

De deadline bereikt, de doelen niet

De boordtabel eindeloopbaan 2010

Luc Sels
Wim Herremans
Jasmijn Nuyts
Sarah Vansteenkiste
Steunpunt Werk en Sociale Economie

2-2010

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



De deadline bereikt, de doelen niet

De boordtabel eindeloopbaan 2010

Luc Sels
Wim Herremans
Jasmijn Nuyts
Sarah Vansteenkiste

Deze publicatie werd mede mogelijk gemaakt met de inbreng van FWO-onderzoeksproject G.0086.08.

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-agentschap.be.</p>	<p>Kernthema's ESF 2007-2013</p> <ul style="list-style-type: none"> Talenten activeren Arbeidskansen geven Ondernemen met mensen
 <p>ESF investeert in jouw toekomst.</p>	

Sels, Luc; Herremans, Wim; Nuyts, Jasmijn & Vansteenkiste, Sarah

De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010.

Luc Sels, Wim Herremans, Jasmijn Nuyts & Sarah Vansteenkiste – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2010, 38p.

ISBN-97 890-8873-050-4

Copyright (2010)

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, micro-film of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in writing from the publisher.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	III
Lijst tabellen en figuren	IV
1. Over strategische doelen en drijvende krachten.....	6
2. De evolutie van de werkzaamheid	7
3. De instroom van 55-plussers	10
3.1 Drijfkracht 1. Indiensttredingen: rood licht	10
3.2 Drijfkracht 2. Sectorale concentratie van indiensttredingen	12
3.3 Drijfkracht 3. Hertewerkstellingskans: rood licht	13
3.4 Drijfkracht 4. Trajectbegeleiding: oranje licht	16
3.5 Drijfkracht 5. Uitzendarbeid: oranje licht.....	20
3.6 Drijfkracht 6. Oudere starters: oranje licht.....	20
4. De doorstroom van 50- en 55-plussers.....	21
4.1 Drijfkracht 7. Opleidingsparticipatie: rood licht	21
4.2 Drijfkracht 8. Loopbaandienstverlening: rood licht	22
4.3 Drijfkracht 9. Jobmobiliteit: oranje licht.....	24
4.4 Drijfkracht 10. Werkbaarheid: groen licht	25
5. De uitstroom van vijftigplussers	26
5.1 Drijfkracht 11. Gemiddelde uittredeleeftijd: oranje licht.....	26
5.2 Drijfkracht 12. Vijftigplussers in uittredestatuten: rood licht	27
5.3 Drijfkracht 13. Werkzoekende vijftigplussers: oranje licht	29
5.5 Drijfkracht 14. Prestatievermindering bij 50- en 55-plus: oranje licht.....	31
6. Slotsom	33
Epiloog	35
Literatuur	36

Lijst tabellen en figuren

Figuur 1.	Boordtabel eindeloopbaan	6
Figuur 2.	Trendniveau werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest; 1ste kwartaal 2001 tot en met 3de kwartaal 2009) (index 2001/1=100).....	8
Figuur 3.	Hertewerkstellingskans voor niet-werkende 50-plussers van land X ten opzichte van hertewerkstellingskans van Vlaamse niet-werkende 50-plusser (2007).....	14
Figuur 4.	Hertewerkstellingskans voor werkloze 50-plussers van land X ten opzichte van hertewerkstellingskans van Vlaamse werkloze 50-plusser (2007)	15
Figuur 5.	Hertewerkstellingskans versus aandeel werklozen onder vijftigplussers (2007)	16
Figuur 6.	'Kans op werk': gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk, per leeftijdscategorie (Vlaams gewest; eerste 9 maanden 2008-2009).....	17
Figuur 7.	Leeftijdsverdeling van de niet-werkende werkzoekenden (Vlaamse Gewest; 1996-2009)	30
Tabel 1.	Evolutie van de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 50-64 jaar (Vlaams Gewest; 2000-2008)	9
Tabel 2.	Decompositie van de totale stijging in werkzaamheidsgraad (in procentpunten) in demografisch effect en netto-effect, 55-64 jaar (Vlaams Gewest; 2005-2012)	10
Tabel 3.	Aandeel 45-49-, 50-54- en 55-64-jarigen in de nieuwe indiensttredingen (Vlaams Gewest; 2000-2008).....	11
Tabel 4.	Instroomgraad: aandeel nieuwe indiensttredingen binnen de actieve bevolking, 50-64- en 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2006-2008).....	12
Tabel 5.	Sectorale verdeling van alle nieuw ingetreden werknemers tussen 50 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 2007)	13
Tabel 6.	Niet-werkende werkzoekenden, bereikt met VDAB-trajectwerking; beëindigde trajecten en uitstroom naar statuut van loontrekkende (Vlaams Gewest; 2009)	18
Tabel 7.	Aandeel nwwz bereikt met VDAB-trajectwerking en aandeel nwwz dat na trajectwerking uitstroomt naar statuut van loontrekkende (Vlaams Gewest; 2006-2009)	19
Tabel 8.	Aandeel 46-plussers in uitzendarbeid (België; 2004-2008)	20
Tabel 9.	Aandeel startende zelfstandigen in de bevolking naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2002, 2005-2008)	20
Tabel 10.	Percentage van de werkenden (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 2003, 2006-2008, referentieperiode van 4 weken)	22

Tabel 11.	Leeftijdsverdeling van de deelnemers (werknemers + zelfstandigen) aan loopbaan- dienstverlening bij VDAB (Vlaams Gewest; 2005-2008).....	23
Tabel 12.	Jobmobiliteitsgraad naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 2005-2008).....	24
Tabel 13.	Transities tussen werkende statuten naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 31 december 2006 - 31 december 2007)	24
Tabel 14.	Gemiddelde uittredeleeftijd per gewest (België; 2001, 2005-2007)	26
Tabel 15.	Aantal en aandeel vijftigplussers in brugpensioenstelsel / vrijgestelde oudere werklozen (Vlaams Gewest; 2000-2009)	28
Tabel 16.	Evolutie van het aantal nwwz per leeftijd en aandeel nwwz in de bevolking (Vlaams Gewest; 2003-2009)	30
Tabel 17.	Voltijdse loopbaanonderbrekingen en vermindering van prestaties bij vijftigplussers (Vlaams Gewest; 2001-2009).....	32
Tabel 18.	Samenstelling van de populatie 50-64 jaar (Vlaams Gewest; 2000, 2006-2009).....	34
Tabel 19.	Aantal 55-plussers per sector in 2009 en totale groei '06-'09 per sector (Vlaams Gewest; 30 juni).....	36

Ooit was er Lissabon, daarna Stockholm. Ooit waren er ambitieuze doelstellingen. Doelen die we op lange termijn zouden proberen te realiseren. Die lange termijn is intussen vandaag, 2010. Deze deadline kwam er vanzelf, de realisatie van de doelen laat daarentegen op zich wachten. We hebben het over de Stockholmdoelstelling uit 2001: tegen 2010 50% van de 55- tot 64-jarigen aan het werk hebben in de (toen nog) EU-25 als geheel.

In 2007 ontwikkelden we voor het Vlaamse Gewest een boordtabel 'eindeloopbaan', die moet toelaten de progressie (of regressie) in ons streven naar 50% werkzame 55-plussers op te volgen (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). Het jaar van de deadline, 2010, leek ons een prima moment voor een update, voor een nieuwe stand van zaken. U krijgt deze actualisering in deze bijdrage te lezen. Later dit jaar wordt deze boordtabel in een afzonderlijk WSE Report aangevuld met een beleidsvisie.

1. Over strategische doelen en drijvende krachten

We kunnen de werkzaamheid van 55-plussers maar opkrikken als we in de wat oudere arbeidsmarktcohorten meer werklozen en inactieven opnieuw aan het werk krijgen (instroom) en/of er in slagen de (vervroegde) uitstoot en uittrede van oudere werknemers in te perken. De boordtabel is niet meer of niet minder dan een meetsysteem dat toelaat om voor het Vlaamse Gewest de realisaties inzake instroombevordering en uitstroombepanking op te volgen. We hebben in vergelijking met de 'bronversie' van 2007 enkele extra drijfkrachten opgenomen. Enkele andere drijfkrachten worden slechts summier besproken omdat in vergelijking met de bronversie nog geen meer actuele gegevens beschikbaar zijn (bijvoorbeeld werkbaarheid).

Volgend schema lijst de in deze versie besproken drijfkrachten op. Voor elk van de drijfkrachten indiceren we met (+) of (-) de verwachte relatie met de strategische doelstelling, namelijk het verhogen van de werkzaamheid bij de 55-plussers.

Figuur 1. Boordtabel eindeloopbaan



De drijfkrachten zijn in drie clusters opgedeeld: instroom, doorstroom en uitstroom. Het is immers pas wanneer de voortijdige uitstroom van oudere werknemers afgeremd wordt en/of de instroom van oudere kandidaten verhoogd wordt, dat de werkzaamheidsgraad zijn autonome groeiritme kan

overstijgen. Die instroom- en uitstroomevoluciones worden op hun beurt beïnvloed door drijfkrachten die we onder de noemer 'doorstroom' vatten: investeringen in loopbaan- en competentieontwikkeling (vermijden van scholingsconcentratie), de graad van arbeidsmobiliteit (vermijden van ervaringsconcentratie) en de werkbaarheid van jobs (verhoging van plezier in het werk, vermijden van stressrisico's).

De boordtabel beperkt zich tot drijfkrachten die onder het arbeidsmarktbeleid ressorteren. Er zijn natuurlijk tientallen factoren buiten de grenzen van het arbeidsmarktbeleid die eveneens de werkzaamheid kunnen beïnvloeden. Denk aan het verschil tussen laatst verdiende loon en pensioenuitkering, de loongrondslag die gebruikt wordt bij de berekening van de pensioenuitkering, de mogelijkheden om na de officiële pensioenleeftijd nog betaalde arbeid te verrichten, de algemene gezondheid van 50-plussers, de levensverwachting, veranderingen in arbeidsoriëntatie en arbeids-ethos, enzovoort. Heel wat supplementaire factoren worden overigens behandeld in de andere artikels van dit themanummer van Over.Werk. De wijze van loonvorming en de leeftijdsgebonden loondifferentiatie die daaruit voortvloeit, verschuiven we eveneens naar een afzonderlijk dossier.

We bespreken eerst de globale evolutie in de werkzaamheidsgraad. Vervolgens nemen we de maat van elk van de vermelde drijfkrachten. We streven steeds naar zo recent mogelijk gegevens, waar mogelijk voor 2009. Soms moeten we terugvallen op gegevens van 2008 of zelfs 2007. We beseffen dat dit een juiste interpretatie af en toe bemoeilijkt. De economische crisis heeft intussen immers haar structurele sporen nagelaten op de arbeidsmarkt. Wat was in 2008, is immers vaak niet meer in 2009. Getuige de stand van de Vlaamse arbeidsmarkt die we opmaakten in ons Trendrapport 2009 (Herremans, Sourbron & Boey, 2009).

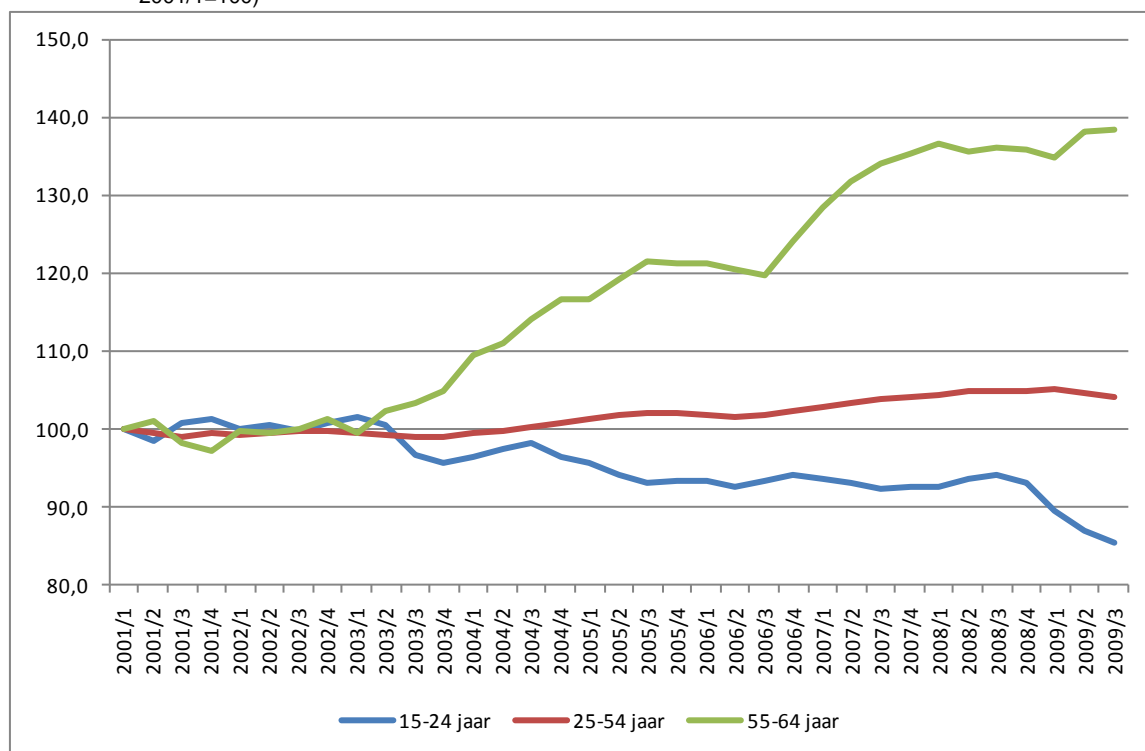
2. De evolutie van de werkzaamheid

De initiële Lissabondoelstelling streefde naar een werkzaamheidsgraad van 70% in 2010. We weten al enige tijd dat dit te kort dag is. De tijdslijn is intussen dan ook uitgerokken, en geen klein beetje. Zo lezen we in het VIA-toekomstplan 2020: "de globale werkzaamheidsgraad stijgt tot minstens 70% in 2020, dankzij een gemiddelde jaarlijkse groei van minstens 0,5 procentpunt". Tijd gewonnen, tien jaar maar liefst. Mooi zo!

