

Arbeidsmarktflits

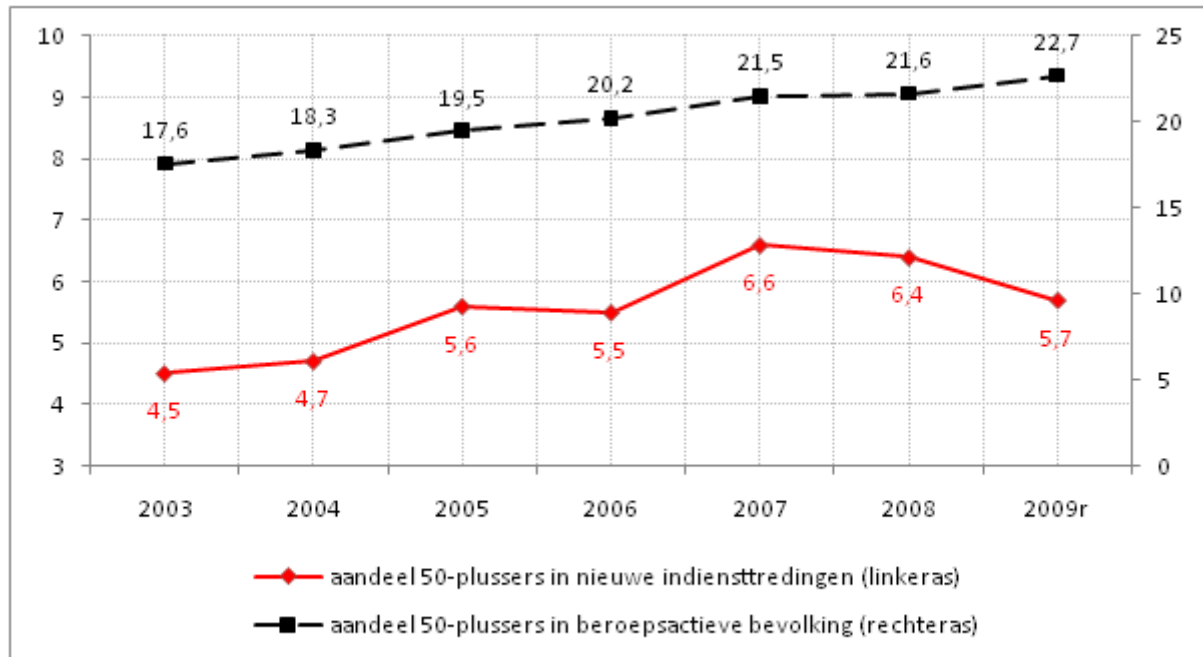
De (veel te kleine) intredekans van de Vlaamse 50-plusser

29 March 2010

Het opkrikken van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers blijft een topprioriteit. Twee belangrijke hefboomen zijn het verlengen van de actieve loopbaan en het versterken van de instroom van werkloze of inactieve 50-plussers. De cijfers over instroom van 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt tonen aan dat er van de tweede hefboom een veel te zwak effect uitgaat. Deze en andere belangrijke conclusies zijn terug te vinden in de Boordtabel Eindloopbaan, ontwikkeld door het Steunpunt WSE. De Boordtabel is een meetinstrument dat toelaat om voor het Vlaams Gewest de realisaties inzake instroombevordering en uitstroombepanking op te volgen (Sels et al., 2010)¹.

Onderstaande figuur toont het aandeel van de 50-plussers in het totaal aantal nieuwe indiensttredingen. Deze maatstaf kan gebruikt worden als schatter van de aanwervingskansen, meer bepaald van de mate waarin werkgevers bij indiensttredingen opteren voor oudere kandidaten. Het kan zowel gaan om aanwerving van voordien inactieve of werkloze 50-plussers, als om aanwerving van een 50-plusser die overstapt uit een andere betaalde baan of uit een zelfstandig statuut. Daarnaast wordt ook het aandeel 50-plussers in de beroepsactieve bevolking opgenomen. De beroepsactieve bevolking omvat alle personen die zich aanbieden op de arbeidsmarkt (werkenden + werklozen).

