

## Instroom in werk bij 55-plussers in Vlaanderen kent geringe vooruitgang

Voldoende mensen aan het werk krijgen, wordt al sinds jaar en dag vooruitgeschoven in opeenvolgende Europese arbeidsmarktdoelstellingen die ook een Vlaamse vertaalslag kennen. De werkzaamheidsdoelstellingen van 50- en 55-plussers staan daarbij met stip aangeduid als een van de prioriteiten. De recentste 'Pact 2020'-doelstellingen stelden als target een Vlaamse werkzaamheidsgraad van 60% voorop voor de groep van 50 tot 64 jaar en 50% voor de groep van 55 tot 64 jaar tegen 2020. De cijfers van 2018 leren dat Vlaanderen deze doelstellingen vroegtijdig behaalde, met een werkzaamheidsgraad van 63,5% bij de 50- tot 64-jarigen en 52,5% bij de 55- tot 64-jarigen. Toch kunnen we in Vlaanderen niet op onze lauweren rusten. Het aandeel werkende 55-plussers scoort anno 2018 nog steeds beïdend 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, aangezien de demografische druk op de arbeidsmarkt en de sociale zekerheidsuitgaven de komende jaren pieken (**Theunissen, Vansteenkiste, & Sels, 2018**). Om dit te verwezenlijken, is het essentieel om de aanwerving van kandidaten van 50/55-plus verder te stimuleren en de vervroegde uitstroom van deze werknemers in te perken. Om de realisaties inzake instroombevordering en uitstroombepanking op te volgen, brengen we vanuit het Steunpunt Werk sinds 2008 een 'boordtabel eindeloopbaan' uit. Dit jaar hebben we deze boordtabel van een update voorzien (**Scholiers, De Smet, Vansteenkiste, & Van Onacker, 2019**). In deze Werk.Focus zoomen we in op een component van deze boordtabel: de instroom in werk van 50/55-plussers.

