

Arbeidsmarktflits

De aanwervingskansen van vijftigplussers

20 May 2008

'Oud = out', het is een karikatuur van het gangbare denken over het einde van de loopbaan. De leeftijd komt met gebreken. Die gebreken worden onoverwinbare handicaps als men op een wat oudere leeftijd op zoek moet naar een nieuwe job. Een job verliezen of verlaten eens de vijftig voorbij, lijkt onherroepelijk het vervroegd einde van de loopbaan in te luiden. Vraag is of de karikatuur intussen bijgesteld mag worden. Om de vraag te beantwoorden, kijken we in deze arbeidsmarktflits naar de evolutie van de aanwervingskansen van vijftigplussers.

Nieuwe indiensttredingen

Tabel 1 geeft weer welk aandeel van alle indiensttredingen ingenomen wordt door vijftigplussers. We hanteren deze maatstaf als een schatter van de aanwervingskans. Let wel, het is slechts een ruwe indicator voor de kans dat men na verlies van de job en eventuele werkloosheid opnieuw aan de slag kan (i.e. de echte hertewerkstellingskans). De maatstaf omvat immers ook de directe, vrijwillige jobmobiliteit bij vijftigplussers. Indien iemand op eigen initiatief naar een andere werkgever verhuist, leidt dit ook tot een nieuwe indiensttreding.

Tabel 1. Aandeel 45-49-, 50-54- en 55-64-jarigen in de nieuwe indiensttredingen (Vlaams Gewest; 2002-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
45-49-jarigen	5,7	5,7	7,4	6,8	6,9
50-54-jarigen	2,9	3,1	2,8	3,9	3,6
55-64-jarigen	1,5	1,4	1,9	1,7	1,9
Totaal 50-plussers	4,4	4,5	4,7	5,6	5,5
Totaal 45-plussers	10,1	10,2	12,1	12,4	12,4

Bron: FOD Economie - Algemene Directie Statistiek, EAK (bewerking Steunpunt WSE)

In 2006 had 5,5% van alle indiensttredingen betrekking op vijftigplussers, en 12,4% van alle indiensttredingen betrekking op vijfenveertigplussers. Op zich valt hier wel wat positiefs over te zeggen. Ten eerste geven de cijfers weer dat er ook op wat oudere leeftijd reële intrededekansen zijn. 'Oud=out' is in die zin inderdaad een karikatuur die ons niet bepaald veel verder helpt. Ten tweede zien we een positieve trend voor de periode 2002-2006 (respectievelijk van 4,4% naar 5,5% en van 10,1% naar 12,4%).

Het aandeel van de vijfenveertig- en vijftigplussers in de indiensttredingen zit dus in de lift. Maar de lift kruipt verdomd traag omhoog. De diverse overheden proberen er al jaren wat meer vaart in te krijgen met diverse stimuleringsmaatregelen, zoals de lastenverlaging 57+, het Activa 45+plan en de Vlaamse tewerkstellingspremie 50+. Maar zichtbaar effect blijft uit. De Vlaamse tewerkstellingspremie is nog te recent om al in cijfers van 2006 weerspiegeld te worden, maar intussen is wel bekend dat de voor deze premie beschikbare middelen onderbenut blijven. Zorgwekkend is echter vooral dat het aantal indiensttredingen van vijftigplussers veel trager evolueert dan het aantal niet-werkende werkzoekende vijftigplussers. De vraag naar vijftigplussers loopt met andere woorden sterk achter op de stijging in het aanbod van werkzoekende vijftigplussers.

Om de kansen op hertewerkstelling significant te verhogen, zijn tal van flankerende maatregelen nodig. We beperken ons hier tot vier belangrijke thema's. Ten eerste moet ons vizier op selectieprocessen gericht blijven. We moeten er op toezien dat oudere kandidaten niet alleen met jonge rekruteerders geconfronteerd worden, gezien rekruteerders de neiging hebben (in group bias) om kandidaten uit hun eigen leeftijdscategorie hoger in te schatten. Divers samengestelde selectiepanels kunnen sommige discriminaties afzwakken.

Ten tweede speelt de wijze van loonopbouw een belangrijke rol. Jongere werknemers zijn vaak productiever dan hun loonniveau aangeeft, terwijl oudere werknemers vaak meer beloning (inclusief ontslagvergoeding) ontvangen dan hun productiviteitsniveau rechtvaardigt. Een stijgende loon-leeftijd curve wordt zo gecombineerd met een parabolische productiviteit-leeftijd curve. Hoewel dit bij hertewerkstelling pas een groot probleem vormt wanneer bij andere werkgevers opgebouwde anciënniteit overgenomen wordt, stellen we vast dat ouderen moeilijker opnieuw aan werk geraken in landen en, meer in het algemeen, in jobs met een steile loon-leeftijd curve.