Figuur 1. Aandeel 50-plussers in nieuwe indiensttredingen en in de beroepsactieve bevolking (Vlaams Gewest)



Noot: 2009r = raming o.b.v. drie kwartalen

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

We kunnen verwachten dat het aandeel 50-plussers in de indiensttredingen stelselmatig stijgt. Met de vergrijzing neemt het aandeel 50-plussers in de beroepsactieve bevolking immers stelselmatig toe (van 17,6% in 2003 tot 22,7% in 2009). Men kan veronderstellen dat dit werkgevers, zeker in de voorbije periodes van krapte, steeds meer dwingt om ook oudere kandidaten als 'gekwificeerd aanbod' te zien. Ten tweede spelen interne veranderingen in de pool van 50-plussers een rol. Zo stijgt de scholingsgraad en daarmee vermoedelijk ook de kwaliteit van de door 50-plussers aangeboden kwalificaties met elke nieuwe cohorte die deze leeftijdsgrens overschrijdt. Verder mogen we verwachten dat de aangehouden beleidsaandacht voor de ouderenwerkzaamheid stilaan vruchten afwerpt. De cijfers tonen echter aan dat het omgekeerde gebeurt. Ze wijzen er op dat na een lange (maar trage) toename de kansen van 50-plussers (relatief ten aanzien van jongere kandidaten) er weer wat op achteruit zijn gegaan. Zo daalde het aandeel van de 50-plussers in het totaal van de indiensttredingen van 6,6% in 2007 naar 5,7% in 2009, en dit ondanks een onafgebroken stijging van het aandeel van 50-plussers in de beroepsactieve bevolking.

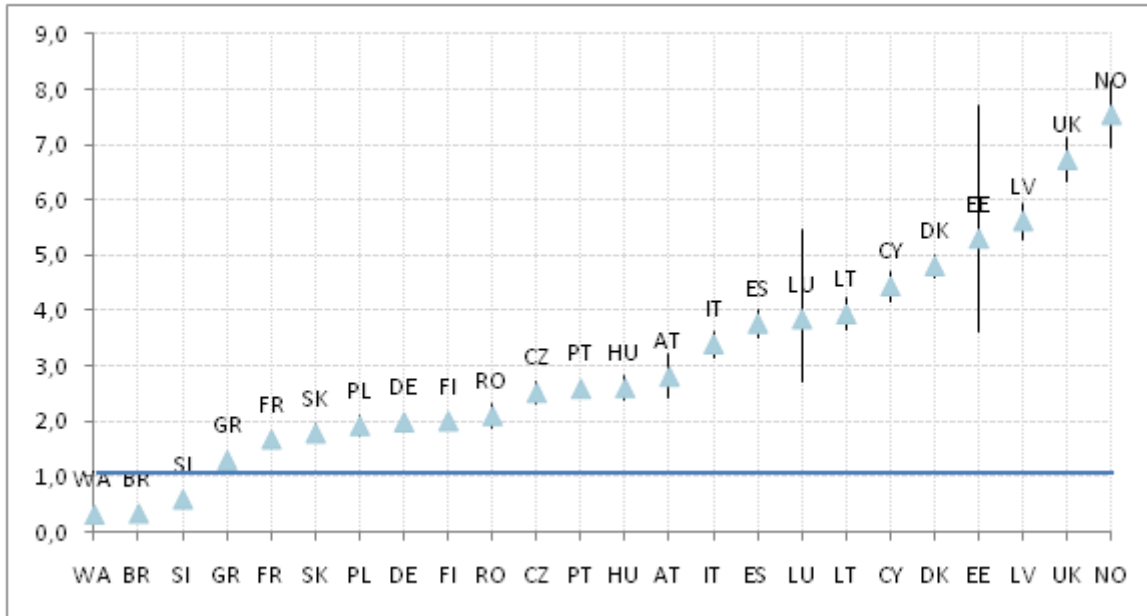
Mogelijk speelt de verslechtering van de arbeidsmarktconjunctuur sinds de tweede helft van 2008 hierin een rol. Bij oplopende werkloosheid, afnemende vraag en dus geringere spanning op de arbeidsmarkt, nemen de vrijheidsgraden bij indiensttredingen opnieuw toe (meer kandidaten en een meer divers samengestelde kandidatenpool). Dit kan zich vertalen in een relatieve verslechtering van de kansen van wat oudere kandidaten, met een lager aandeel van oudere kandidaten in de nieuwe indiensttredingen tot gevolg.