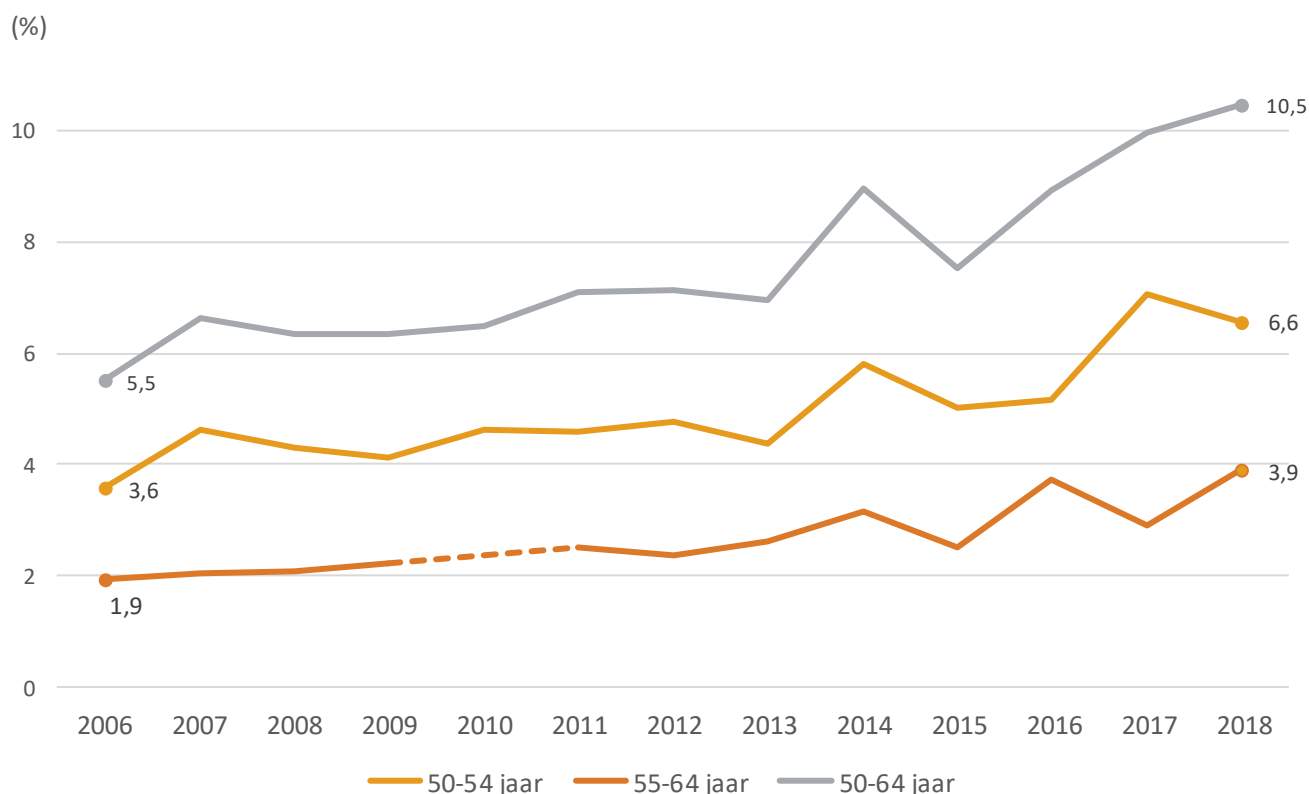
In de boordtabel eindeloopbaan onderscheiden we steeds verschillende drijfkrachten die de werkzaamheid bij 55-plussers beïnvloeden. De drijfkrachten zijn ingedeeld in drie clusters: instroom, doorstroom en uitstroom. Om de werkzaamheidsgraad van 55-plussers te verhogen, is het van belang om de herintrede in deze groep te bevorderen (instroom) en de uitrede uit de arbeidsmarkt (uitstroom) uit te stellen. De instroom en uitstroom worden daarbij beïnvloed door evoluties die we onder de noemer doorstroom plaatsen. In deze Werk.Focus gaan we dieper in op twee drijfkrachten uit het instroomluik: 'indiensttrekkingen' en 'uitstroom naar werk'. Voor deze beide drijfkrachten verwachten we een positieve relatie met de werkzaamheidsgraad van 55-plussers.

### Indiensttrekkingen

Om 55-plussers meer aan het werk te krijgen, is het noodzakelijk dat zij over goede aanwervingskansen beschikken. We maken een inschatting van de aanwervingskansen op basis van het aandeel 50- en 55-plussers in het totaal aantal indiensttrekkingen. Bij de indiensttrekkingen 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 indiensttrekkingen (15-64 jaar) gestegen van 5,5% tot 10,5% (zie figuur 1). Deze periode lijkt uiteen te vallen in twee delen. In de periode na de economische

**Figuur 1.** 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. Tijdreeksbreuk tussen 2016 en 2017

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

crisis, tussen 2007 en 2013, blijft het aandeel 50-plussers in de indiensttredingen vrij constant. Vanaf 2014 nemen 50-plussers een groeiend aandeel in van de indiensttredingen. Deze evolutie geldt zowel voor de 50- tot 54-jarigen als voor de 55-plussers. Tussen 2013 en 2018 steeg het aandeel bij 50- tot 54-jarigen van 4,4% tot 6,6%, bij de 55-plussers van 2,6% tot 3,9%. Het aandeel indiensttredende 50- tot 54-jarigen lijkt wel te stabiliseren in de recentste waarneming.

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 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%).

