0,14	0,24	0,26	0,28	0,29	0,31	0,32	0,35	12,8
50-64 jaar	0,27	0,40	0,46	0,46	0,49	0,52	0,57	0,61	16,2
55-64 jaar	0,21	0,30	0,33	0,34	0,37	0,38	0,42	0,45	14,7

Bron: RSVZ, Statbel – EAK (Bewerking Steunpunt Werk)**Tabel 4.**

Aandeel van de werkenden dat deelgenomen heeft aan opleidingen per leeftijdsklasse (Vlaams Gewest en EU28; 2011-2017)

(%)	Vlaams Gewest								EU28	
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	'11-'17 (ppt)	2017	'11-'17 (ppt)
25-64 jaar	7,9	7,0	7,5	7,8	6,9	7,1	8,9	1,0	11,4	1,9
45-49 jaar	8,5	6,3	7,1	7,2	5,3	6,2	8,4	-0,1	10,4	2,0
50-54 jaar	6,6	6,9	5,6	6,7	6,4	6,6	6,8	0,2	9,7	2,2
50-64 jaar	6,5	6,0	6,1	6,6	6,1	6,3	6,5	0,0	8,9	2,0
55-64 jaar	6,3	5,1	6,6	6,5	5,9	5,9	6,3	0,0	8,3	1,9

Bron: Statbel – EAK, Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)**Noot:** Tijdreeksbreuk tussen 2016 en 2017

te blijven en hiermee de eigen inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en de kans op een langere loopbaan te vergroten (OECD, 2006), zeker bij kortgeschoolden (Fouarge & Schils, 2008). De opleidingsdeelnamegraad blijft natuurlijk een ruwe indicator. Er bestaan grote verschillen in duur en dus intensiteit van de opleidingsactiviteiten (Lavrijsen & Nicaise, 2015), bovendien geeft deze indicator geen informatie over de inhoud en effecten van de opleidingen. Om de opleidingsdeelname te meten kijken we naar het aandeel van de werkende bevolking (25-64 jaar) dat in de referentieperiode van vier weken deelnam aan een opleiding in het regulier onderwijs of geen opleiding volgde in het regulier onderwijs, maar wel buiten het regulier onderwijs. Vanaf 2006 worden studenten in vakantie van de berekening uitgesloten.

Het is moeilijk een eenduidig beeld te scheppen van de evolutie van de opleidingsdeelname bij de

werkenden (tabel 4). De percentages schommelen nogal doorheen de tijd. Een mogelijke oorzaak hiervan is het breed scala aan opleidingsactiviteiten die in aanmerking komen voor opleiding buiten het regulier onderwijs. Zo worden binnen de EAK "cursussen, seminaries, conferenties, enzoverder" als voorbeelden aangereikt. Dit zorgt mogelijk voor een brede en diverse interpretatie van wat als opleiding wordt aanzien (zie ook: Herremans et al., 2012). Daarnaast kan ook de tijdreeksbreuk in de EAK een rol spelen bij al te grote sprongen in de opleidingsdeelname tussen 2016 en 2017.

Hoe dan ook is de deelname bij werkenden aan opleidingen in Vlaanderen vrij beperkt.¹ Voor 25- tot 64-jarigen schommelt deze tussen 2011 en 2017 van 6,9% tot 8,9%, zonder daarbij een duidelijke opwaartse tendens te vertonen. Tussen 2016 en 2017 merken we een zichtbare stijging van 7,1%,

naar 8,9%, al valt hierbij de invloed van de EAK-hervorming niet uit te sluiten. Pas in de komende jaren zal duidelijk worden of het hier gaat om een steekproeffect of het begin van een opwaartse trend.

Ook bij de 50- en 55-plussers schommelde de opleidingsdeelname voortdurend sinds de vorige editie van de boordtabel om uiteindelijk weer op hetzelfde niveau als in 2011 uit te komen. Het aandeel personen in een opleiding in de beide groepen blijft ook lager in vergelijking met het gemiddelde van de werkenden tussen 25 en 64 jaar, zonder dat er enige inhaalbeweging wordt ingezet. Naast individuele beweegredenen kan ook de mogelijke ondersteuning vanuit werkgeverszijde hierbij een rol spelen. Werkgevers kunnen immers hogere kosten verwachten bij opleidingen voor 55-plussers. Niet enkel beschikken 55-plussers over een beperkte tijd om opbrengsten uit opleiding te genereren (Wößmann & Schütz, in Desmedt, Groenez, & Van den Broeck, 2006), hun kennis uit initiële opleiding is ook vaker verouderd (Brunello, in Desmedt et al., 2006).

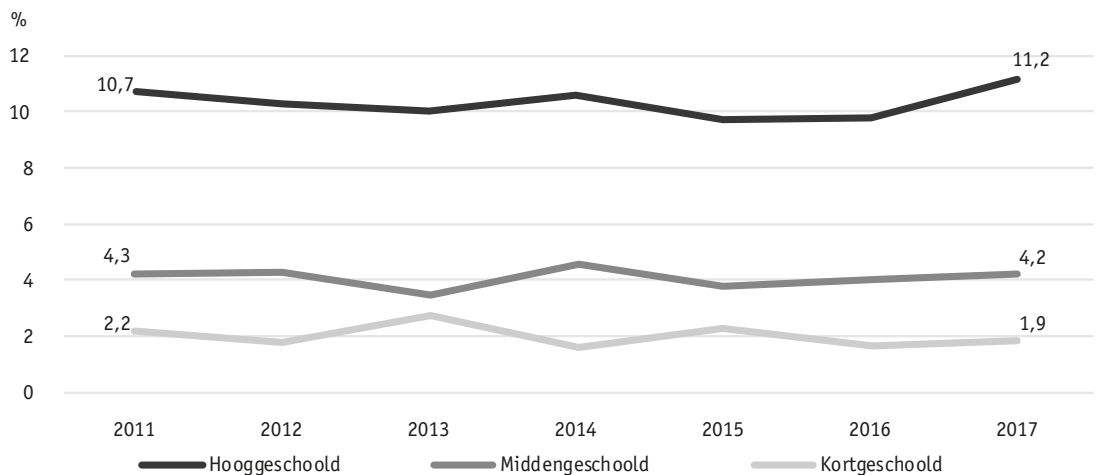
Wanneer we kijken naar de deelname aan opleiding per opleidingsniveau zien we dat er sprake is van een matheuseffect: de hooggeschoolde

55-plussers participeren vaker aan opleidingen (11,2%) dan middengeschoolden (4,2%) en kortgeschoolden (1,9%). Niet enkel ontvangen korter geschoolden minder steun vanuit de organisatie (OECD, 2019) om opleiding te volgen, maar ze zijn ook zelf minder gedreven door beperktere promotiemogelijkheden. Daarenboven werken ook jobkenmerken zoals een lagere jobautonomie als een rem op hun leerintenties (Kyndt, Govaerts, & Dochy, 2014). De kloof tussen de verschillende opleidingsniveaus is in vergelijking met 2011 nog iets toegenomen.