De VIA-eindeloopbaandoelstelling interesseert ons hier in het bijzonder: "voor 50-plussers verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens 1 procentpunt. De Europese doelstelling voor 55-plus (werkzaamheidsgraad van 50%) komt daarmee in zicht". Deze omschrijving geeft het beleid extra vrijheidsgraden. Zo wordt de doelstelling geformuleerd voor een wat ruimere leeftijdsgroep, namelijk de 50-plussers. Let wel, de ambitie is niet min. Immers, de werkzaamheidsgraad voor 50-plussers situeert zich momenteel rond 49%. Een verdere jaarlijkse toename met één procentpunt brengt ons in 2020 op 59%! Het einddoel voor de 55-plussers is dan weer erg vaag geformuleerd. De Europese doelstelling moet 'in zicht' komen. Wat 'in zicht' precies betekent is niet helemaal, of beter gezegd helemaal niet duidelijk. Ooit al eens zoon of dochter weten thuishkomen met de mededeling dat de 50% 'in zicht' is?

Waar staan we *nu*? In figuur 2 schetsen we de evolutie van de werkzaamheidsgraad met behulp van een voortschrijdend gemiddelde van vier kwartalen (trendindex met 1^{ste} kwartaal 2001 = 100). We kijken naar de evolutie voor de 15- tot 24-jarigen, de 25- tot 54-jarigen en, uiteraard, de 55- tot 64-jarigen.

Figuur 2. Trendniveau werkzaamheidsgraad (Vlaams Gewest; 1^{ste} kwartaal 2001 tot en met 3^{de} kwartaal 2009) (index 2001/1=100)



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

Ten opzichte van het eerste kwartaal van 2001 is het trendniveau van de Vlaamse werkzaamheidsgraad bij de 55- tot 64-jarigen met 38,6% toegenomen. De werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsklasse bedroeg 25,3% in het eerste kwartaal van 2001 en topte in het derde kwartaal van 2009 op 35%. So far, so good! We moeten echter ook vaststellen dat de sterke opwaartse stuwings zich slechts met horten en stoten gemanifesteerd heeft, terwijl een aanhoudende opwaartse stuwings hoog- en (in de toekomst) broodnodig is.

We moeten met een nakende krapte op de arbeidsmarkt bovendien ook de trendlijn bij de jongeren in de gaten houden. Niet alleen dunt deze leeftijdscategorie door ontgroening verder uit, we zien bovendien een dalend trendniveau van de werkzaamheid, van 34% in het eerste kwartaal van 2001 naar 29,1% in het derde kwartaal van 2009. Er zijn dus beduidend minder jongeren aan het werk. De sterke neerwaartse knik in de laatste drie kwartalen is natuurlijk grotendeels op conto van de crisis en snel oplopende jeugdwerkloosheid te schrijven. Maar ook de langetermijntrend is duidelijk negatief, mede onder invloed van stelselmatige studieduurverlenging. Ook dit is zijn publiek debat waard, en niet alleen omwille van veronderstelde dalende meeropbrengsten van alsmaar langere studies. We moeten namelijk ook goed opletten dat elke incrementele winst aan werkzaamheid aan het 'einde van de loopbaan' niet weggevreten wordt door incrementeel verlies aan het 'begin van de loopbaan'.

Gezien de Stockholm-doelstelling uitdrukkelijk betrekking had op de 55-plussers, gaan we in tabel 1 nog wat dieper in op de evolutie van de werkzaamheid in deze leeftijdsklasse. We vergelijken ze met de evolutie in enkele andere 'grijze' leeftijdsklassen en splitsen uit naar man en vrouw.

Tabel 1. Evolutie van de werkzaamheidsgraad in de leeftijdsklasse 50-64 jaar (Vlaams Gewest; 2000-2008)

	2000 (%)	2004 (%)	2005 (%)	2006 (%)	2007 (%)	2008 (%)	2000-2008 (ppn)	EU-27 08 (%)
Totaal								
50-64 jaar	39,9	43,8	45,9	46,3	49,3	49,1	+9,2	56,5
55-59 jaar	40,1	42,7	43,9	45,5	50,9	51,3	+11,2	59,0
60-64 jaar	11,2	12,8	13,9	14,5	15,5	15,7	+4,5	30,1
55-64 jaar	25,5	29,5	30,7	31,4	34,2	34,3	+8,8	45,6
Mannen								
50-64 jaar	53,9	55,0	57,6	57,2	59,7	58,7	+4,8	65,3
55-59 jaar	56,3	55,4	57,4	56,7	62,8	62,4	+6,1	68,7
60-64 jaar	17,1	18,6	20,3	20,8	22,0	21,8	+4,7	38,9
55-64 jaar	36,6	39,3	41,2	40,5	43,8	43,2	+6,6	55,0
Vrouwen								
50-64 jaar	25,8	32,4	34,1	35,4	38,8	39,5	+13,7	48,0
55-59 jaar	23,9	29,7	30,2	34,2	38,8	40,0	+16,1	49,8
60-64 jaar	5,5	7,2	7,7	8,2	8,9	9,7	+4,2	22,1
55-64 jaar	14,5	19,6	20,1	22,2	24,7	25,4	+10,9	36,8

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

De belangrijkste vaststellingen zijn makkelijk samen te vatten. Ten eerste is de globale evolutie over de periode 2000-2008 positief, met een stijging van +9,2 procentpunten (ppn) in de ruime leeftijdscategorie 50-64 jaar. Ten tweede blijven we anno 2008 nog bijzonder ver verwijderd van de 50% werkzame 55-plussers. We stranden op 34,3%, wat weliswaar een stijging is van +8,8 ppn in de periode 2000-2008. Ten derde blijkt, maar dat is al langer geweten, dat de toename in grote mate toe te schrijven is aan een sterke stijging van de werkzaamheidsgraad bij de vrouwen, met name in de leeftijdsklasse 55-59 jaar. Ten vierde zien we voor 2008 een blijvend grote afstand met de globale werkzaamheidsgraad in de EU-27. De 'achterstand' blijft met name schrikbarend groot boven 55 en meer nog boven 60 jaar. Dit patroon van relatieve achterstand tekent zich overigens niet alleen bij mannen, maar in even sterke mate bij vrouwen af. Ten vijfde, en daar komt dan het slechtste nieuws, blijven we in 2008 voor het eerst na een lange klim ter plaatse trappelen. Met name bij de mannen zien we in alle leeftijdsklassen een lichte terugval in de werkzaamheidsgraden. Vervelend, ook al hebben we de eindmeet met tien jaar verschoven.

De grote afstand tussen de werkzaamheidsgraad van 55- tot 59-jarigen en deze van de 60- tot 64-jarigen blijft een (weinig verrassend) gegeven. Anno 2008 brachten de 'jongere' ouderen het er met een werkzaamheidsgraad van 51,3% nog niet zo bekaaid vanaf. Dit lag met een werkzaamheidsgraad van 15,7% heel anders voor de 'oudere' ouderen. Omdat beide groepen een groot verschil in werkzaamheidsgraad kennen, is de totale werkzaamheidsgraad van de 55-plussers sterk afhankelijk van de verhouding van 55- tot 59-jarigen ten opzichte van 60- tot 64-jarigen in deze populatie. In periodes waarin het aandeel 55- tot 59-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad opgestuwd. In periodes waarin het aandeel 60- tot 64-jarigen sterker toeneemt, wordt de werkzaamheidsgraad gedrukt. Dit is het zuiver *demografisch effect*. In tabel 2 verduidelijken we de evolutie van dit demografisch effect, met ook een prognose voor de periode tot en met 2012.

Tabel 2. Decompositie van de totale stijging in werkzaamheidsgraad (in procentpunten) in demografisch effect en netto-effect, 55-64 jaar (Vlaams Gewest; 2005-2012)

(ppn)	'05-'06	'06-'07	'07-'08	'08-'09	'09-'10	'10-'11	'11-'12
TOTAAL							
Totaal effect	+0,83	+2,87	+0,09	-	-		
Demografisch effect	-0,47	-0,52	-0,24	-0,07	-0,03	0,02	0,21
Netto-effect	+1,26	+3,39	+0,33	-	-		
MANNEN							
Totaal effect	-0,61	+3,29	-0,59	-	-		
Demografisch effect	-0,57	-0,59	-0,27	-0,07	-0,07	0,01	0,23
Netto-effect	-0,04	+3,88	-0,31	-	-		
VROUWEN							
Totaal effect	+2,25	+2,43	+0,77	-	-		
Demografisch effect	-0,31	-0,44	-0,20	-0,06	0,01	0,02	0,19
Netto-effect	+2,56	+2,87	+0,97	-	-		

Bron: FOD Economie – algemene Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

Nemen we als voorbeeld 2006-2007, omdat hier netto-effect en demografisch effect heel verschillend waren. Het totale effect was +2,87 ppn. Dit was de feitelijke toename in de werkzaamheidsgraad bij de 55-64-jarigen. Het is de grootste sprong in werkzaamheidsgraad die we de afgelopen tien jaar gerealiseerd hebben. Dit totale effect is een samenstelling van het demografisch effect en wat we hier gemakshalve het netto-effect noemen. Het demografisch effect was in de beschouwde periode behoorlijk negatief, namelijk -0,52 ppn. Dit geeft aan dat in de bevolking op arbeidsleeftijd het aantal 55- tot 59-jarigen (met hun wat hogere werkzaamheidsgraad) in de periode 2006-2007 minder sterk is toegenomen dan het aantal 60- tot 64-jarigen (met hun erg lage werkzaamheidsgraad). De demografie werkte met andere woorden 'tegen'. Dit werd in deze periode echter sterk gecompenseerd door een aanzienlijke 'netto-aanwas' met maar liefst +3,39 ppn in een jaar. Mocht de interne vergrijzing binnen de populatie van 55-plussers niet zo sterk afgeremd hebben, dan zouden we in 2006-2007 dus een zeer opmerkelijke prestatie hebben neergezet. Dit is wellicht de meest 'positieve' noot die we in deze boordtabel kunnen aangeven. We hebben in deze tijdspanne immers aangetoond dat de werkzaamheid van 55-plussers wel degelijk sterk opgekrikt kan worden in korte tijd (een tijd waarin demografie tegen-, maar conjunctuur meewerkte).

In tabel 2 zijn ook prognoses van het demografisch effect voor de periode 2008-2012 opgenomen. De cijferreeks geeft aan dat het demografische effect negatief blijft in de periode 2008-2010. In de jaren 2010-2012 is het demografisch effect verwaarloosbaar tot licht positief. Slotsom: van zuivere demografische positieve effecten hebben we weinig te verwachten. Gedragsverandering is de boodschap.

3. De instroom van 55-plussers

Om de werkzaamheidsgraad van 50-plussers op te krikken, kunnen twee belangrijke hefboomen gebruikt worden: verlenging van de actieve loopbaan door de uittredeleeftijd te verhogen en versterking van de (her)intrede van werkloze of inactieve 55-plussers. In deze eerste rubriek gaan we in op de (her)intrede.

3.1 Drijfkracht 1. Indiensttredingen: rood licht

Een eerste belangrijke maatstaf is het aandeel 50- en 55-plussers in de nieuwe indiensttredingen. We hanteren deze maatstaf 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, maar ook om aanwerving van een 50-plusser die overstapt uit een andere betaalde baan of uit een zelfstandig statuut.

We kunnen verwachten dat het aandeel 50- en 55-plussers in de indiensttredingen stelselmatig stijgt. Het aandeel 50- en 55-plussers in de bevolking op arbeidsleeftijd neemt immers stelselmatig toe. Men kan veronderstellen dat dit werkgevers, zeker in de voorbije periodes van krapte, steeds meer dwingt om ook oudere kandidaten als 'gekwalificeerd 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 (toenemende *absolute verjonging*). Ofschoon dit deels uitgevlakt kan worden door overeenkomstige stijgingen in de voor jobs vereiste kwalificaties (aanhoudende *relatieve veroudering*), kunnen we veronderstellen dat de arbeidsmarktrijpheid van de gemiddelde 50-plusser er geleidelijk op vooruitgaat. Verder mogen we verwachten dat de aangehouden beleidsaandacht voor de ouderenwerkzaamheid stilaan vruchten afwerpt. Al moeten we hier opmerken dat het instroombeleid sedert de invoering van de Vlaamse tewerkstellingspremie weinig extra kracht is bijgezet. Sedert de afschaffing van de bijdragevermindering voor werknemers van 50 jaar of ouder op de agenda staat, is de eenduidigheid hier overigens zoek (Sels & Herremans, 2009).