Een andere benadering die het belang van de arbeidsmarktconjunctuur meer op de achtergrond plaatst, is een vergelijking vanuit internationaal perspectief. Voor deze vergelijking gebruiken we de hertewerkstellingkans als maatstaf. Deze wordt gedefinieerd als de kans dat een 50-plusser vanuit werkloosheid (opnieuw) een intrede maakt op de arbeidsmarkt. Onderstaande figuur geeft voor diverse EU-lidstaten de

hertewerkstellingskans van werkloze 50-plussers weer, steeds in vergelijking tot de hertewerkstellingskans van een Vlaamse werkloze 50-plusser. De grafiek toont met andere woorden hoeveel 50-plussers in andere landen hun intrede op de arbeidsmarkt maken voor elk intrede van een Vlaamse 50-plusser. Bij het schatten van deze ratio controleren we voor een aantal persoonlijke kenmerken (geslacht, leeftijd, nationaliteit en scholing), zodat de gebruikte ratio niet beïnvloed wordt door verschillen in landgemiddelden op die kenmerken.

Deze vergelijking bevestigt dat er nog een ruime marge is voor het opkrikken van de aanwerkingskansen van 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. Uit de figuur blijkt dat enkel de Waalse, Brusselse en Sloveense werkloze 50-plussers een lagere hertewerkstellingskans hebben dan hun Vlaamse werkloze leeftijdgenoten. Voor de meeste andere landen tekenen we een hertewerkstellingskans op die minstens tweemaal zo hoog ligt. Bekeken vanuit een Europees vergelijkend perspectief is de hertewerkstellingskans op de Vlaamse arbeidsmarkt met andere woorden bijzonder klein. Anders geformuleerd: op onze arbeidsmarkt betekent werkloos worden op wat oudere leeftijd veel vaker dan in andere lidstaten een definitieve uitval uit het arbeidsproces. Bovendien blijkt duidelijk dat landen met een grotere hertewerkstellingskans een relatief kleine pool werklozen hebben en vice versa (Sels et al., 2010). Dit betekent dat een hoge hertewerkstellingskans het aandeel werkloze 50-plussers structureel doet afnemen.

Figuur 2. Hertewerkstellingkans voor werkloze 50-plussers van land X t.o.v. hertewerkstellingkans van Vlaamse werkloze 50-plusser (2007)



Bron: Eurostat – EU LFS (Bewerking Steunpunt WSE)

Tot slot

De analyse toont aan dat de hertewerkstellingskansen voor 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt ondermaats zijn. Deze kansen zijn natuurlijk altijd het product van twee factoren: werkgevers die bereid zijn om oudere kandidaten aan te werven (of daartoe gestimuleerd worden) en oudere werklozen die bereid zijn om zich actief voor jobs aan te bieden (en daartoe desnoods geactiveerd worden). Om werkgevers aan te sporen hebben we onder meer de tewerkstellingspremies. Of we de oudere werklozen sterker moeten activeren is vandaag voorwerp van debat. Tot op vandaag geldt minder strengheid in de begeleiding van oudere werklozen. De sluitende aanpak voor de begeleiding van werkzoekenden eindigt immers nog steeds op 49 jaar. Naar aanleiding van het 'Samen op de bres voor 50+'-akkoord tussen de Vlaamse regering en de sociale partners werd de begeleidingsaanpak ten aanzien van werkloze 50-plussers wel beperkt uitgebreid. Om de hertewerkstellingskansen van de doelgroep te bevorderen werd van start gegaan met een verplicht begeleidingsaanbod voor 50-52-jarigen uit de nieuwe instroom van werkzoekenden. Met deze werkwijze wil de Vlaamse overheid ook de iets oudere werklozen ondersteunen in hun zoektocht naar een nieuwe job. Het is afwachten of deze kleinschalige (maar verplichte) aanpak de hertewerkstellingskansen wat kan opkrikken. Een surplus van deze maatregel is alvast de signaalfunctie die er van uitgaat, naar werklozen én werkgevers. De leeftijd van 50 staat niet langer symbool voor een definitieve uitval uit het arbeidsproces. Het opschuiven van de leeftijdsgrens in het activeringsbeleid ten aanzien van werklozen kan op die manier hopelijk ook bijdragen tot het opschuiven (en wegwerken) van leeftijdsdrempels in het aanwerkingsbeleid van de ondernemingen.

Bijkomende analyses vindt u in het WSE report '[De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010](#)' en in de themakatern Eindeloopbaan van [Over.Werk nr.1/2010](#). De achterliggende cijfers bij de analyses kan u raadplegen in de cijferubriek op de website van het [Steunpunt WSE](#) (deelrubriek 'Thematische Boordtabellen' > 'Eindeloopbaan').

¹ Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. *De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.