In vergelijking met het gemiddelde voor de EU28 (8,9%) landen, ligt de opleidingsdeelname van de werkende 50-plussers in Vlaanderen 2,4 procentpunten lager. Met deze score behoort Vlaanderen eerder tot de lagere middenmoot (figuur 5) in Europa. Een van de mogelijke oorzaken van deze lager dan gemiddelde participatiegraad is de relatief lage bereidheid om deel te nemen aan opleidingen in België (OECD, 2019; Djait & Boey, 2014). Bovendien is er allerminst sprake van een inhaalbeweging tegenover het Europese gemiddelde. Terwijl de opleidingsdeelname van de werkende 50- en 55-plussers binnen de EU28 landen gemiddeld met 2,0 en 1,9 procentpunt toenam sinds 2011, bleef deze in Vlaanderen onveranderd.

Figuur 4.

Aandeel van de werkende 50- tot 64-jarigen dat deelgenomen heeft aan opleidingen per opleidingsniveau (Vlaams Gewest; 2011-2017)

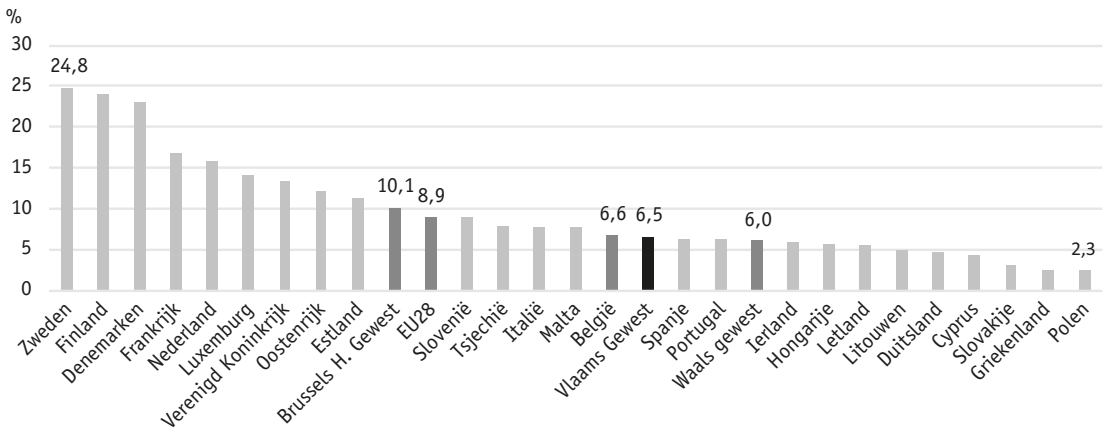


Bron: Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

Noot: Tjeddreksbreuk tussen 2016 en 2017

Figuur 5.

Aandeel van de werkende 50- tot 64-jarigen dat deelgenomen heeft aan opleidingen (Europese Unie, 2017)

**Bron:** Statbel – EAK, Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)**Opmerking:** Bulgarije, Kroatië en Roemenië ontbreken in de figuur wegens te kleine celaantallen

Rood licht

De opleidingsdeelname in Vlaanderen blijft laag en vertoonde bij 50- en 55-plussers sinds de vorige editie van de boordtabel geen vooruitgang. Ook blijft de deelname van werkende 50- en 55-plussers aan opleidingen beperkter ten opzichte van de rest van de werkende bevolking, en werd de kloof zelf iets groter. Daarnaast is ook de achterstand ten opzichte van de overige Europese landen (EU28) verder toegenomen. Bijgevolg plaatsen we, net als bij de vorige versies van deze boordtabel, het licht op rood.

Jobmobiliteit

Een ander element dat de inzetbaarheid van personen op de arbeidsmarkt beïnvloedt, is de

mate waarin werkenden jobmobiel zijn. Aan jobmobiliteit zijn zowel voordelen als potentiële risico's verbonden (Vansteenkiste et al., 2015). We pleiten daarom niet zomaar voor een toename van de jobmobiliteit op zich maar voor positief gerichte jobmobiliteit in de richting van betere jobs en competentieverbreiding (Herremans & Vansteenkiste, 2010). Een positief aspect van jobmobiliteit is dat via variatie in de werkervaring personen hun competenties kunnen verbreden en ervarings- en scholingsconcentratie vermijden. Bovendien kan men ervan uitgaan dat in een arbeidsmarkt met een relatief hoge jobmobiliteit, werknemers een baan zonder toekomstperspectief sneller zullen verlaten voor banen of sectoren met groeimogelijkheden. Een hoge jobmobiliteit biedt daarnaast ook meer kansen aan niet-werkenden om de arbeidsmarkt te betreden

Tabel 5.