In tabel 3 geven we de resultaten, gebaseerd op data uit de enquête naar de arbeidskrachten (EAK). Ze wijzen erop dat na een lange (maar trage) toename de kansen van 50- en 55-plussers er weer wat op achteruit zijn gegaan.

Tabel 3. Aandeel 45-49-, 50-54- en 55-64-jarigen in de nieuwe indiensttredingen (Vlaams Gewest; 2000-2008)

(%)	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2008
45-49-jarigen	5,9	5,7	7,4	6,8	6,9	7,7	7,0
50-54-jarigen	2,3	3,1	2,8	3,9	3,6	4,6	4,3
55-64-jarigen	-	1,4	1,9	1,7	1,9	2,0	2,1
Totaal 50-plussers	3,7	4,5	4,7	5,6	5,5	6,6	6,4
Totaal 45-plussers	9,6	10,2	12,1	12,4	12,4	14,3	13,3

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

In 2008 had 13,3% van alle indiensttredingen betrekking op 45-plussers, 6,4% op 50-plussers en 2,1% op 55-plussers. Opmerkelijk is dat na een lange periode van matige maar gestage groei de aandelen in de indiensttredingen gedaald zijn ten opzichte van de realisatie in 2007. De aanwerkingskansen zitten dus niet langer in de lift. Of anders gezegd: de lift daalt weer. Vermoedelijk werkt de globale verslechtering van de arbeidsmarktconjunctuur in de tweede helft van 2008 door in de cijfers. 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), wat zich kan vertalen in een relatieve verslechtering van de kansen van wat oudere kandidaten. Het licht blijft dus onverminderd op rood staan. We voegen daar aan toe dat we in Wallonië en Brussel een soortgelijke evolutie vaststellen.

Ook als we kijken naar de *instroomgraad* wordt duidelijk dat de kansen van 50-plussers niet zijn verbeterd. De instroomgraad geeft het aandeel nieuwe indiensttredingen ('intrede') binnen de actieve bevolking weer (tabel 4).

Tabel 4. Instroomgraad: aandeel nieuwe indiensttredingen binnen de actieve bevolking, 50-64- en 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2006-2008)

	2006			2007			2008		
	Intrede (n)	Actieve bevolking (n)	Instroom- graad (%)	Intrede (n)	Actieve bevolking (n)	Instroom- graad (%)	Intrede (n)	Actieve bevolking (n)	Instroom- graad (%)
50-64 jaar	15 650	555 353	2,8	20 219	602 261	3,4	19 285	611 186	3,2
55-64jaar	5 488	235 570	2,3	6 201	262 242	2,4	6 251	269 461	2,3

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

Tabel 4 geeft belangrijke aanvullende informatie, omdat nu ook absolute cijfers zijn toegevoegd. Zo leren we uit het overzicht dat het aantal indiensttredingen van 50- tot 64-jarigen met name in 2007 sterk gestegen is (van ongeveer 15 500 in 2006 naar om en bij 20 200 in 2007). In 2008 bleven de nieuwe intredes nagenoeg stabiel, terwijl de totale actieve bevolking in deze leeftijdsklasse verder toenam. Dit vertaalt zich vanzelfsprekend in een daling van de instroomgraad. Dit onderstreept dat niet alleen de relatieve positie op de arbeidsmarkt (ten opzichte van andere leeftijdsklassen) achteruitgegaan is (tabel 3), maar ook de absolute instroomkans (tabel 4). Het betekent tevens dat de verdere aanwas van het aantal actieve 50-plussers zeker niet langer toegeschreven kan worden aan een verdere versterking van nieuwe indiensttredingen. Ook bij de 55-plussers zien we dat van de indiensttredingen niet langer een hefboomeffect op de totale actieve bevolking uitging.

Om de kansen op hertewerkstelling significant te verhogen, zijn tal van flankerende maatregelen nodig. We verwijzen hier graag naar de vorige versie van de boordtabel (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). Eén actieterrein zetten we graag opnieuw in de verf, omdat we er niet afzonderlijk op ingaan in deze boordtabel: de wijze van loonopbouw. 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 (OECD, 2006) en, meer in het algemeen, in jobs (Hirsch, Macpherson & Hardy, 2000) met een steile loon-leeftijd curve.

Onderzoek naar het *reservatieloon* – dit is het minimale loonniveau dat men bereid is te aanvaarden – geeft bovendien aan dat oudere kandidaten sowieso al minder bereid zijn om een lager loon te aanvaarden (Ahn & García-Pérez, 2002; McFadyen & Thomas, 1997). Belgisch onderzoek benadrukt dat anciënniteitsgebonden beloning deze relatie nog kan versterken. We zien inderdaad dat anciënniteitsgebonden loonevolutie bij werknemers/kandidaten een soort verwachting van voortdurende loontoename implanteert, die finaal resulteert in een reservatieloon dat nog sterker oploopt met leeftijd (De Coen, Sels & Forrier, 2010). Dit is een belangrijke relatie om verder te onderzoeken, gezien een hoog reservatieloon de radius van jobs waarvoor men nog in aanmerking wordt genomen, inperkt.

3.2 Drijfkracht 2. Sectorale concentratie van indiensttredingen

Blijft de vraag waar de instroomkansen zich precies voordoen op de arbeidsmarkt. Bij wijze van indicatie geven we op basis van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, en voor 2007, de verdeling van alle nieuw ingetreden werknemers tussen 50 en 64 jaar over de onderscheiden sectoren. We zijn daarbij vooral geïnteresseerd in de mate waarin deze indiensttredingen geconcentreerd zijn in een beperkt aantal bedrijfstakken. Ook dit is een relevante arbeidsmarktindicator, waarbij sterkere concentratie ook een geringere actieradius in het eindeloopbaanbeleid indiceert. Immers, hoe sterker de sectorale concentratie in de indiensttredingen, hoe enger

de waaier van competenties die erkend wordt bij aanwervingen, en hoe geringer ook de vrijheidsgraden voor arbeidsbemiddelaars en trajectbegeleiders bij het oriënteren of heroriënteren van oudere werkzoekenden.

Tabel 5 geeft weer hoe de intredes zich in 2007 verdeelden over de bedrijfstakken. We beperken ons tot de top-10.

Tabel 5. Sectorale verdeling van alle nieuw ingetreden werknemers tussen 50 en 64 jaar (Vlaams Gewest; 2007)

(%)	Sectorale verdeling ingetreden 50-plussers
1. Onroerende goederen, verhuur, diensten aan bedrijven	29,1
2. Groot-en kleinhandel	11,3
3. Openbaar bestuur	10,7
4. Gezondheidszorg en maatschappelijke diensten	8,7
5. Hotels en restaurants	8,3
6. Vervoer, opslag en communicatie	6,8
7. Onderwijs	6,0
8. Bouwnijverheid	4,5
9. Gemeenschaps-, sociaal-culturele en persoonlijke diensten	4,0
10. Metallurgie, vervaardiging producten van metaal	1,9
Overige sectoren	8,7
Totaal	100,0

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming (Bewerking Steunpunt WSE).

De resultaten geven aan dat de indiensttredingen (en dus de arbeidsmarktkansen) van 50-plussers erg sterk geconcentreerd zijn in een beperkt aantal bedrijfstakken. Het gaat daarbij, in volgorde, om de diensten aan bedrijven (waaronder de uitzendsector, alsook verhuur en beheer van onroerende goederen) (29,1%), groot- en kleinhandel (11,3%), openbaar bestuur (10,7%), gezondheidszorg en maatschappelijke diensten (8,7%) en horeca (8,3%). Samen zijn deze vijf bedrijfstakken goed voor bijna 70% van alle intredes van 50-plussers. Bij toekomstige updates van de boordtabel eindeloopbaan bekijken we of deze graad van concentratie wat versoepelt en de kansen op de arbeidsmarkt dus ook wat meer 'divers' worden. Bij gebrek aan referentiepunt kennen we nog geen rood, oranje of groen licht toe.

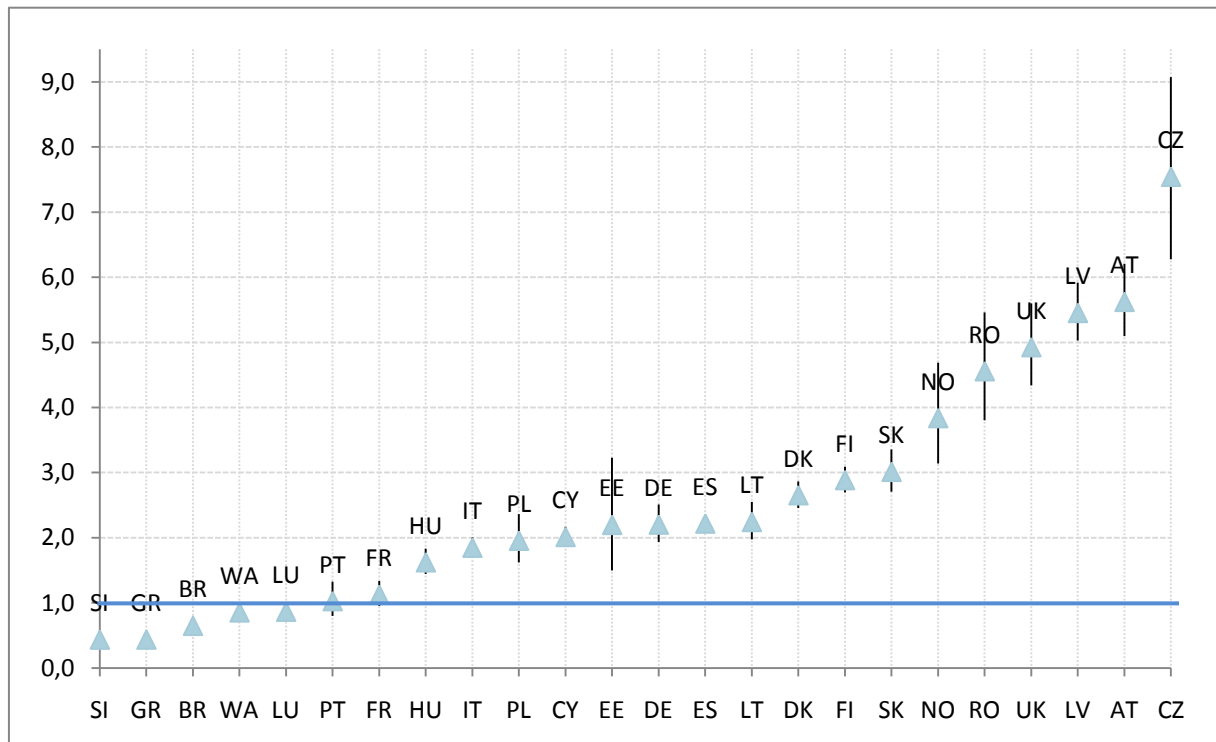
3.3 Drijfkracht 3. Hertewerkstellingskans: rood licht

We blijven in dezelfde sfeer en kijken naar de hertewerkstellingskans in Vlaanderen. De hertewerkstellingskans definiëren we als de kans dat een 50- of een 55-plusser vanuit inactiviteit of werkloosheid (opnieuw) een intrede maakt op de arbeidsmarkt. Deze drijfkracht leunt dicht aan bij de vorige. Waar we bij de indiensttredingen keken naar de graad van ondervertegenwoordiging van oudere kandidaten bij aanwervingen en ook de rechtstreekse job-to-job mobiliteit van werknemers meerekenden, beperken we ons bij de berekening van de hertewerkstellingskans tot inactieve en werkloze 50-plussers en gaan we na hoe groot hun kans is om een jaar na het eerste peilmoment weer aan het werk te zijn. De beide drijfkrachten zijn natuurlijk sterk onderling gerelateerd. Om u als lezer geen gevoel van herhaling te geven, plaatsen we daarom de hertewerkstellingskans in een internationaal perspectief. De maatstaf is geconstrueerd met behulp van de Labour Force Survey, voor de EU-27 (uitgezonderd Zweden, Ierland, Bulgarije, Malta en Nederland) en Noorwegen.

Figuur 3 geeft voor diverse EU-lidstaten de hertewerkstellingskans van 50-plussers weer, steeds in vergelijking tot de hertewerkstellingskans van een Vlaamse 50-plusser. De grafiek toont met ande-

re woorden hoeveel 50-plussers in andere landen hun intrede op de arbeidsmarkt maken voor elke 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.