### Uitstroom naar werk

De herintrede van werkzoekende 55-plussers vormt een belangrijk onderdeel in het opkrikken van de werkzaamheid in deze leeftijdsgroep. We bekijken voor deze drijfkracht het aandeel niet-werkende werkzoekenden (nwwz) dat maandelijks uitstroomt naar werk. Het aan-

**Tabel 1.** 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
< 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

**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt Werk)

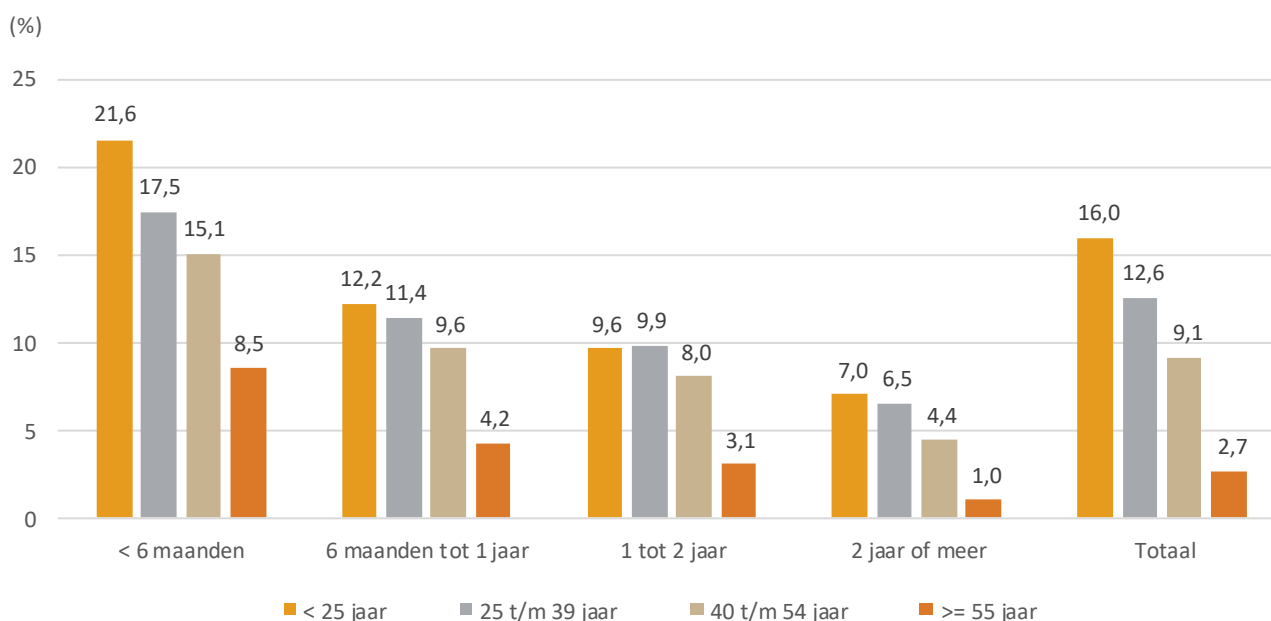
deel uitstroom naar werk wordt berekend als de verhouding tussen het aantal nwwz dat uitstroomt naar werk doorheen een maand en het totaal aantal nwwz op de laatste dag van de maand voordien. De gehele groep nwwz bestaat zowel uit werkzoekenden die recent instroomden, als werkzoekenden die een jaar of langer werkzoekend zijn.

In 2018 ging maandelijks gemiddeld 2,7% van de werkzoekende 55-plussers opnieuw aan het werk (tabel 1). 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%. Vanaf 2015 zette het herstel zich in en neemt de uitstroom naar werk stelselmatig toe. Ook bij de andere leeftijdsgroepen kent de uitstroom naar werk de voorbije jaren een stijgend verloop. Het verschil in de uitstroom

naar werk tussen 55-plussers en de andere leeftijdsgroepen blijft groot. Het aandeel nwwz dat uitstroomt naar werk ligt bij min-25-jarige werkzoekenden 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 2 geven we de uitstroom naar werk weer naargelang de werkloosheidsduur. De opdeling naar werkloosheidsduur geeft een preciezer beeld van de uitstroom naar werk van 55-plussers. Het aandeel 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%.