Jobmobiliteit bij de werkenden naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2007-2017)

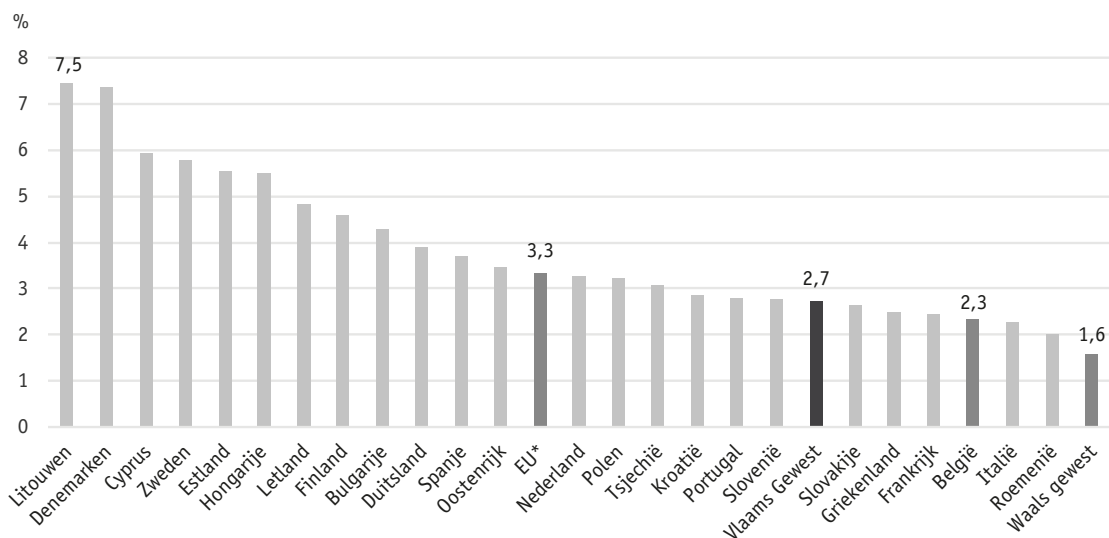
(%)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
20-29 jaar	17,2	17,6	15,6	13,8	17,3	15,1	13,6	15,4	15,8	16,1	17,1
30-39 jaar	8,3	9,1	8,8	7,2	8,4	8,2	7,0	7,7	6,7	8,3	9,1
40-49 jaar	5,3	4,7	4,9	4,4	5,0	5,4	4,5	4,1	4,2	4,7	6,0
50-64 jaar	2,2	2,2	1,8	1,6	2,4	2,0	1,7	2,3	1,8	2,0	2,7
55-64 jaar	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	nb	1,3	1,4

Bron: Eurostat – LFS**Noot:** a. Tijdreeksbreuk tussen 2016 en 2017

b. 'nb' wijst op een niet betrouwbaar gegeven wegens te kleine celaantallen

Figuur 6.

Jobmobiliteit bij de werkende 50- tot 64- jarigen (EU, België en Vlaams Gewest; 2017)



Bron: Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

Noot: EU* bevat de EU28-landen zonder Ierland en het Verenigd Koninkrijk. Het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, Luxemburg en Malta ontbreken in de figuur wegens te kleine cel aantallen.

aangezien er vaker jobs vacant zijn. We zagen eerder dat de uitstroom naar werk van werkzoekende 55-plussers laag is, hetgeen dit gegeven des te relevanter maakt.

Ten opzichte van de vorige editie van de boardtabel maken we gebruik van een nieuwe definitie om de jobmobiliteit in kaart te brengen. Dit laat ons toe om de prestaties in Vlaanderen nu ook in een Europees perspectief te plaatsen. We beschouwen een persoon als jobmobiel wanneer deze minder dan twaalf maanden aan het werk is in de huidige job en het jaar voordien ook werkend was.

In tabel 5 berekenen we het aandeel werkenden uit jaar T-1 die het jaar daarop een andere job uitoefenden. In 2017 was 2,7% van de werkende 50-plussers in het afgelopen jaar van job veranderd. Naarmate de leeftijd toeneemt worden werkenden steeds minder jobmobiel: het aandeel twintigers die van job veranderden bedroeg 17,1% en neemt verder af tot 9,1% bij dertigers en 6,0% bij veertigers. Het laagste aandeel vinden we terug bij de 55-plussers met 1,4%. Bij 50-plussers zien we eerder een schommelend patroon tussen 2007 en 2017 zonder

daarin een structurele opwaartse trend te ontwaren. Over de toename in 2017 is het onmogelijk om op dit moment te zeggen of er sprake is van een reële opwaartse trend of dit eerder te wijten valt aan de hervorming van de EAK.

Traditioneel scoren België en Vlaanderen laag qua jobmobiliteit. De vergelijking met de andere Europese landen in figuur 5 toont aan dat in 2017 er nog niet veel veranderd is op dit gebied. Met een aandeel van 2,7% personen die het afgelopen jaar van job wijzigde, scoorde Vlaanderen 0,6 procentpunten onder het Europees gemiddelde² (3,3%) in 2017. Hiermee bekleedt Vlaanderen een positie in de staart van het Europees peloton.

Rood licht

De jobmobiliteit bij 50-plussers schommelde tussen 2007 en 2017 voortdurend rond de 2 procent, zonder een structurele opwaartse trend te vertonen. Bovendien is de Vlaamse 50-plusser beduidend minder jobmobiel dan in de rest van Europa. Net als in de vorige editie van de boardtabel staat het licht hier daarom op rood.

Uitstroom

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers vereist naast het stimuleren van de herintrede in deze groep, ook dat hun uitrede uit de arbeidsmarkt wordt uitgesteld. Om het uitrededrag van 50-plussers in kaart te brengen, analyseren we de evolutie van de gemiddelde uitrededeleeftijd tussen 2001 en 2016. Daarnaast gaan we ook na via welke kanalen 50-plussers voornamelijk de arbeidsmarkt verlaten. We zoomen hierbij in op twee uitredestatuten die als een vervroegde exit uit de arbeidsmarkt gebruikt worden: de vrijstelling voor oudere werklozen en de werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT). Tot slot bekijken we hoe het gesteld is met de werkbaarheid van de loontrekkende en zelfstandige jobs in deze leeftijdsgroep. Het idee om mensen langer aan het werk te houden, veronderstelt namelijk dat mensen ook langer aan de slag kunnen blijven. De werkbaarheid van jobs blijft een belangrijke factor in het langer werken verhaal.

Uitrededeleeftijd

In de berekening van de uitrededeleeftijd gaan we na wanneer 50-plussers hun laatste job verlaten. We zien een uitreder als iemand die op 31 december van het jaar $x-1$ tussen 50 en 69 jaar was, een job had en geen pensioenuitkering ontving, en die zowel op 31 december van het jaar x als op 31 december van het jaar $x+1$ geen job meer had. Wie in jaar x of jaar $x+1$ een job combineert met een pensioenuitkering, wordt ook als uitreder gezien.