Figuur 3. Hertewerkstellingskans voor niet-werkende 50-plussers van land X ten opzichte van hertewerkstellingskans van Vlaamse niet-werkende 50-plusser (2007)

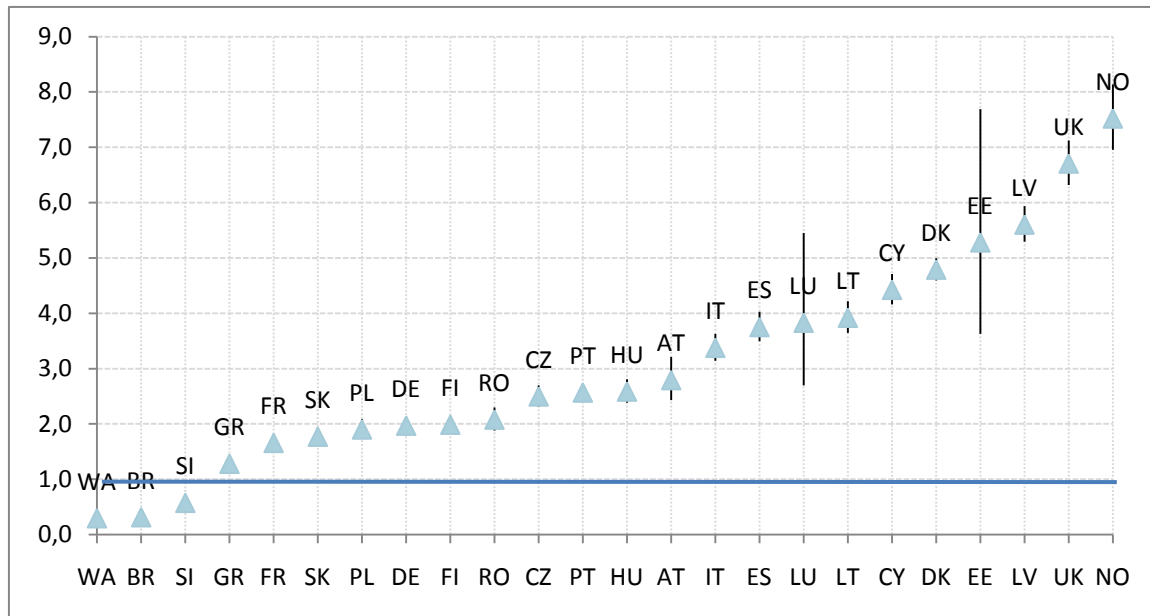


Bron: Eurostat Labour Force Survey (Bewerking Steunpunt WSE)

De figuur verduidelijkt dat de hertewerkstellingskans enkel in Brussel, Wallonië, Slovenië, Griekenland en Luxemburg lager is dan in Vlaanderen. Verder valt op dat het merendeel van de landen een ratio groter dan twee kent. Dit wil zeggen dat de hertewerkstellingskans in deze landen meer dan twee keer zo hoog is als in Vlaanderen. Bekeken vanuit een Europees vergelijkend perspectief is de herintrededekans op de Belgische arbeidsmarkt met andere woorden bijzonder klein.

Waar we in Figuur 3 keken naar de herintrededekans van alle niet-werkenden (dus niet alleen werklozen, maar ook bijvoorbeeld mensen die vervroegd zijn uitgetreden, inactief zijn en zich niet aanbieden op de arbeidsmarkt), beperken we in figuur 4 het vizier tot de werkloze 50-plussers. We kijken hier dus enkel naar degenen die geacht worden actief op zoek te zijn naar een job of zich horen aan te bieden op de arbeidsmarkt.

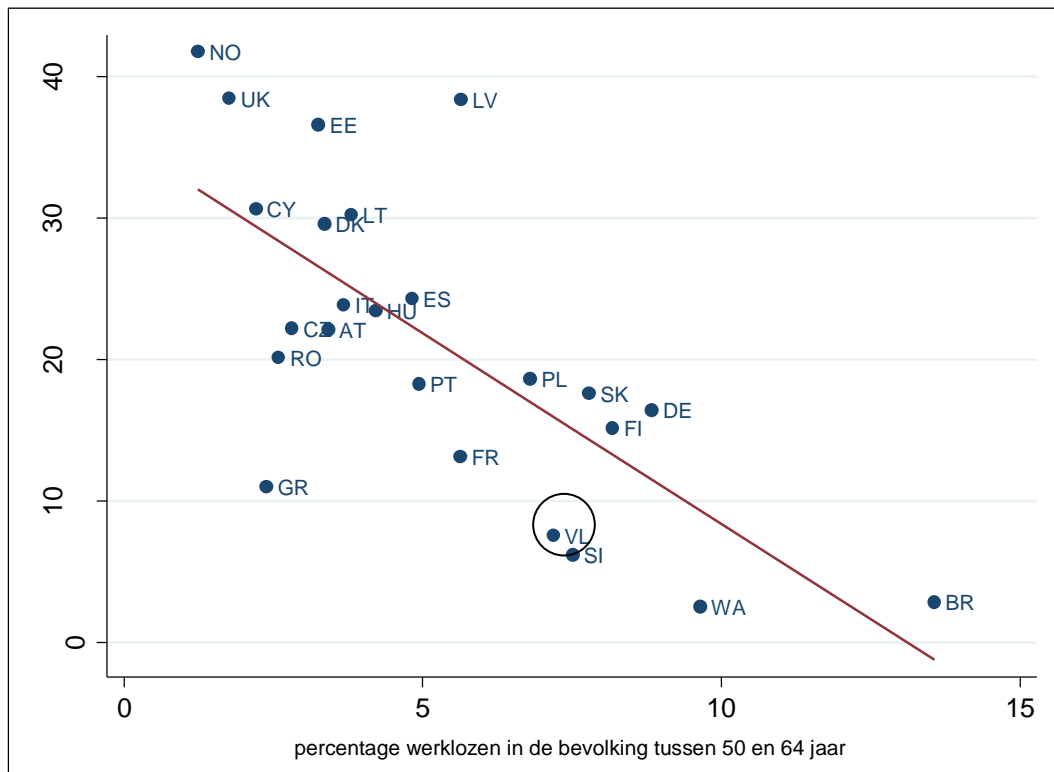
Figuur 4. Hertewerkstellingskans voor werkloze 50-plussers van land X ten opzichte van hertewerkstellingskans van Vlaamse werkloze 50-plusser (2007)



Bron: Eurostat Labour Force Survey (Bewerking Steunpunt WSE)

Het beeld wordt zo mogelijk nog meer somber. Uit Figuur 4 blijkt immers dat enkel de Waalse, Brusselse en Sloveense werkloze 50-plussers een lagere hertewerkstellingskans hebben dan hun Vlaamse werkloze leeftijdsgenoten. Voor de meeste andere landen tekenen we een hertewerkstellingskans op die minstens tweemaal zo hoog ligt. We durven de uitschieters met kansen die tot bijna acht maal hoger liggen (Noorwegen) nauwelijks te berde brengen.

De relatie tussen het aandeel werklozen onder de 50-plussers enerzijds, en de hertewerkstellingskans anderzijds, is niet zo eenduidig te interpreteren. Enerzijds kan men veronderstellen dat een lage hertewerkstellingskans finaal leidt tot een grote 'stock' van werkloze 50-plussers (hoge werkloosheid als gevolg van een lage hertewerkstellingskans). Anderzijds is het niet ondenkbaar dat precies landen met een klein aandeel werklozen lage hertewerkstellingskansen laten optekenen, namelijk wanneer ze kampen met een kleine, maar erg moeilijk te bemiddelen 'restgroep' (lage hertewerkstellingskans als gevolg van lage maar hardnekkige werkloosheidsincidentie). Om hier wat klaarheid in te brengen, wordt in Figuur 5 de geobserveerde hertewerkstellingskans van 50-plussers weergegeven ten opzichte van het aandeel werklozen onder de 50-plussers.

Figuur 5. Hertewerkstellingskans versus aandeel werklozen onder vijftigplussers (2007)

Bron: Eurostat Labour Force Survey (Bewerking Steunpunt WSE)

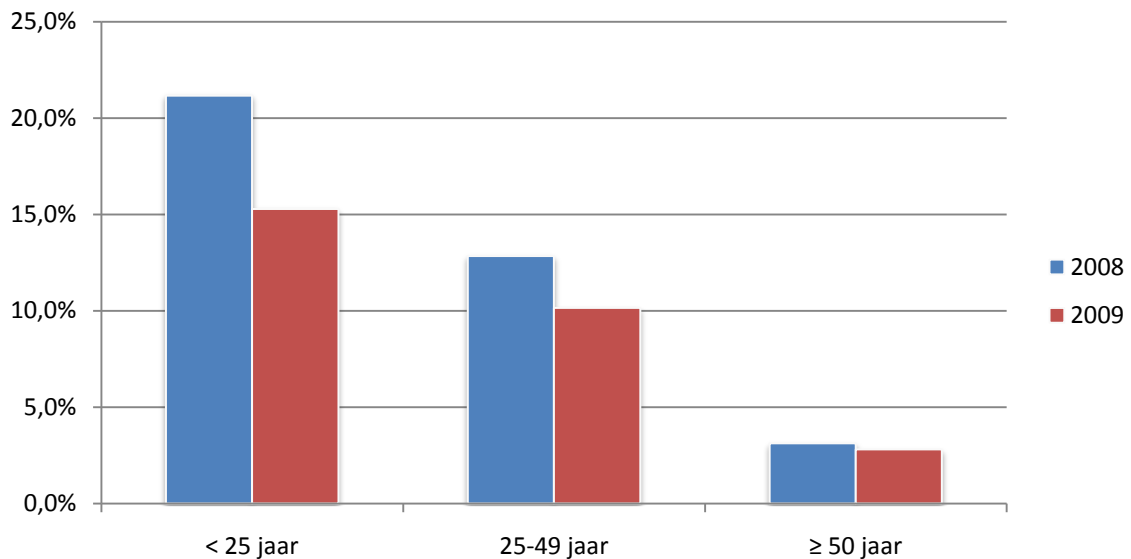
Hoe de relaties precies lopen, is erg moeilijk te achterhalen (hoogst waarschijnlijk in alle richtingen tegelijk). De figuur toont echter duidelijk aan dat landen met een grotere hertewerkstellingskans een relatief kleine pool werklozen hebben en vice versa. De figuur steunt dus veeleer de stelling dat een hoge hertewerkstellingskans het aandeel werkloze 50-plussers structureel doet afnemen. Als we dat zo schrijven, zal het u ook niet verbazen. Op de positie van Vlaanderen in deze figuur moeten we niet meer terugkomen. Een rode kaart (of rood licht) kan volstaan.

3.4 Drijfkracht 4. Trajectbegeleiding: oranje licht

Comparatief kampen we dus met een zeer lage hertewerkstellingskans voor oudere werkzoekenden. 'Werkloos' lijkt nog al te vaak 'kansloos' te betekenen. Dit komt ook tot uiting als we de cijfers voor Vlaanderen verder detailleren.

In volgende figuur berekenen we een globale 'kans op werk' voor niet-werkende werkzoekenden (nwwz), en dit op basis van nieuwe dynamische werkloosheidsgegevens. Deze indicator duidt op het aandeel van alle nwwz dat per maand doorstroomt naar werk. De kans op werk verschilt aanzienlijk tussen de leeftijdscategorieën (Boussé & Herremans, 2010). In de eerste negen maanden van 2009 stroomde per maand gemiddeld 15,3% van alle nwwz jonger dan 25 jaar door naar een job. Bij de 50-plussers was de kans op werk tot vijfmaal lager. Per maand stroomde amper 2,8% van de nwwz 50-plussers door naar werk. De impact van de crisis was het grootst bij de jongeren, waar de kans op werk daalde van 21,2% in 2008 naar 15,3% in 2009. Bij de 50-plussers is de kans op werk nauwelijks gedaald. Toch kunnen we dit niet als positief bestempelen. Het is een bevestiging van het structurele karakter van de problematiek. Met 3,1% situeerde de kans op werk voor 50-plussers zich immers ook voor de crisis reeds op een bodemniveau. Als je weinig hebt, kan je niet veel verliezen.

Figuur 6. 'Kans op werk': gemiddelde maandelijkse uitstroom van nwwz naar werk, per leeftijdscategorie (Vlaams gewest; eerste 9 maanden 2008-2009)



Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

Arbeidsbemiddeling en gerichte activering zijn broodnodig tegen de achtergrond van deze cijfers, al voegen we daar graag aan toe dat 'supply' zonder 'demand' weinig zoden aan de dijk brengt. Laat ons eerst eens kijken naar het huidige bereik en de succesratio van de VDAB-trajectbegeleiding bij 50-plussers. Trajectbegeleiding is een jobbegeleiding op maat, waarbij eerst de mogelijkheden en verwachtingen van de werkzoekende worden gescreend en op basis van die 'foto' een trajectplan wordt opgesteld. In dat plan kan bijvoorbeeld aandacht besteed worden aan sollicitatietraining, praktijkgerichte opleiding, persoonsgerichte vorming en zelfs opleiding in een bedrijf via een individuele beroepsopleiding.