**Figuur 2.** Gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk (%), naar leeftijd en werkloosheidsduur (Vlaams Gewest; 2018)



**Bron:** VDAB (Bewerking Steunpunt Werk)

Daarnaast stellen we vast dat naarmate 55-plussers langer werkzoekend zijn, ze steeds moeilijker werk vinden in vergelijking met jongere werkzoekenden met dezelfde werkloosheidsduur. Het aandeel uitstroom naar werk bij werkzoekenden die minder dan 6 maanden werkzoekend zijn, lag in 2018 bij de jongere leeftijdsgroepen zowat dubbel zo hoog als bij de 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. De 55-plussers hebben een opvallend hoger aandeel (63,2%) werkzoekenden die 2 jaar of langer werkzoekend zijn dan min-25-jarigen (11,6%), 25- tot 39-jarigen (21,0%) en 40- tot 54-jarigen (35,6%). Dit drukt de gemiddelde doorstroom naar werk bij 55-plussers neerwaarts.

## Conclusie

De versterking van de instroom naar werk vormt een belangrijke hefboom om de werkzaamheidsgraad bij 55-plussers op te hogen. We analyseerden in deze Werk.Focus twee drijfkrachten bij deze instroom: de indiensttredingen en de uitstroom naar werk. Sinds 2014 nam het aandeel 55-plussers in de indiensttredingen toe met een groeiritme dat hoger ligt dan het tempo waaraan de bevolking vergrijst. Er zijn twee kanttekeningen bij deze positieve evolutie. Ten eerste blijft het aandeel 55-plussers in het totaal aantal indiensttredingen, ondanks de groei in de recente jaren, opmerkelijk lager. Daarnaast blijken kort- en middengeschoolde 50-plussers over minder goede aanwervingskansen te beschikken dan hun hoger geschoolde leeftijdsgenoten.

Ook de uitstroom naar werk van werkzoekende 55-plussers bleef laag en de kloof met de andere leeftijdsgroepen is onveranderlijk groot. Bovendien hebben vooral langdurig werkzoekende 55-plussers het moeilijk om door

te stromen naar werk, terwijl zij net de meerderheid (63,2%) uitmaken van de werkzoekende 55-plussers. De voorbije jaren is er zo maar een aarzelende vooruitgang gemaakt aan de instroomkant van 55-plussers op de arbeidsmarkt. Willen we in Vlaanderen de werkzaamheidsgraad van 55-plussers verder opkrikken, dan lijkt een meer overtuigende progressie bij de instroom noodzakelijk. De beleidsinitiatieven ter bevordering van de aanwervingskansen en de uitstroom naar werk van werkzoekende 55-plussers, geven alvast een duw in de goede richting. Het Vlaamse Doelgroepenbeleid beoogt via de verminderde werkgeversbijdragen bij aanwervingen een verhoging van de aanwervingskansen van 55-plussers. Om de uitstroom naar werk te verhogen, zet de VDAB sinds kort in op de gelijke behandeling van werkzoekende 55-plussers. Zo wordt de maximumleeftijd voor vrijstelling van beschikbaarheid stelselmatig verder opgehoogd. Het is echter afwachten of deze maatregelen zullen volstaan om de gewenste progressie van de instroom bij de 55-plussers te realiseren.

## Meer cijfers

Voor een volledig overzicht van de verschillende drijfkrachten in de boordtabel eindeloopbaan kan u [hier](#) het artikel raadplegen uit het eerste nummer van 2019 van ons tijdschrift Over.Werk. Daarnaast vindt u op onze website in de collectie [Eindeloopbaan](#) uitgebreidere cijferreeksen terug van de verschillende indicatoren.

Bart Scholiers  
Ruben De Smet  
Sarah Vansteenkiste

*Steunpunt Werk*

**STEUNPUNT  
WERK**

Naamsestraat 61 bus 3551, 3000 Leuven

[steunpuntwerk@kuleuven.be](mailto:steunpuntwerk@kuleuven.be) | +32 016 32 32 39

[www.steunpuntwerk.be](http://www.steunpuntwerk.be) | twitter: [@SteunpuntWerk](https://twitter.com/SteunpuntWerk)

**Het STEUNPUNT WERK is een universitair kenniscentrum dat arbeidsmarktinformatie verspreidt en het Vlaams arbeidsmarktbeleid ondersteunt.**