In tabel 6 zien we dat de gemiddelde uitrededeleeftijd in het Vlaams Gewest in 2016 (raming) 60,3 jaar

bedroeg. Hiermee zit Vlaanderen op een gelijkaardig niveau als het Waals Gewest (60,3 jaar) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (60,2 jaar). Om de evolutie van de uitrededeleeftijd in kaart te brengen, bekijken we de gemiddelde groeivoet in de periodes 2001-2011 en 2012-2016. Deze groeivoet toont de evolutie van de uitrededeleeftijd uitgedrukt in het aantal maanden per jaar. We maken een onderscheid tussen de periodes tot en vanaf 2012, om de evolutie van de uitrededeleeftijd in kaart te brengen na de pensioenhervormingen van de regeringen Di Rupo en Michel I.

Tussen 2001 en 2011 steeg de gemiddelde uitrededeleeftijd in het Vlaams Gewest van 58,4 naar 59,5 jaar. Dit komt neer op een toename van de uitrededeleeftijd met 1,3 maanden per jaar. Sinds 2012 steeg de uitrededeleeftijd in Vlaanderen opmerkelijk sneller dan voorheen, met een groei van 2,5 maanden per jaar. Ook in het Waals Gewest steeg de uitrededeleeftijd in deze periode sneller dan voordien (2,3 maanden per jaar). De groeivoet voor het Brussels Hoofdstedelijk Gewest bleef echter constant. Deze versnelling in de groei van de uitrededeleeftijd sinds 2012 kunnen we linken aan de gradueel verstrengde toetredingsvoorwaarden na 2012 voor het vervroegd pensioen, de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBSVP) en de werkloosheid met bedrijfs-toeslag (SWT) (zie ook: Scholiers & Vansteenkiste, 2018).

Naast de gemiddelde uitrededeleeftijd van 50-plussers is het ook relevant te weten via welk statuut 50-plussers de arbeidsmarkt verlaten. In tabel 7 geven we een overzicht van de uitredekanalen waarlangs 50-plussers in Vlaanderen in 2011 en 2015 de arbeidsmarkt verlieten. Het officieel wettelijk

Tabel 6.

Gemiddelde uitrededeleeftijd per gewest (België; 2001-2016r)

	2001	2005	2011	2012	2013	2014	2015	2016r	Gemiddelde jaarlijkse groeivoet '01-'11	Gemiddelde jaarlijkse groeivoet '12-'16
Vlaams Gewest	58,4	58,8	59,5	59,4	59,7	59,8	60,0	60,3	1,3	2,5
Waals Gewest	58,3	58,7	59,4	59,5	59,8	59,9	60,2	60,3	1,4	2,3
Brussels H. Gewest	58,7	59,0	59,7	59,8	59,7	59,8	60,2	60,2	1,2	1,2
België	58,4	58,8	59,5	59,5	59,7	59,8	60,1	60,3	1,3	2,3

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

Noot: De gemiddelde jaarlijkse groeivoet toont de evolutie van de uitrededeleeftijd uitgedrukt in het aantal maanden per jaar.

pensioen kunnen we beschouwen als het, in principe, reguliere uittredekanal. Maar nauwelijks 1 op 5 (18,0%) uittreeders in Vlaanderen werkte in 2015 door tot aan de wettelijke pensioenleeftijd (65 jaar). Het vaakst gebruikte uittredekanal in 2015 was het vervroegd wettelijk pensioen (39,7%). Het betreft hier 50-plussers die voor het bereiken van de officiële pensioenleeftijd hun recht op een wettelijk pensioen opnemen. Een ander relatief vaak gebruikt uittredekanal is het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT) (10,0%). Personen in dit statuut ontvangen naar aanleiding van hun ontslag een werkloosheidsuitkering in combinatie met een vergoeding betaald door de vroegere werkgever (zie verder). Vervolgens verlieten 50-plussers de arbeidsmarkt ook via de vergoede werkloosheid (7,1%), via arbeidsongeschiktheid of invaliditeit (4,5%), via een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBSVP) (1,6%) of via een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende (1,0%). Zo blijft er nog een restgroep over van bijna 1 op 5 uittreeders (18,1%). Voor 94% onder hen kon het uittredekanal niet verder gespecificeerd worden. Het gaat hier om personen die geen toegang hadden tot of gebruik maakten van de eerder genoemde sociale zekerheidsstelsels. De overige 6% is verspreid over verschillende andere uittredekanalen.

Tot slot werpen we een blik op de evolutie van de uittredekanalen tussen 2011 en 2015. In deze periode steeg het aantal werkende 50- tot 69-jarigen dat potentieel in aanmerking kwam voor een uittrede uit de arbeidsmarkt, van 675 182 tot 771 965 personen (+14,3%). Bij een ongewijzigd uittredegedrag van 50-plussers verwachten we gelijkaardige evoluties in de verschillende uittredekanalen. We stellen vast dat ondanks het toegenomen aantal werkende 50- tot 69-jarigen, het totaal aantal uittreeders tussen 2011 en 2015 afnam (-1,6%). Dit kunnen we in verband brengen met de verstrengde toegangsvoorwaarden voor vervroegd pensioen, TBSVP en SWT. De verstrengde toetredingsvoorwaarden tot deze stelsels zorgden er mede voor dat tussen 2011 en 2015, 50-plussers minder eenvoudig de arbeidsmarkt konden verlaten. Bij de uittredekanalen groeit het aantal uittreeders via het officieel wettelijk pensioen (+19,8%) en het vervroegd wettelijk pensioen (+21,1%) sterker dan de gehele groep werkende 50- tot 69-jarigen. Opvallende veranderingen in het uittredepatroon zien we in de uittrede via het SWT- en TBSVP-stelsel en

Tabel 7.
Verdeling van de uittreeders in 2011 en 2015 naar uittredekanal (Vlaams Gewest)