In tabel 6 geven we per leeftijdsgroep het cumulatief aantal nwwz weer. We brengen ook in kaart welk aantal van deze werkzoekenden bereikt wordt in de trajectwerking, welk aantal van deze trajecten beëindigd wordt en, ten slotte, welk aantal beëindigde trajecten leidt tot uitstroom naar loonarbeid.

Tabel 6. Niet-werkende werkzoekenden, bereikt met VDAB-trajectwerking; beëindigde trajecten en uitstroom naar statuut van loontrekkende (Vlaams Gewest; 2009)

	Cumulatief aantal nwwz*	Bereikt in tra- jectwerking	Beëindigde tra- jecten	Uitstroom naar loon- trekkend werk
<45 jaar (n)	334 721	170 680	64 628	33 881
- als % van nwwz		51%	19,3%	10,1%
45-49 jaar (n)	38 340	17 892	6 320	2 596
- als % van nwwz		46,9%	16,5%	6,8%
50-54 jaar (n)	41 930	10 178	3 347	1308
- als % van nwwz		24,3%	8%	3,1%
≥55 jaar (n)	28 010	3 789	1306	392
- als % van nwwz		13,5%	4,7%	1,4%
	443 001	202 629	75 601	38 177

* Cumulatief aantal nwwz: aantal personen dat in de loop van het jaar minstens één dag ingeschreven was als nwwz bij de VDAB.

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE)

De cijfers geven aan wat iedereen eigenlijk weet, namelijk dat de 50-plussers zeer sterk ondervertegenwoordigd zijn in de trajectbegeleiding. Nemen we de groep 45-49 jaar als referentie, dan zien we dat in deze leeftijdscategorie 46,9% van de nwwz bereikt werd met trajectwerking, dat voor 16,5% van de nwwz het traject afgerond werd en dat 6,8% van de nwwz na trajectwerking uitstroomde naar een statuut als loontrekkende. Bij de leeftijdsgroep 50-54 jaar lagen deze aandelen beduidend lager, met respectievelijk 24,3%, 8% en 3,1%. Bij de 55-plussers is de ondervertegenwoordiging nog meer uitgesproken. Het aandeel dat uitstroomde naar loontrekkend werk na trajectwerking zakt terug tot amper 1,4% van alle nwwz ouder dan 55 jaar.

Toch was er de voorbije jaren een duidelijke kentering waarneembaar (tabel 7). Vooral het bereik in de trajectwerking nam aanzienlijk toe bij de 50- tot 54-jarigen en 55-plussers. Tussen 2006 en 2009 ging het om bijna een verdubbeling van het aandeel nwwz dat bereikt werd in de trajectwerking. Ook het aandeel nwwz 50-plus dat na trajectwerking uitstroomde naar loontrekkend werk nam beduidend toe. Toch bleef dit aandeel ook anno 2009 nog zeer laag. De kloof tussen 50-plus en 50-min werd deels ook kleiner als gevolg van de economische crisis in 2009. Het effect van de economische crisis situeerde zich voornamelijk bij de nwwz jonger dan 50. De uitstroom naar loontrekkend werk na trajectwerking is bij de -45-jarigen en de 45- tot 49-jarigen tot onder het niveau van 2006 gezakt. Voor het bereik in de trajectwerking is het beeld iets diffuser. Toch vond er geen algemene daling plaats. De trajectwerking kende met andere woorden een groei die min of meer evenredig was met de forse toename van het aantal nwwz als gevolg van de economische crisis.

Tabel 7. Aandeel nwwz bereikt met VDAB-trajectwerking en aandeel nwwz dat na trajectwerking uitstroomt naar statuut van loontrekkende (Vlaams Gewest; 2006-2009)

	2006	2007	2008	2009
(% t.o.v. alle nwwz)	Bereikt in trajectwerking			
< 45 jaar	49,2	50,9	51,1	51,0
45-49 jaar	45,9	50,1	49,4	46,9
50-54 jaar	12,6	18,6	22,7	24,3
≥ 55 jaar	7,4	11,2	15,3	13,5
(% t.o.v. alle nwwz)	Uitstroom naar loontrekkend werk na trajectwerking			
< 45 jaar	11,9	12,7	12,2	10,1
45-49 jaar	7,1	8,7	9,1	6,8
50-54 jaar	1,8	2,4	3,2	3,1
≥ 55 jaar	1,1	1,4	1,5	1,4

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE)

Meerdere factoren kunnen aangehaald worden ter verklaring van de achterstand die we vaststelden bij de 50-plussers. Ten eerste heeft VDAB een sterke traditie in de bemiddeling bij overgang van school naar werk en een focus op jeugdwerkloosheid. Het vizier verschuiven naar oudere kandidaten, die zowel in begeleidingsaanpak als in termen van attractiviteit voor de werkgever heel eigen kenmerken hebben, verloopt traag en moeilijk. Ten tweede werd VDAB tijdens het voorbije decennium geconfronteerd met een zeer sterke stijging van de oudere niet-werkende werkzoekenden (cf. infra). De voorwaarden om vrijgesteld te worden van het actief zoeken naar werk zijn de afgelopen jaren strenger geworden en dit heeft een omvangrijke stroom van ouderen met het vizier op 'niet langer werken' naar de categorie van de (zogenaamd) actief werkzoekenden afgeleid. De noemer in de succesratio's voor VDAB neemt dus niet alleen sterk toe, de toename situeert zich bovendien bij groepen die moeilijk opnieuw tewerkgesteld kunnen worden. Dit wordt bevestigd in de cijfers. Niettegenstaande het toenemende bereik in de trajectwerking, blijft de tewerkstellingsratio zeer laag.

Kwestie niet alles op 'rood' te moeten zetten, opteren we hier voor een oranje licht. We doen dat omwille van het toenemende bereik in de trajectwerking. Maar ook als duwtje in de rug voor de vele mensen die zeer actief proberen om de situatie te kenteren en omdat de eerste stappen worden gezet in de richting van een verdere versterking van het begeleidingsmodel 50+. Tot op vandaag geldt weliswaar minder strengheid ten aanzien van de ouderen. Hoewel de beschikbaarheidsleeftijd oploopt tot 58 jaar, eindigt de sluitende aanpak, met zowel aandacht voor begeleiding vanaf een vroege werkloosheidsfase (preventieve doelgroep) als activering van langdurig werklozen (curatieve doelgroep), nog steeds op 49 jaar. Maar naar aanleiding van het akkoord tussen de Vlaamse regering en sociale partners 'Samen op de bres voor 50+' werd voorzien in een gedeeltelijke uitbreiding van de begeleidingsaanpak naar werkzoekende 50-plussers. Er werd van start gegaan met een verplicht begeleidingsaanbod voor 50- tot 52-jarigen uit de nieuwe instroom van werkzoekenden (preventieve doelgroep). Hierbij wordt gestreefd naar meer maatwerk in de systematische aanpak, waarbij rekening gehouden wordt met de competenties, motivatie en fysieke en psychische geschiktheid van de werkzoekenden. Het is afwachten of de kleinschalige, maar verplichte aanpak de hertewerkstellingskansen kan opkrikken. Bij een positieve evaluatie werd wel reeds voorzien om de nieuwe aanpak stapsgewijs en rekening houdend met de economische conjunctuur, uit te breiden naar alle 50-plussers die instromen in de werkloosheid.

3.5 Drijfkracht 5. Uitzendarbeid: oranje licht

Een volgende drijfkracht is het aandeel 50-plussers in uitzendarbeid. Momenteel beschikken we hier enkel over gegevens voor België, en voor de leeftijdsgrens van 46 jaar en ouder (tabel 8).

Tabel 8. Aandeel 46-plussers in uitzendarbeid (België; 2004-2008)

(%)	2004	2005	2006	2007	2008
Aandeel 46-plus in uitzendarbeid	8,1	8,6	9,5	10,8	12,3

Bron: Federgon

De trend geeft weer dat een groeiend aandeel van de uitzendarbeid ingenomen wordt door iets oudere werknemers. Dit heeft een potentieel belangrijk effect. Indien stereotiepe beelden en twijfels over de productiviteit van ouderen hun aanwerving in de weg staan, dan kan men veronderstellen dat dit in veel mindere mate het geval is bij uitzendarbeid dan bij aanwervingen met een langetermijnengagement (bijvoorbeeld met een contract onbepaalde duur). Uitzendarbeid is een meer flexibele en daardoor minder 'risicovolle' tewerkstellingsvorm. Beëindiging is eenvoudig en precies daarom is de drempel voor aanwerving van oudere kandidaten vermoedelijk een stuk lager. Indien dit zo is, heeft uitzendarbeid een belangrijke signaalfunctie. Uitzendarbeid laat werkgevers immers toe om ervaring op te doen met aanstelling van ouderen, en kan op deze manier de stereotiepe beeldvorming over hertewerkstelling op latere leeftijd positief bijstellen. Toch blijft het licht op oranje. Het totale volume aan uitzendarbeid dat ingenomen wordt door 46-plussers blijft immers nog steeds onder het aandeel dat deze leeftijdsgroep inneemt in de indiensttredingen (cf. supra), al is de afstand behoorlijk verkleind. Ondanks de stijgende trend kan uit de cijfers voor uitzendarbeid bijgevolg niet afgeleid worden dat ouderen via dit kanaal veel makkelijker hun weg vinden naar de arbeidsmarkt dan via reguliere intredekanalen.

3.6 Drijfkracht 6. Oudere starters: oranje licht

In het eindeloopbaandebat wordt het vizier vaak enkel op de loontrekkenden gericht. Een (her)tewerkstelling als loontrekkende is echter slechts één optie. Ook de opstart van een zelfstandige activiteit kan de werkzaamheid bij 50- en 55-plussers ten goede komen. Het kan zelfs een uitweg zijn wanneer de zoektocht naar een job in loonarbeid zonder resultaat blijft. In tabel 9 schetsen we het aandeel starters in de bevolking voor de totale groep van 15- tot 64-jarigen, voor de 50- en de 55-plussers.

Tabel 9. Aandeel startende zelfstandigen in de bevolking naar leeftijd (Vlaams Gewest; 2002, 2005-2008)

(%)	2002	2005	2006	2007	2008
15-64 jaar	0,75	1,00	1,06	1,16	1,13
50-64 jaar	0,27	0,34	0,37	0,40	0,38
55-64 jaar	0,21	0,25	0,27	0,30	0,28

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

Een starter wordt hier gedefinieerd als een persoon die in de loop van het tellingsjaar een zelfstandige activiteit is opgestart (als zelfstandige of als helper). Het gaat daarbij om een cumulatie van hoofdbezigheid, nevenbezigheid en zelfstandige activiteit na pensioen. Wie overschakelt van het ene naar het andere statuut binnen de RSVZ – met andere woorden, overstapt tussen een van de statuten 'hoofdberoep', 'bijberoep', 'helper', 'actief na pensioen' – wordt niet als starter geteld. Dat is belangrijk om weten, aangezien bijvoorbeeld heel wat zelfstandigen beginnen in bijberoep en

nadien overschakelen naar een zelfstandige activiteit in hoofdberoep. In de cijfers zijn bovendien meerdere types van transitie gegroepeerd. Ze omvatten niet alleen de transitie vanuit een statuut van inactiviteit of werkloosheid, maar ook transitie vanuit een statuut van loontrekkende naar een zelfstandige activiteit.

De cijfers geven aan dat zelfstandig ondernemerschap in de periode 2002-2007 in de lift zat. In het crisisjaar 2008 is die positieve trend omgebogen. De groei in de periode 2002-2007 is echter vooral op naam te schrijven van de jongere leeftijdsgroepen. Bij de 50-plussers bleef het aandeel starters over de hele tijdspanne aan de lage kant, met een piek van 0,4% starters in 2007. De transitie naar zelfstandige arbeid zorgt zeker niet voor de nodige boost in de werkzaamheid bij 50-plussers.

4. De doorstroom van 50- en 55-plussers

In het debat over (het uitstel van) het einde van de loopbaan, en meer bepaald in het streven naar 'active aging', wordt veel belang gehecht aan employability of blijvende inzetbaarheid. Of die inzetbaarheid de laatste jaren opwaarts is geëvolueerd, is een open vraag. Inzetbaarheid wordt nergens deftig gemeten, en men kan zich zelfs de vraag stellen of metingen met een voldoende inhouds- en predictieve validiteit überhaupt mogelijk zijn. Ongemeten blijft ongeweten. Wat we wél kunnen meten is de deelname aan activiteiten waarvan we durven veronderstellen dat ze de inzetbaarheid ten goede kunnen komen, zoals opleiding of loopbaanbegeleiding. We zien dit type activiteiten als hefboomen die het *movement capital* of bewegingskapitaal (Forrier, Sels & Stynen, 2009) van oudere werknemers kunnen verruimen of intact houden en op die manier indirect de duurtijd van inzetbaarheid en de lengte van de loopbaan positief kunnen beïnvloeden. Toegegeven, het zijn erg ruwe maatstaven, maar het is bij arbeidsmarktmonitoring wel vaker roeien met de riemen die we hebben.