Ten derde is het – in dezelfde lijn – hoog tijd om even over het muurtje te kijken en ons te laten inspireren door de vele systemen die wereldwijd in voege zijn om enerzijds werkgevers financieel te stimuleren tot werving uit oudere leeftijdsgroepen, en anderzijds oudere werklozen en inactieven financieel aan te moedigen om lager betaalde jobs te aanvaarden en/of hun loonspiraties neerwaarts bij te stellen. Onderzoek naar het reservatieloon – dit is het minimale loonniveau dat men bereid is te aanvaarden – geeft immers aan dat oudere kandidaten minder bereid zijn om een lager loon te aanvaarden. Veelal hebben ze grotere financiële reserves opgebouwd, wat hen in de zoektocht naar een nieuwe baan minder ongeduldig en ook minder 'offerbereid' maakt.

Ten vierde mogen we in het eindeloopbaan debat het vizier niet langer alleen op de loontrekkenden richten. Ook de opstart van een zelfstandige activiteit kan de werkzaamheid bij vijftigplussers ten goede komen. In Tabel 2 schetsen we het aandeel starters in de bevolking, uitgesplitst naar leeftijd.

Tabel 2. Aantal en aandeel starters in de bevolking naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2002-2006)

	2002	2003	2004	2005	2006
<i>15-49 jaar</i>					
- Aantal starters	26 669	29 875	32 279	35 973	38 453
- Aandeel starters in de bevolking	0,92	1,04	1,12	1,25	1,34
<i>Vijftigplussers</i>					
- Aantal starters	2 875	3 366	3 334	3 749	4 184
- Aandeel starters in de bevolking	0,27	0,32	0,31	0,34	0,37
<i>Totaal</i>					
- Aantal starters	29 544	33 241	35 613	39 722	42 637
- Aandeel starters in de bevolking	0,75	0,84	0,90	1,00	1,06

Bron: RSVZ, FOD Economie Algemene Directie Statistiek - EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Het ondernemerschap heeft een stevige impuls gekregen. Het aantal starters is in de periode 2002-2006 fors toegenomen (van 29 544 in 2002 naar 42 637 in 2006). Deze groei is echter vooral op naam te schrijven van de jongere leeftijdsgroepen. Bij de vijftigplussers was het aantal starters met 4 184 ook in 2006 nog gering. Het lijkt er dus niet op dat de transitie naar zelfstandige arbeid een spoor is dat op korte termijn voor een boost in de werkzaamheid bij vijftigplussers kan zorgen.

De boordtabel eindeloopbaan

De in deze flits toegelichte cijfers zijn ontleend aan de zogenaamde 'boordtabel eindeloopbaan', ontwikkeld door het Steunpunt WSE. De boordtabel brengt de voornaamste drijfkrachten achter het strategisch doel – het verhogen van de werkzaamheid bij de vijftigplussers – in kaart. Voor elke drijfkracht wordt middels goed geselecteerde ken- en stuurgetallen aangegeven of de laatste jaren duidelijke progressie (groen licht), aarzende vooruitgang (oranje licht) of status quo / achteruitgang (rood licht) is opgetekend. Het 'rapport' van het eindeloopbaanbeleid wordt in volgende tabel gepresenteerd.

Tabel 3. Overzicht 'Boordtabel eindeloopbaan 2007'

Evolutie	Drijfkracht	Vaststelling
Instroom		
	Aandeel 50+ in nieuwe indienstredingen	Zeer geringe toename in de hertewerkstellingskans
	Aandeel 50+ in uitzendarbeid	Significante toename, maar blijft achter bij aanstelling in reguliere contracten
	Aandeel 50+ in (succesvolle) trajectwerking	Zeer gering bereik van en beperkte succesratio bij vijftigplussers
	Aandeel 50+ dat start als zelfstandige ondernemer	Beperkte groei op een laag peil van ondernemerschap bij vijftigplussers
Doorstroom		
	Opleidingsdeelname van werkende vijftigplussers	Lichte daling van de opleidingsdeelname vanaf 2005
	Deelname aan loopbaandienstverlening	Succesvolle hefboom voor inzetbaarheid, maar gering bereik van vijftigplussers
	Jobmobiliteit in mid-career fase (als hefboom voor ervaringsvariatie)	Lichte stijging van jobmobiliteit, maar op zeer laag niveau boven 40 jaar
	Werkbaarheidsgraad bij vijftigplussers	Uitgesproken verbetering werkbaarheidsgraad in leeftijdsgroep 50-54 jaar
Uitstroom		
	Gemiddelde uittredeleeftijd op de Vlaamse arbeidsmarkt	Zeer geringe toename en plafonnering sedert 2004
	Geplande uittredeleeftijd van de huidige vijftigplussers	Grote meerderheid werkende vijftigplussers plant uitrede op 60 jaar of ouder
	Aantal vijftigplussers in uitredestatuten	Afbouw van aantal bruggepensioneerden blijft ook in Vlaanderen uit
	Aantal werkzoekende vijftigplussers	In 2007 voor het eerst sinds lang een kentering ten goede
	Aantal vijftigplussers in deeltijdse loopbaanonderbreking/tijdskrediet	Spectaculaire stijging, maar onzeker effect op verhoging uittredeleeftijd

Bron: Sels et al., 2008

Wie meer duiding wil bij de rode, oranje en groene lichten, kan terecht in het WSE report '[Over groene, oranje en rode lichten in het eindeloopbaanbeleid](#). De boordtabel eindeloopbaan 2007' en in de cijferrubriek bij [de thematische boordtabel eindeloopbaan](#).