	Officieel wettelijk pensioen	Vervroegd wettelijk pensioen	Volledig in stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag	Vergoede werkloosheid	Arbeidsongeschiktheid of invaliditeit	Terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen	Vrijstelling inschrijving werkzoekende	Overige	Totaal
%									
2015	18,0	39,7	10,0	7,1	4,5	1,6	1,0	18,1	100,0
2011	14,8	32,3	14,0	6,4	4,1	11,2	2,2	15,0	100,0
n									
2015	11 089	24 502	6 156	4 415	2 809	990	612	11 151	61 724
2011	9 257	20 235	8 773	4 005	2 574	7 055	1 373	9 432	62 704
'11-'15	+19,8%	+21,1%	-29,8%	+10,2%	+9,1%	-86,0%	-55,4%	+18,2%	-1,6%

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming bij de KSZ (Bewerking Steunpunt Werk)

de vrijstelling van inschrijving als werkzoekende. De uittrede via het SWT-stelsel daalde tussen 2011 en 2015 van 8773 naar 6156 uittreeders (-29,8%). Het aantal uittreeders in het TBSVP-stelsel daalde nog sterker van 7055 in 2011 naar 990 (-86,0%) in 2015. Ook hier vinden we het effect van de verstrenge toetredingsvoorwaarden tot deze stelsels terug. Tot slot daalde het aantal uittreeders met een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende van 1373 uittreeders in 2011 naar 612 uittreeders (-55,4%) in 2015.

Oranje licht

De recente evoluties in de uittredeleeftijd van 50-plussers in Vlaanderen zijn positief: vanaf 2012 nam de uittredeleeftijd versneld toe en in 2015 werd voor het eerst de kaap van de 60 jaar bereikt. Voor 2016 kloppen we voorlopig af op 60,3 jaar, de hoogste leeftijd uit de hele tijdreeks. Ondanks deze positieve evoluties, gaapt er nog een behoorlijke kloof tussen de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar en de feitelijke gemiddelde uittredeleeftijd. Aan het huidige groeitempo stijgt de gemiddelde uittredeleeftijd om de 10 jaar met zowat 2 jaren en komen we pas binnen een kwarteeuw in de buurt van de 65 jaar. Aangezien de nood aan langere loopbanen en een latere uittrede urgenter is, blijft het licht, net als in de vorige versie van de boordtabel, op oranje.

Uittredestatuten

Twee statuten die worden gebruikt als een vroegde uitstap uit de arbeidsmarkt, zijn de vrijstelling voor oudere werklozen en de werkloosheid met bedrijfstoelag (SWT). Werklozen ouder dan 50 jaar kunnen onder bepaalde voorwaarden een uitkering ontvangen en vrijgesteld zijn van een inschrijving als werkzoekende. Doorheen de jaren werden de voorwaarden voor de vrijstelling van inschrijving als oudere werkzoekende verstrenge. In 2002 werd de leeftijdsgrens opgetrokken tot 58 jaar en in 2013 tot 60 jaar.³ Vanaf 2015 kan enkel wie op 31 december 2014 al voldeed aan de toetredingsvoorwaarden nog aanspraak maken op de vrijstelling van inschrijving als werkzoekende. Wie op dat moment niet aan de voorwaarden voldeed, valt onder de gewone beschikbaarheid (tot 60 jaar

of aangepaste beschikbaarheid als werkzoekende (van 60 tot 65 jaar).

Personen in het statuut van SWT ontvangen, zoals reeds vermeld, naar aanleiding van hun ontslag een werkloosheidsuitkering in combinatie met een vergoeding betaald door de vroegere werkgever. Ook voor dit statuut werden de afgelopen jaren de toetredingsvoorwaarden verstrenge. Een eerste reeks wijzigingen had plaats in 2012. Zo werd in het algemeen stelsel de loopbaanvoorwaarde voor mannen verhoogd van 30 jaar tot 35 jaar en voor vrouwen van 26 tot 28 jaar. In 2015 werd, onder andere, de minimumleeftijd in het algemeen stelsel opgetrokken tot 62 jaar, met een loopbaanvoorwaarde van 40 jaar bij mannen en 31 jaar bij vrouwen. Een andere belangrijke wijziging vanaf 2015 is dat voor alle ondernemingen met een collectieve ontslagronde een minimumleeftijd van 55 jaar geldt (behoudens enkele uitzonderingen). In de jaren na 2015 werden de toetredingsvoorwaarden tot het SWT-stelsel nog verder aangescherpt. Bovendien zijn personen die intreden in het stelsel vanaf 2015 niet langer vrijgesteld van een inschrijving als werkzoekende maar dienen zij aangepast beschikbaar te zijn tot de leeftijd van 65 jaar.

In tabel 8 geven we de evolutie weer van het aantal 55- tot 64-jarigen in de beide stelsels en berekenen we hun aandeel in de gehele groep van 55 tot 64 jaar. Daarnaast nemen we ook de werkzoekende uitkeringsgerechtigde volledig werklozen na voltijdse arbeidsprestaties op. Werkzoekenden die door de verstrenge maatregelen niet in aanmerking komen voor een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende, komen immers vaak bij de werkzoekende uitkeringsgerechtigde werklozen terecht.

Het aantal vrijgestelde oudere werklozen is onder impuls van de verstrenge toetredingsvoorwaarden tussen 2011 en 2018 steeds kleiner geworden (-35 491). Door de recentere hervormingen in 2013 en 2015 neemt het aantal nog sneller af dan voordien. Hun aandeel in de groep van 55 tot 64 jaar daalde van 5,6% in 2011 tot 1,0% in 2018. De vorige editie van de boordtabel eindeloopbaan eindigde met een eerste lichte daling van het aantal personen in het SWT-stelsel (met of zonder vrijstelling). Sinds toen is het aantal personen in het stelsel voortdurend gedaald. Ten opzichte van 2011 daalde het

Tabel 8.