4.1 Drijfkracht 7. Opleidingsparticipatie: rood licht

We gaan van start met de opleidingsparticipatie. De opleidingsparticipatie is een ruwe maatstaf omdat geen enkele referentie wordt gemaakt aan de aard van de opleiding en de mate waarin ze de inzetbaarheid verbreedt of verdiept. Toch vinden we inclusie van deze indicator van belang. Resultaten van de OECD (2006) wijzen immers op het belang van opleidingsparticipatie voor de verlenging van de loopbaan. Een internationale vergelijking toont een positief verband aan tussen de mate waarin oudere werkenden deelnemen aan training en de pensioenleeftijd. Ook onderzoek van de OSA geeft aan dat ouderen die op het werk meer in scholing participeren, langer actief blijven op de arbeidsmarkt. Het rapport wijst bovendien uit dat training het meest effectief is voor laag opgeleide oudere werknemers (Fouarge & Schils, 2008). Internationale overzichtstudies bevestigen dat opleiding en omscholing effectief bijdragen aan succes van ouderen op de arbeidsmarkt (Encel & Studencki, 2004). Dit geldt natuurlijk niet alleen voor werkenden. Ook voor oudere werklozen is opleiding een belangrijk instrument om tijdens de werkloosheidsperiode uitholling van kennis en vaardigheden te voorkomen (Mitton & Hull, 2006).

Tabel 10. Percentage van de werkenden (25-64 jaar) dat deelgenomen heeft aan opleiding naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 2003, 2006-2008, referentieperiode van 4 weken)

(%)	2003	2006	2007	2008	EU-27 2008
25-64 jaar	8,7	9,1	8,5	8,3	10,0
45-49 jaar	8,2	8,0	8,2	7,5	8,9
50-54 jaar	7,9	7,9	7,2	6,3	8,0
55-64 jaar	6,0	6,0	6,1	5,9	7,2

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

In tabel 10 geven we de cijfers weer voor alle werkenden (dus niet enkel de werknemers). Weinig reden tot grote vreugde. De cijfers laten een plafonnering voor de 55-plussers en zelfs een systematische daling in de leeftijdsklasse 50-54 jaar zien. Ook bij de ‘aankomende’ oudere werknemers, de 45- tot 49-jarigen, zien we geen vooruitgang en zelfs een achteruitgang in het eerste crisisjaar 2008. Vergelijken we met de cijfers in een eerdere versie van deze boordtabel (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008), dan zien we dat de achterstand ten opzichte van het gemiddelde voor de EU-27 is toegenomen.

In de boordtabel 2008 hadden we het al over de vele misverstanden die bestaan omtrent (het nut van) blijvende opleidingsdeelname van ouderen (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). Gezien het belang blijven we nog wat roepen (in de woestijn?) en hernemen we twee elementen. Ten eerste veronderstellen we al te makkelijk dat het gebrek aan formele opleiding bij ouderen gecompenseerd wordt door informeel leren. Onderzoek geeft echter aan dat er bij oudere werknemers veeleer sprake is van *interdependentie* dan van compensatie. Anders geformuleerd: de mate waarin wordt deelgenomen aan formele leeractiviteiten hangt positief samen met deelname aan informele leeractiviteiten, en vaak vormt het ene aanleiding tot het andere. Ten tweede is er ons problematisch denken in termen van terugverdienperiodes. Als de eindmeet (arbeidsmarktuittrede) zo dichtbij is, waarom dan nog investeren? Sels en Theunissen (2007) toonden empirisch aan dat het om een misvatting gaat. De kans op kortetermijnverloop is bij aanwerving van 18- tot 25-jarigen veel groter dan bij 46- tot 50- en zelfs 51- tot 55-jarigen. Ouderen hebben in vergelijking met jonge rekruten weliswaar een beduidend kleiner aantal actieve jaren voor de boeg, maar de kans dat ze deze jaren bij dezelfde werkgever presteren, is veel groter. We moeten ons behoeden voor cirkelredeneringen. Immers, moeten een toenemende investering in opleiding en de stimulering tot opleidingsdeelname niet precies leiden tot een verlenging van de terugverdienperiode? Als de hoger vermelde OSA-studie het bij het rechte eind heeft, en meer deelname leidt tot latere exit, dan is het dilemma waarvoor we ons geplaatst denken veeleer een idee-fixe.

4.2 Drijfkracht 8. Loopbaandienstverlening: rood licht

Zelfsturing krijgt in het discours over blijvende inzetbaarheid een steeds groter gewicht. Mensen die hun loopbaan zelf sturen, nemen het initiatief in handen en blijven aan hun competenties werken, ook als hun werkgever nalaat dat te doen (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006). De voorbije jaren toonden we met meerdere studies aan dat loopbaanbegeleiding een activiteit is die deze zelfsturing kan versterken (Verbruggen & Sels, 2008; 2010). In deze studies werd onder meer de impact gemeten op twee competenties die geacht worden bij te dragen tot zelfsturing, namelijk zelfkennis en aanpasbaarheid, en twee gedragsindicatoren van employability die vermoedelijk mee beïnvloed worden door zelfsturing, namelijk het volgen van opleiding en jobmobiliteit. De resultaten wijzen uit dat de deelnemers aan externe loopbaanbegeleiding er niet alleen in slagen een duurzame verbetering te realiseren in hun zelfsturing. Ze blijken bovendien vaker aan opleiding deel te nemen én vaker dan gemiddeld van werkgever te veranderen. Of iemand deelneemt aan opleiding en verandert van werkgever, wordt bovendien – zoals verwacht – positief beïnvloed door de langetermijnverbetering in zelfsturing.

Dit onderzoek ondersteunt het Vlaamse recht op loopbaanbegeleiding. De dienstverlening lijkt met enig succes de employability van haar deelnemers te verbeteren (zowel wat competenties als gedrag betreft). Het is daarom van groot belang het gebruik van dit recht accuraat op te volgen. Gezien de grote klemtoon op blijvende inzetbaarheid bij oudere werknemers en werkzoekenden, is bijzondere aandacht voor de deelname van 45- en 50-plussers aangewezen. In tabel 11 schetsen we deze participatie voor vier opeenvolgende jaren. We beperken ons tot de trajecten gevolgd bij VDAB, veruit de grootste aanbieder.

Tabel 11. Leeftijdsverdeling van de deelnemers (werknemers + zelfstandigen) aan loopbaandienstverlening bij VDAB (Vlaams Gewest; 2005-2008)

	2005	2006	2007	2008
<i>Totaal (%)</i>				
< 45 jaar	85,6	86,4	85,4	84,7
45-49 jaar	9,7	9,5	9,3	10,2
50-54 jaar	3,7	3,3	4,0	3,7
≥ 55 jaar	1,0	0,8	1,3	1,3
<i>Mannen (%)</i>				
< 45 jaar	82,5	82,9	79,4	77,3
45-49 jaar	9,5	12,7	10,5	14,1
50-54 jaar	7,0	3,3	6,7	6,7
≥ 55 jaar	1,0	1,1	3,3	1,9
<i>Vrouwen (%)</i>				
< 45 jaar	87,7	87,8	88,3	87,9
45-49 jaar	9,8	8,3	8,7	8,6
50-54 jaar	1,5	3,3	2,7	2,5
≥ 55 jaar	1,0	0,7	0,4	1,1
<i>Deelnemers</i>				
Totaal deelnemers (n)	1 000	1 270	1 271	911

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE)

Niet alleen zijn de 45- en 50-plussers sterk ondervertegenwoordigd in het bereik van de loopbaandienstverlening (vergeleken met hun aandeel in de totale populatie werkenden), hun aandeel in het cliënteel gaat bovendien eerder achteruit dan vooruit. Een zekere ondervertegenwoordiging is natuurlijk zeer begrijpelijk. Zo wordt loopbaanbegeleiding vermoedelijk vooral gepercipieerd als een instrument voor jongeren die op zoek zijn naar de best bij hun profiel passende jobalternatieven; of voor de 'mid-career', wanneer de eerste tekenen van tanende loopbaantevredenheid zichtbaar worden. Overigens hebben we momenteel een onvoldoende brede empirische basis om eventuele differentiële effecten naar leeftijd in kaart te brengen. Vooraleer loopbaanbegeleiding ook volop ingezet wordt als instrument van eindloopbaanbeleid moet duidelijker aangetoond kunnen worden dat de positieve competentie- en gedragseffecten zich in dezelfde mate aftekenen bij wat oudere deelnemers. Met andere woorden, om het licht op groen te krijgen moet niet alleen de deelname bij 50-plussers opgekrikt worden, maar moet ook aangetoond worden dat de positieve effecten zich in alle loopbaanfasen aftekenen.

4.3 Drijfkracht 9. Jobmobiliteit: oranje licht

Arbeidsmobiliteit is een moeilijke indicator. In de wetenschappelijke literatuur wordt een hoge arbeidsmobiliteit immers niet alleen met kansen en voordelen, maar ook met bedreigingen en kosten geassocieerd (zie Sels, 2008; Stynen & Sels, 2008). We verwachten een positief effect van toegenomen arbeidsmobiliteit op de werkzaamheid bij 50- en 55-plussers, maar goed beseffend dat de gewenste mobiliteitsgraad ook een bovengrens kent. Overigens pleiten we niet zozeer voor meer mobiliteit bij de 50-plussers, hoewel die ook positieve effecten kan hebben als het om mobiliteit naar meer werkbaar werk gaat (Bound et al., 1998). We pleiten wél voor een wat hogere arbeidsmobiliteit bij de ‘aankomende’ oudere werknemers, vooral dan bij de leeftijdscategorie 40-50 jaar. De beweging die we zoeken, is hier en daar ook in de cijfers terug te vinden. Zoveel blijkt uit tabel 12, die enkel de *job* mobiliteit weergeeft, meer bepaald het aandeel werkenden dat een andere betrekking heeft dan een jaar eerder.

Tabel 12. Jobmobiliteitsgraad naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 2005-2008)

(%)	2005	2006	2007	2008
15-64 jaar	5,8	6,2	6,7	6,9
30-39 jaar	6,4	6,8	7,2	8,2
40-49 jaar	3,6	4,3	4,4	4,3

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

De tijdreeks toont een mooie toename, met name bij de 30- tot 39-jarigen. Ze zet zich echter nog niet door bij de 40- tot 49-jarigen. De cijfers indiceren met andere woorden dat de initiële loopbaanfase, waarin nog regelmatig van werkgever wordt veranderd, stilaan wat ‘dieper’ in onze leeftijdsverdeling doordringt. In welke mate hier van een cohorte- of generatie-effect sprake is, kunnen we op basis van deze eenvoudige analyse niet uitklaren. In Europees vergelijkend perspectief blijft de algemene jobmobiliteit met 6,9% aan de lage kant.

Tabel 13. Transitie tussen werkende statuten naar leeftijd (Vlaamse Gewest; 31 december 2006 - 31 december 2007)

	Totaal (%)	15-24 jaar (%)	25-49 jaar (%)	50-64 jaar (%)	50-64 jaar (n)
Transities tussen werkgevers	6,6	15,7	6,8	2,1	8 274
Van loontrekkend naar zelfstandig	0,9	1,1	1,0	0,5	2 036
Van zelfstandig naar loontrekkend	3,3	12,6	3,8	1,4	1 818
Van voltijds naar deeltijds	4,3	4,0	4,2	4,8	13 546
Van deeltijds naar voltijds	8,3	18,9	8,9	3,3	5 194
Van secundaire naar dienstensectoren	4,3	9,0	4,5	1,4	1 451
Van diensten- naar secundaire sectoren	1,5	4,7	1,4	0,3	1 040
Van regulier naar uitzendwerk	0,7	2,7	0,7	0,1	629
Van uitzend- naar regulier werk	53,2	55,9	53,1	34,0	1 013
Van arbeider naar bediende	2,9	6,2	2,8	1,2	1 803
Van bediende naar arbeider	1,0	3,4	0,8	0,3	500

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

Tabel 13 geeft veel meer detail voor drie leeftijdsklassen, zij het voor transitie in de loop van 2007. Deze data zijn gebaseerd op de administratieve gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. De tabel brengt voor het ‘werkende’ segment van de arbeidsmarkt diverse vormen van mobiliteit in kaart. We leren uit de data vooral dat voor elke transitievorm de incidentie sterk afneemt met de leeftijd. De enige uitzondering is de transitie van voltijds naar deeltijds werk,

die het meest frequent voorkomt in de laatste fase van de loopbaan. We komen hier verder nog op terug. Bij volgende updates van deze boordtabel zullen we dieper ingaan op de trends in deze transitiepatronen.