Aantal 55-plussers in SWT en werkloosheid met of zonder vrijstelling van beschikbaarheid, en aandeel in de populatie van 55 tot 64 jaar (Vlaams Gewest; 2011-2018)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Werkloosheid met bedrijfstoeslag (SWT)								
Aantal (n)	80 368	78 855	77 184	74 669	71 199	66 700	59 849	53 435
Aandeel (%)	10,1	9,8	9,4	9,0	8,4	7,7	6,9	6,0
Vrijgestelde oudere werklozen								
Aantal (n)	44 569	41 055	37 234	29 817	23 575	20 260	14 696	9 078
Aandeel (%)	5,6	5,1	4,6	3,6	2,8	2,3	1,7	1,0
Werkzoekende UVW na voltijdse prestaties								
Aantal (n)	22 480	22 145	23 324	28 120	31 004	30 684	31 689	31 614
Aandeel (%)	2,8	2,7	2,9	3,4	3,7	3,6	3,6	3,6
Totaal (n)	147 417	142 055	137 742	132 606	125 778	117 644	106 234	94 127
Totaal (%)	18,5	17,6	16,8	15,9	14,9	13,6	12,2	10,6

Bron: RVA, Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

aantal 55-plussers in SWT met 26 933 personen of een daling van het aandeel van 10,1% in 2011 tot 6,0% in 2018.

In de beschouwde periode daalde het aantal vrijgestelde oudere werklozen en personen in het SWT-stelsel samen met 62 424 eenheden. Tegelijkertijd nam het aantal werkzoekende uitkeringsgerechtigde werklozen heel wat minder sterk toe (+9134). Hun aandeel bij de 55- tot 64-jarigen steeg van 2,8% naar 3,6%. Globaal genomen betekent dit dat tussen 2011 en 2018 het aantal 55-plussers dat zich in een van de werkloosheidsstatuten bevond, is afgenomen met 53 290 personen. Het aandeel 55-plussers in een van deze statuten daalde van 18,5% in 2011 naar 10,6% in 2018.

Groen licht

Tussen 2011 en 2018 daalde het aandeel 55-plussers in deze werkloosheidsstatuten aanzienlijk. Het SWT-stelsel en de vrijstelling voor oudere werklozen worden steeds minder gebruikt om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten. We plaatsen het licht voor deze uitredestatuten dan ook op groen. Deze daling vertelt echter niet het volledige verhaal. Indien het aandeel dat hier gewonnen wordt de arbeidsmarkt vervroegd verlaat via andere uitredekanaalen, wordt uiteindelijk geen winst geboekt. Om

zicht te krijgen op de globale evolutie schetsen we aan het einde van dit artikel een algemeen beeld van de samenstelling van de groep tussen 55 en 64 jaar.

Werkbaarheid

In het licht van langer werken, stelt zich de vraag naar geschikte arbeidsomstandigheden die mensen in staat stellen ook effectief langer door te kunnen werken. De Vlaams Regering en de sociale partners formuleerden al in het Pact2020 (SERV, 2009) hun ambities op dit vlak onder de noemer 'werkbaar werk'. Via meer werkbare jobs zou de duur van loopbanen verlengd dienen te worden. Een job is werkbaar indien deze inzake werkstress, motivatie, leermogelijkheden en de balans werk-privé niet problematisch is (SERV, 2010).

In de vorige editie van de boordtabel eindloopbaan liep de tijdreeks over de werkbaarheidsgraad in Vlaanderen tot 2010. Sinds toen is het aandeel werknemers tewerkgesteld in een werkbare job voor alle leeftijdsgroepen afgenomen (zie tabel 9). Bij de 50- tot 54-jarigen daalde het aandeel personen met een werkbare job van 51,5% naar 48,2% (-3,3 ppt). Voor 55-plussers daalde het aandeel van 56,5% naar 53,2% (-3,3 ppt). Voor zelfstandigen zien we een omgekeerde beweging en stijgt in

Tabel 9.

Werkbaarheidsgraad naar leeftijd en statuut (Vlaams Gewest; 2004-2016)

(%)	Werknemers					Zelfstandigen			
	2004	2007	2010	2013	2016	2007	2010	2013	2016
Totaal	52,3	54,1	54,3	54,6	51,0	47,7	47,8	51,4	50,7
-30 jaar	55,1	55,9	56,0	57,5	52,6	51,5	51,0	54,4	56,3
30 – 39 jaar	52,7	55,6	53,9	54,3	52,3	43,0	41,4	47,7	42,6
40 – 49 jaar	50,9	52,4	54,4	53,7	49,6	45,7	47,5	49,3	49,9
50 – 54 jaar	47,1	52,2	51,5	53,7	48,2	53,0	53,1	53,9	49,6
55+ jaar	58,5	54,8	56,5	55,3	53,2	53,4	52,1	56,3	58,7

Bron: Werkbaarheidsmonitor SERV

dezelfde periode de werkbaarheidsgraad voor alle leeftijdsgroepen, met uitzondering van de 50- tot 54-jarigen (-3,5 ppt). De daling van de werkbaarheidsgraad bij werknemers ouder dan vijftig jaar is, in afnemende orde van belang, te wijten aan toenemende problematische werkstress, motivatie en werk-privébalans. Ook de daling van de werkbaarheid bij zelfstandige 50- tot 54-jarigen is toe te rekenen aan deze drie componenten. De belangrijkste component is opnieuw werkstress, gevolgd door werk-privébalans en motivatie.

Rood licht

De werkbaarheidsgraad is tussen 2010 en 2016 in Vlaanderen voor werknemers ouder dan vijftig jaar opmerkelijk gedaald. Bij zelfstandigen beperkt de daling zich tot de 50- tot 54-jarigen. Het licht voor deze indicator komt daardoor op rood te staan.

Samenstelling van de populatie 55- tot 64-jarigen

Nadat we elke drijfkracht apart hebben besproken, zoomen we opnieuw uit en schetsen we in figuur 10 een algemeen beeld van de samenstelling van de groep van 55- tot 64-jarigen. Sinds de vorige editie van de boordtabel is het aandeel werkende 55-plussers stelselmatig groter geworden. De werkzaamheidsgraad bij 55-plussers steeg van 38,9% in 2011 naar 52,5% (+13,6ppt) in 2018. Daarnaast zien we de evolutie van enkele niet-werkende groepen die al eerder aan bod kwamen. Het aandeel werkzoekenden na een voltijdse prestatie (gekend bij RVA) steeg licht doorheen de jaren van 2,8% naar

3,6%. Het aandeel oudere werklozen met een vrijstelling en het aandeel personen in het SWT-stelsel nam sterk af van respectievelijk 5,6% en 10,1% tot 1,0% en 6,0%. De afbouw van de beide stelsels zorgde er vermoedelijk mede voor dat het aandeel werkzoekenden met een uitkering na een voltijdse prestatie toenam. Opmerkelijker is echter het feit dat de afbouw van de beide stelsels gepaard gaat met een toename van het aandeel werkenden en een afname van het aandeel niet-beroepsactieven. Het aandeel niet-beroepsactieven daalde van 42,6% in 2010 tot 36,9% (-5,7ppt) in 2018.