Waarom pleiten we nu eigenlijk voor nog wat meer mobiliteit? Er zijn meerdere argumenten aan te halen. Vooreerst kan meer mobiliteit (vooral dan in de middenfase van de loopbaan) de *ervarings-variantie* verhogen. Ze zou op deze manier de inzetbaarheid op hogere leeftijd kunnen vergroten. Immers, dankzij arbeidsmobiliteit verbreden werknemers hun door ervaring verworven competenties en verkleint het risico op ervarings- en scholingsconcentratie. Ten tweede kan men verwachten dat op een arbeidsmarkt met een gemiddeld wat hoger niveau van mobiliteit, werknemers ook sneller krimpende banen, bedrijven en bedrijfstakken verlaten; met andere woorden, sneller op zoek gaan naar banen, bedrijven en bedrijfstakken met meer toekomstperspectief. Deze snellere heralocatie van werkgelegenheid kan de uitstoot in werkloosheid inperken en er in groeisectoren voor zorgen dat de werkgelegenheid sneller op een hoog peil komt. Ten derde kan een hoge gemiddelde anciënniteit (een resultaat van geringe arbeidsmobiliteit) de kloof tussen *insiders* en *outsiders* versterken. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor outsiders impliceert die grote stabiliteit dat hun integratiekansen afnemen. Op arbeidsmarkten met weinig arbeidsmobiliteit zijn er gemiddeld minder vacatures per kandidaat. Dit betekent dat er minder 'tornooien' zijn waarin werkzoekenden hun kans kunnen gaan, wat zich kan vertalen in meer langdurige werkloosheid voor een (beperkte) groep outsiders. Merk op dat dit geen 'hypothetisch' probleem is. We hebben onder drijfkracht 3 precies aangetoond dat de hertewerkstellingskansen voor Vlaamse werklozen bij de allerkleinste in Europa behoren. Ten vierde bestaat het gevaar dat op arbeidsmarkten met weinig mobiliteit en een gemiddeld hoge anciënniteit, loyaliteit als regel en mobiliteit als uitzondering worden gezien. In zulke context kan mobiliteit, zeker als deze gepaard gaat met korte periodes van transitie- of frictiewerkloosheid, een stigma opgekleefd krijgen dat de al lage hertewerkstellingskansen verder drukt.

4.4 Drijfkracht 10. Werkbaarheid: groen licht

Onderzoek geeft aan dat mensen die banen hebben met weinig autonomie, weinig taakvariatie en weinig taakbelangrijkheid vaak sneller geneigd zijn uit te treden (zie onder andere Beehr et al., 2000). In leeftijdsbewust personeelsbeleid moet dan ook de nodige aandacht gaan naar het creëren van een werkcontext die langer blijven werken aantrekkelijk maakt. Precies daarom zijn we in de eerste versie van de boordtabel uitgebreid ingegaan op het belang van meer werkbaar werk (Sels, Van Woensel & Herremans, 2008). Gezien in de tussenperiode geen nieuwe data zijn verzameld over de werkbaarheid onder Vlaamse 50- en 55-plussers, houden we ons bij het groene licht dat we toen toekenden.

Een groen licht voor werkbaarheid? U bent misschien verbaasd. We hernemen daarom kort de redenering die we volgden. We wezen eerst en vooral op de merkbare verbetering van de werkbaarheidsgraad tussen 2004 en 2007. Precies bij de leeftijdsgroep 50-54 jaar was de stijging het meest uitgesproken. Mogelijk nog belangrijker was de vaststelling dat de verschillen tussen de leeftijdsgroepen uitgevlakt waren, en dit in een periode waarin door de oplopende werkzaamheid in de leeftijdsgroep 50-54 jaar eventuele *healthy worker* effecten vermoedelijk afgezwakt zijn. Ten tweede trokken we de stelling in twijfel dat onze Europese achterstand in werkzaamheid in belangrijke mate door comparatief slechtere werkbaarheid verklaard zou kunnen worden. Vergelijkende studies ondersteunen wel dat er een relatie is tussen de werkzaamheidsgraad en de mate waarin men zich gezond voelt. Ze geven echter tevens aan dat België – en vermoedelijk ook Vlaanderen – de lidstaat bij uitstek is die afwijkt van dat patroon. België combineert immers een lage werkzaamheid met een van de hoogste niveaus van gepercipieerde gezondheid bij de leeftijdsgroep 55-64 (European Commission, 2007).

5. De uitstroom van vijftigplussers

Het beleid dat de volgende jaren wordt gevoerd, zal bepalen in welke mate we de oplopende vergrijzingskosten kunnen opvangen. Veel keuzeruimte is er niet bij de invulling van dit beleid. Zo schuift ook de Studiecommissie voor de Vergrijzing één cruciale hefboom naar voor, namelijk 50-plussers langer aan het werk houden om zo de werkzaamheidsgraad te verhogen.

Naast het stimuleren van de herintrede, vergt het opkrikken van de werkzaamheidsgraad dat de totale loopbaanduur verlengd wordt en, daarmee samenhangend, de uitrede uitgesteld wordt. Een evaluatie van de (vervroegde) uitrede is de focus van deze afsluitende rubriek. In eerste instantie kijken we naar de evolutie van de uitrededeleeftijd. Gezien er momenteel onvoldoende gegevens beschikbaar zijn om de loopbaanduur in kaart te brengen, gebruiken we de effectieve uitrededeleeftijd als indicator, i.e. de leeftijd waarop de arbeidsmarkt wordt verlaten en uit de laatste job wordt getreden. De uitrededeleeftijd wordt gezien als een factor die beleidsmatig beïnvloed kan worden. Vervolgens kijken we naar de omvang van de vervroegde uitrede.

5.1 Drijfkracht 11. Gemiddelde uitrededeleeftijd: oranje licht

Op basis van gegevens uit het Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming is het mogelijk om een vergelijking te maken van de gemiddelde uitrededeleeftijd in 2001 en 2005-2007. De cijfers lijken wat achterhaald, maar zijn tegelijk veel robuuster en accurater dan de Labour Force Survey data waar we ons bij vorige analyses op baseerden. Overigens vergt een accurate analyse van de uitrededeleeftijd dat we voldoende tijd (in onze benadering twee jaar) laten tussen het moment van uitrede en de categorisering als *definitieve* uitrede.

Tabel 14 toont de gemiddelde uitrededeleeftijd op de drie peilmomenten per gewest. In 2006 bedroeg deze 58,9 jaar in België en in het Vlaams Gewest. De gemiddelde uitrededeleeftijd behaalde een vergelijkbaar niveau in het Waals Gewest (58,8 jaar) en het Brussels Hoofdstedelijk Gewest (59,1 jaar). Kijken we naar de evolutie van de gemiddelde uitrededeleeftijd, dan zien we dat deze slechts licht gestegen is in de periode 2001-2006. Het Vlaams Gewest kende een toename van 0,5 jaar tussen 2001 en 2006, wat een groeivoet impliceert van 1,2 maanden per jaar.

Op basis van de evolutie tussen 2001 en 2006 zouden we u als lezer een zeer pessimistisch verhaal kunnen meegeven over het uitrededgedrag van 50-plussers en de implicaties van dit gedrag voor de budgettaire houdbaarheid van de oplopende vergrijzingskosten. Toch is er een lichtpunt. Op basis van een voorlopige schatting voor 2007 valt er een sterkere toename van de gemiddelde uitrededeleeftijd te noteren (voor een detailbespreking, zie Vansteenkiste, Herremans & Sels, 2009). Zo zien we dat de uitrededeleeftijd quasi even sterk gestegen is in twee jaar tijd (2005-2007) als voordien in vier jaar tijd (2001-2005). Deze groei is lang niet voldoende sterk om ons definitief gerust te stellen, maar het ronden van de kaap van 59 jaar brengt ons toch weer wat dichterbij de symbolische '60'.

Tabel 14. Gemiddelde uitrededeleeftijd per gewest (België; 2001, 2005-2007)

(jaar)	2001	2005	2006	Raming 2007
Totaal	58,4	58,8	58,9	59,2
Vlaams Gewest	58,4	58,8	58,9	59,2
Waals Gewest	58,3	58,7	58,8	59,1
Brussels Gewest	58,7	59,0	59,1	59,3

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

Voor definitieve conclusies over de evolutie van de gemiddelde uitrededeleeftijd is het wachten op de volledige impact van enkele meer recente beleidsinitiatieven die de uitrededeleeftijd van 50-plussers

en meer in het algemeen de lengte van de loopbaan positief zouden moeten beïnvloeden. We denken aan het toekomstpact voor Vlaanderen 2020 en haar focus op onder meer de relatie tussen meer werkbaar werk en een gunstige evolutie van de groeivoet van de gemiddelde uittredeleeftijd. Al bestaat tegelijk de vrees dat het huidige economische klimaat de verwachte progressie zal temperen. Voor de recent ontslagen 50-plussers stelt zich de vraag in welke mate we er in zullen slagen om hen opnieuw naar een kwaliteitsvolle job toe te leiden.

Praten over de uittredeleeftijd kan natuurlijk niet zonder iets te zeggen over de pensioenleeftijd. Moeten we die nu optrekken, of niet? Vanzelfsprekend heeft een hogere pensioenleeftijd voordelen: de oplopende financiële pensioenlasten worden gedrukt (argument 1) en het beschikbare arbeidsaanbod wordt verruimd (in lijn met een stijgende levensverwachting) (argument 2). De mogelijke financiële baten zijn drievoudig. Ten eerste zal, bij een gegeven levensverwachting, een wat smallere cohorte afhankelijk zijn van een pensioen. Ten tweede zal de cohorte individuen die actief bijdragen aan de financiering van de pensioenlasten groeien. Ten derde is het niet ondenkbaar dat een toename van oudere werkenden, met hun relatief hogere lonen, ook bovengemiddelde bijdragen zullen leveren voor de globale financiering van de sociale zekerheid (Bell & Hart, 2010).

Het ziet er allemaal erg overtuigend uit. Waarom dan niet meteen doen? Er zijn goede redenen voor terughoudendheid. De eerste is, merkwaardig genoeg, weer geworteld in de geringe werkzaamheid van 50-plussers. Als we nog zoveel groeimarge hebben *onder* de officiële pensioenleeftijd, laat dan die pensioenleeftijd voorlopig maar voor wat hij is. Hoogspringers die falen op 2m20, en in hun hoogmoed de volgende sprong op 2m30 plannen, zetten zich veelal voor schut. De tweede reden voor voorzichtigheid is onlosmakelijk verbonden met de eerste. Immers, wat zijn we met een ruimer potentieel arbeidsaanbod (argument 2) als we er nu al niet in slagen om dat aanbod volwaardig te benutten? We kopen met een verhoging van de pensioenleeftijd erg weinig wanneer dit voor de meerderheid zou impliceren dat (vervroegd) pensioen gesubstitueerd wordt met (langdurige) werkloosheid. 'Supply creates its own demand', horen we de collega's economen denken. We onderschrijven die stelling met plezier. Toch geloven we dat die vlieger pas opgaat zodra de 'demand' (intrededekansen voor 50-plussers; cf. drijfkracht 1) op een beschaafd niveau komt, de aantrekkelijkheid van vervroegde exit wordt teruggedrongen en enkele tandjes bijgestoken worden bij de activering van niet-werkende 55-plussers. Een derde reden voor omzichtigheid heeft te maken met de vele communicerende vaten in het eindeloopbaandebat. Mensen 'aan het werk houden' creëert immers pas extra financiële draagkracht wanneer ze in totaliteit ook meer productieve uren presteren. Het economisch draagvlak blijft immers constant wanneer de extra werkjaren uitgevlakt worden door extra arbeidsduurverkortingen (tijdskrediet, deeltijdarbeid, landingsbanen). We komen hier later op terug.

We voegen hier meteen graag aan toe dat behoud van de huidige officiële pensioenleeftijden niet mag verhinderen dat zij die dat nog kunnen en willen, rustig verder werken na die pensioenleeftijd. Of dat zij die dat kunnen en willen nog wat langer doorwerken en zo hun pensioen in de eerste pijler nog wat weten op te krikken. Op dit vlak mogen we stilaan afstappen van het huidige ontmoedigingsbeleid en vooral ook de idee verlaten dat werken na het pensioen jobs wegneemt van jongeren.

5.2 Drijfkracht 12. Vijftigplussers in uittredestatuten: rood licht

De statuten van 'bruggepensioneerde' en 'vrijgestelde oudere werkloze' zijn typische uittredestatuten. Het *brugpensioen* stelt een ontslagen werknemer in staat om, onder bepaalde voorwaarden, zijn werkloosheidsuitkering aan te vullen met vergoedingen betaald door de voormalige werkgever. De werknemer moet hiertoe kunnen bogen op een beroepsverleden, berekend in aantal werkdagen gedurende een referentieperiode die de uitkeringsaanvraag voorafgaat. Werklozen die de leeftijd van 58 jaar bereikt hebben of de leeftijd van 50 jaar bereikt hebben, gedurende minstens 1

jaar werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben en ten minste 38 jaar beroepsverleden als loontrekkende aantonen, kunnen zogenaamde 'maximale vrijstelling' genieten. Zij moeten dan niet meer ingeschreven zijn als werkzoekenden, niet meer beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt en zijn vrijgesteld van ambtshalve inschrijving in een PWA. Werklozen die de leeftijd van 50 bereikt hebben en gedurende minstens 1 jaar werkloosheidsuitkeringen ontvangen hebben, kunnen de 'minimale vrijstelling' genieten. De minimale vrijstelling houdt in dat de werkloze vrijgesteld is van de inschrijving in een PWA en een bijberoep mag aanvatten tijdens de werkloosheid. De werkloze moet wel beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

In tabel 15 schetsen we de evolutie in het gebruik van deze twee stelsels. We beperken ons tot het Vlaams Gewest en, bij de 'vrijgestelde oudere werklozen', tot de werklozen in 'maximale vrijstelling'.