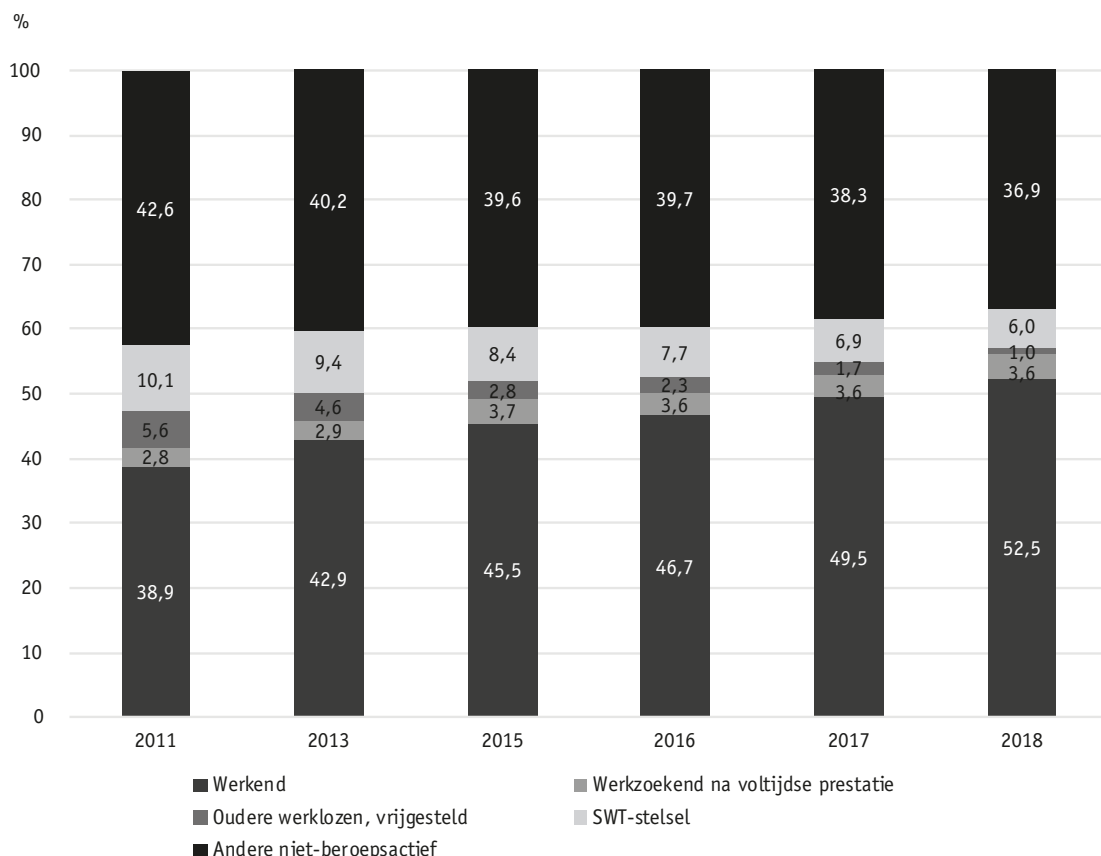
Conclusie

Om deze editie van de boordtabel eindeloopbaan te beëindigen, maken we een algemene balans op van de resultaten voor de verschillende drijfkrachten. In tabel 10 vatten we alle drijfkrachten nog eens samen met de bijhorende evaluatie en een korte vermelding van de vaststelling of motivering voor het toegekende licht. Groen staat hierbij voor een duidelijke progressie, oranje voor een aarzelende vooruitgang en rood voor een status quo of achteruitgang. Waar mogelijk hielden we bij het bepalen van het groene, oranje of rode licht ook rekening met de progressie van kwetsbare groepen binnen de 50- en 55-plussers. In de tabel maken we ook de vergelijking met de vorige editie van de boordtabel (Herremans et al., 2012).

De instroom van 55-plussers kende nauwelijks of geen vooruitgang. Het aandeel 55-plussers in de indienstredingen nam tijdens de afgelopen jaren wel toe, maar de kloof met de overige leeftijdsgroepen bleef overeind. Ook de uitstroom naar

Figuur 7.

Samenstelling van de populatie 55- tot 64-jarigen (Vlaams Gewest; 2011-2018)



Bron: RVA, Statbel – EAK, Eurostat – LFS (Bewerking Steunpunt Werk)

werk van werkzoekenden blijft laag en de kloof met de andere leeftijdsgroepen is onveranderlijk groot. Een groter wordend deel van de 55-plussers startte wel een activiteit als zelfstandige, al blijft ook hier het verschil met de andere leeftijdsgroepen aanzienlijk. Dit alles te samen maakt dat de drijfkrachten uit het instroom-luik slechts een beperkte, positieve impact uitoefenden op de werkzaamheidsgraad van 55-plussers. Extra aandacht om de prestaties op deze indicatoren te verbeteren, lijkt hierbij uit te moeten gaan naar de aanwervingskansen van kort- en middengediplomeerden en de uitstroom naar werk van werkzoekenden met een relatief hoge werkloosheidsduur.

Bij de drijfkrachten in het doorstroom-luik is er een haast volledige stilstand. Het aandeel werkende

55-plussers dat deelnam aan opleidingen bleef onveranderd in vergelijking met de vorige editie van de boordtabel. De achterstand ten opzichte van het Europees gemiddelde werd zelf iets groter. In de evolutie van de jobmobiliteit, die we enkel konden berekenen voor 50-plussers, stellen we een gelijkaardig schommelend patroon vast zonder reële vooruitgang. In de opleidingsdeelname lijkt eveneens rekening gehouden te moeten worden met de verschillen naar opleidingsniveau. Zowel laag- als middengediplomeerde 55-plussers nemen heel wat minder deel aan opleidingen dan hogeschoolediplomeerden.

Bij de uitstroom, ten slotte, nam de gemiddelde uitredleeftijd van 50-plussers sinds 2011 verder toe en had er een versnelling plaats van de groei na

Tabel 10.

Overzicht van de boordtabel eindeloopbaan editie 2019 en vergelijking met editie 2012.

Beoordeling 2019	t.o.v. 2012	Drijfkracht	Vaststelling
Instroom			
Oranje	=	Indiensttredingen	Groei bij 50- en 55-plussers maar kloof tussen 55-plussers en overige leeftijdsgroepen blijft. Lagere aanwerkingskans kort- en middengeschoolden.
Rood	=	Uitstroom naar werk	Licht stijgend, kloof met andere leeftijdsgroepen blijft onveranderd groot.
Oranje	=	Startende zelfstandigen	Algemeen stijgende tendens, lichtjes sterker bij 50-plussers en 55-plussers.
Doorstroom			
Rood	=	Opleidingsparticipatie	Onveranderd laag aandeel, kloof met EU28 werd groter.
Rood	=	Jobmobiliteit	Geen structurele vooruitgang.
Uitstroom			
Oranje	=	Uittredeleeftijd	Groei en versnelling van de groei van de uittredeleeftijd na 2012. Echter traag groeitempo.
Groen	=	Uittredestatuten	Voortdurende afname van het gebruik van deze uittredestatuten.
Rood	↓	Werkbaarheid	Daling van de werkbaarheid bij 50- en 55-plussers, op zelfstandige 55-plussers na.

2012. Deze stijging van de uittredeleeftijd heeft onder meer te maken met de verstrengde toegangsregels inzake vervroegd pensioen, en de eveneens verstrengde voorwaarden in de uittredestelsels TBSVP (terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen) en SWT (werkloosheid met bedrijfstoeslag). De analyse van de uittredekanalen bevestigde dat 50-plussers minder vaak de arbeidsmarkt verlaten via het SWT- of TBSVP-stelsel. Daarnaast daalde ook het globale aandeel 55-plussers in SWT sterk, evenals het aandeel met een vrijstelling voor oudere werklozen. Naast het oranje licht voor de uittredeleeftijd en het groene licht voor de uittredestatuten, moesten we ook echter een rood licht toekennen voor de werkbaarheid. De werkbaarheid is hiermee de enige drijfkracht die er in de evaluatie op achteruitgaat in vergelijking met de vorige editie van de boordtabel eindeloopbaan. Van de drijfkrachten uit het uitstroom-luik gaat er een duidelijk positieve impact uit van de toegenomen uittredeleeftijd en het afgenomen gebruik van de uittredestatuten op de werkzaamheidsgraad van 55-plussers. De achteruitgang van de werkbaarheid werkt hier echter nefast. Ondanks het behalen van de 2020 doelstellingen blijven werkbare jobs een aandachtspunt om het langer werken zo optimaal mogelijk te realiseren.

*Bart Scholiers
Ruben De Smet
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk*

*Eline Van Onacker
Departement WSE*

Noten

1. Wanneer we kijken naar de opleidingsdeelname op jaarbasis in de EAK, bekomen we echter wel een beduidend hogere participatiegraad van 26,4% bij 25-tot 64-jarigen.
2. Voor Ierland en het Verenigd Koninkrijk zijn geen gegevens beschikbaar.
3. Enkel voor werkzoekenden met een loopbaan van minstens 38 jaar en voldoende werkloosheidsdagen wijzigde de leeftijd niet.

Bibliografie

- Desmedt, E., Groenez, S., & Van den Broeck, G. (2006). *Onderzoek naar de systeemkenmerken die de participatie aan levenslang leren in de EU-15 beïnvloeden*. Leuven: HIVA.
- Djait, F., & Boey, R. (2014). Obstakels en ongelijkheden in opleidingsdeelname in Europees perspectief. *Over*.

- Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 61-69. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Fouarge, D., & Schils, T. (2008). *Training older workers – Does it help make them work longer?*, OSA, A230.
- Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G., & Sels, L. (2012). Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 22(2), 68-92. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Herremans, W., & Vansteenkiste, S. (2010). *Is jobmobiliteit bevorderlijk voor werkzekerheid? Over loopbaanpatronen en hun effecten*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Kyndt, E., Govaerts, N., & Dochy, F. (2014). De leerintentie van kortgeschoolde werknemers: een samenspel tussen individu en organisatie. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 24(2), 19-26. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Lavrijsen, J., & Nicaise, I. (2015). *Patterns in life-long learning participation. A descriptive analysis using the LFS, the AES and PIAAC*. Leuven: Steunpunt Studie- en Schoolloopbanen.
- OECD. (2006). *Work longer, live longer*. Parijs: OESO.
- OECD. (2019). *Skills Strategie Vlaanderen – Evaluatie en aanbevelingen*. Parijs: OESO.
- Scholiers, B., & Vansteenkiste, S. (2018). *Uittredeleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht* (Werk.Focus 2018 nr.14). Leuven: Steunpunt Werk.
- Sels, L., Van Woensel, A., & Herremans, W. (2008). Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid. De boordtabel eindeloopbaan 2007. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 18(1), 8-32. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J., & Vansteenkiste, S. (2010). De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 20(1), 8-37. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie / Uitgeverij Acco.
- SERV. (2009). *Pact 2020: Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen. 20 doelstellingen*. Brussel: SERV.
- SERV. (2010). *Methodologische nota. Vlaams Werkbaarheidsmonitor*. Brussel: SERV.
- Theunissen, G., Vansteenkiste, S., & Sels, L. (2018). *Leidt de hoge vervangingsvraag van 50-plussers tot een structurele krapte op de arbeidsmarkt?* (Werk.Focus 2018 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk.
- Vansteenkiste, S., Kovalenko, M., Verbruggen, M., Mortelmans, D., De Vos, A., Forrier, A., & Dries, N. (2015). *Vier jaar loopbaanonderzoek binnen Steunpunt WSE. Wat leerden we over loopbanen in Vlaanderen (en daarbuiten)?* (WSE Report 2015 nr. 3). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.