Tabel 15. Aantal en aandeel vijftigplussers in brugpensioenstelsel / vrijgestelde oudere werklozen (Vlaams Gewest; 2000-2009)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Brugpensioen										
- Aantal (n)	75 381	72 599	70 690	72 260	73 724	73 564	75 333	77 400	78 851	80 633
- Aandeel (%)	7,3	7,0	6,7	6,8	6,8	6,6	6,6	6,6	6,5	6,6 *
Vrijgesteld										
- Aantal (n)	82 957	86 432	87 837	84 176	78 498	71 679	65 997	61 210	55 974	51 994
-Aandeel (%)	8,1	8,3	8,4	7,9	7,3	6,5	5,8	5,2	4,7	4,3 *

* Omdat de bevolkingsgegevens voor 2009 slechts beschikbaar zijn voor de eerste drie kwartalen, berekenen we het aantal 50-plussers in 2009 als een gemiddelde van de eerste drie kwartalen.

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

We gaan eerst kort in op de evolutie van het aantal vrijgestelden, en vervolgens behoorlijk wat langer op het brugpensioen. Het aantal vrijgestelde werklozen is de laatste tien jaar sterk gedaald. Dit aantal bereikte een top in 2002, met 87 837 werklozen (8,4% van de 50-plussers), en landde in 2008 op 55 974 (of 4,7% van de 50-plussers). Ook in 2009 heeft de daling zich doorgezet tot 51 994 vrijgestelde werklozen of een geraamde 4,26%. De scherpe daling in het aantal en aandeel vrijgestelde werklozen is een gevolg van de verstrenging van de toegang tot dit statuut. De regering heeft de toegang verstrengd door de leeftijd geleidelijk op te trekken van 50 jaar naar 58 jaar in 2004.

In de regeling van het brugpensioen was 2008 een scharniermoment, meer bepaald het startpunt van een reeks verstrengingen van toegangscriteria. Onze aandacht gaat daarom in de eerste plaats uit naar de evolutie van het aantal en aandeel bruggepensioneerden vanaf dit 'breekpunt'. Vooraleer in te gaan op de cijfers, zetten we de voornaamste wijzigingen nog eens op een rij.

Om het vroegtijdig uittreden tegen te gaan, werd met het Generatiepact (23 december 2005) gesleuteld aan de leeftijd en vereiste loopbaanduur om van brugpensioen te genieten. Tot eind 2007 lag de brugpensioenleeftijd op 60 jaar met een beroepsverleden van 20 jaar. Vanaf 2008 kan een werknemer van 60 pas met brugpensioen gaan als hij een beroepsverleden van 30 jaar kan voorleggen (26 jaar voor werkneemsters). In 2012 wordt de lat nog hoger gelegd, en zullen werknemers een beroepsverleden van 35 jaar moeten voorleggen (28 jaar voor werkneemsters). Er bestond eind 2007 ook een mogelijkheid om met brugpensioen te gaan vanaf 58 jaar, op voorwaarde van een beroepsverleden van 25 jaar. Deze toegangsleeftijd is in 2008 op 60 jaar gebracht, met een loopbaanvoorwaarde van 30 jaar voor mannen en 26 jaar voor vrouwen.

Brugpensioen op 58 jaar blijft echter nog mogelijk als een werknemer een 'zwaar beroep' uitoefent en een beroepsverleden van 35 jaar kan aantonen. Van die 35 jaar moeten 5 jaar in een zwaar beroep gedurende de jongste 10 jaar uitgeoefend zijn of 7 jaar in een zwaar beroep gedurende de jongste 15 jaar. Langdurige loopbanen worden gelijkgesteld met een zwaar beroep. Ook hier gelden dus loopbaantermijnen van 35 jaar voor mannen en 30 jaar voor vrouwen, op termijn op te trekken tot 38 jaar voor mannen én vrouwen. We willen er verder op wijzen dat er nog steeds mogelijkheden bestaan om voor 60 en zelfs 58 op brugpensioen te gaan als een CAO op sectoraal of ondernemingsniveau daarin voorziet. In sommige sectoren (bijvoorbeeld metaal, glas, textiel, ...) bepalen CAO's dat een werknemer met een beroepsverleden van 38 jaar met brugpensioen kan vertrekken vanaf 55 jaar. Vanaf 2011 zal de brugpensioenleeftijd om de twee jaar met één jaar verhoogd worden. In 2015 moeten werknemers 58 jaar zijn om aanspraak te kunnen maken op brugpensioen, en aldus aantonen dat ze een beroepsverleden van 38 jaar hebben ofwel een zwaar beroep uitoefenen.

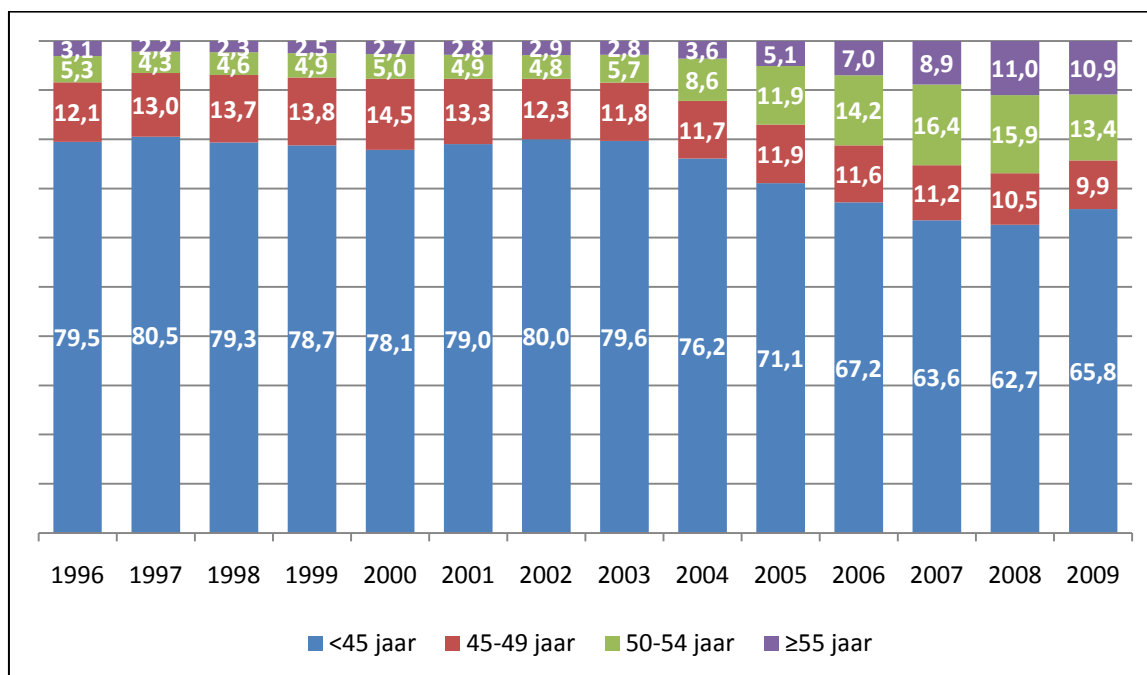
Met het inwerking treden van het Generatiepact kan het aantal 50-plussers in het brugpensioenstelsel worden opgesplitst in vrijgestelden en niet-vrijgestelden. De grote groep 'vrijgestelden' zijn zij die minstens 58 jaar zijn; of 56 jaar zijn met ofwel een loopbaan van 33 jaar ofwel arbeidsongeschiktheid in de bouwsector; of 56 jaar zijn met een loopbaan van 40 jaar; of behoren tot het brugpensioenstelsel '55, 56, 57 jaar' met een loopbaan van 38 jaar (onder andere in de industrie, metaal, glas,...); of ontslagen zijn door een onderneming in moeilijkheden of in herstructurering en een loopbaan hebben van 38 jaar. De erg kleine groep niet-vrijgestelden hebben de verplichting om zich beschikbaar te stellen voor de arbeidsmarkt en elke passende betrekking of beroepsopleiding te aanvaarden. Zo moeten bruggepensioneerden die ontslagen zijn na herstructurering zich inschrijven in een tewerkstellingscel gedurende 6 maanden (behalve als men ouder is dan 58 jaar of een beroepsloopbaan heeft van minstens 38 jaar). Het aantal niet-vrijgestelde bruggepensioneerden bedroeg in 2007 amper 27, in 2009 is dit opgelopen tot 1 263 personen.

Kijken we nu naar de evolutie van het aantal bruggepensioneerden, dan zien we dat van een afbouw vooralsnog geen sprake is. Het aantal bruggepensioneerden in het Vlaams Gewest overschreed in 2009 zelfs voor het eerst in het laatste decennium de kaap van 80 000 (80 633). Op het eerste zicht leiden de wijzigingen in toelatingscriteria dus niet tot een kentering. De toename van het aantal bruggepensioneerden die zich de laatste jaren heeft afgetekend is echter deels een weerspiegeling van de vergrijzing binnen de bevolking op arbeidsleeftijd. Wanneer we de bruggepensioneerden uitdrukken als aandeel van het totaal aantal 50-plussers zien we immers een stabilisering.

Ondanks de toename van het absolute aantal bruggepensioneerden is dus een stabilisering van het aandeel bruggepenseerde 50-plussers merkbaar. Ook hier is de conclusie dat het allemaal bijzonder traag gaat, en drastische veranderingen in het gebruik van dit exit-statuuut uitblijven. De vraag blijft natuurlijk hoe dit verder zal evolueren de volgende jaren. Recente initiatieven, zoals de verhoogde bijdrage die werkgevers vanaf 1 april 2010 moeten betalen op de aanvullende vergoedingen van bruggepensioneerden zijn mogelijk alweer een incrementeel stapje in de goede richting. Al vrezden we dat precies het incrementele karakter van de afbouw/verstrenging het ontmoedigings-effect sterk afzwakt. Het blijft dan ook belangrijk om de evolutie in deze boordtabel de volgende jaren op de voet te blijven volgen. Het licht blijft voorlopig onverminderd op rood.

5.3 Drijfkracht 13. Werkzoekende vijftigplussers: oranje licht

Niet alleen de totale bevolking en de beroepsbevolking vergrijzen. Hetzelfde geldt voor de populatie van niet-werkende werkzoekenden. Zoveel blijkt uit figuur 7, die in een langetermijnevolutie de leeftijdssamenstelling van de nwwz schetst.

Figuur 7. Leeftijdverdeling van de niet-werkende werkzoekenden (Vlaamse Gewest; 1996-2009)

Bron: VDAB (Bewerking Steunpunt WSE)

De figuur geeft duidelijk aan hoe het aandeel van de 50-plussers stelselmatig uitgebreid is van amper 7,7% in 2001 – het jaar van Stockholm – tot een hoogtepunt van 26,9% in 2008. In 2009 is het aandeel weer wat gekrompen tot 24,3%, maar dit is volledig op conto te schrijven van een schrikbarend snel oplopende jeugdwerkloosheid.

Aandelen zijn natuurlijk geen aantallen. Het zijn vooral de aantallen die de totale benodigde vraag op de arbeidsmarkt bepalen, en ook de benodigde bemiddelings- en begeleidingscapaciteit bij bijvoorbeeld VDAB determineren. In tabel 16 schetsen we daarom ook de evolutie van het aantal niet-werkende werkzoekenden, opgesplitst naar leeftijdsklasse.

Tabel 16. Evolutie van het aantal nwwz per leeftijd en aandeel nwwz in de bevolking (Vlaams Gewest; 2003-2009)

	2003	2006	2007	2008	2009
< 45 jaar					
- Aantal (Trend)	165 403 (100)	145 746 (88,1)	114 656 (69,3)	105 913 (64,0)	133 505 (80,7)
- Nwwz/#15-45j (%)	6,8	6,1	4,8	4,4	5,6
45-49 jaar					
- Aantal (Trend)	24 610 (100)	25 055 (101,8)	20 149 (81,9)	17 661 (71,8)	19 981 (81,2)
- Nwwz/#45-49j (%)	5,6	5,4	4,3	3,7	4,1
50-54 jaar					
- Aantal (Trend)	11 927 (100)	30 812 (258,3)	29 526 (247,6)	26 803 (224,7)	27 192 (228,0)
- Nwwz/#50-54j (%)	3,0	7,3	6,8	6,1	6,0
≥ 55 jaar					
- Aantal (Trend)	5 865 (100)	15 150 (258,3)	16 066 (273,9)	18 512 (315,6)	22 131 (377,3)
- Nwwz/#55-64j (%)	0,9	2,1	2,2	2,4	2,9

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

Bij degenen jonger dan 45 jaar is de werkloosheid stelselmatig en vrij spectaculair gedaald tot in 2008: van 165 403 nwwz in 2003 naar 105 913 nwwz in 2008. Deze dalende trend is door de crisisperiode bruusk omgebogen in een stijging naar 133 505 nwwz in 2009. We blijven daarmee wel onder het peil van 2003. In de leeftijdsklasse van 45-49 jaar zijn de bewegingen veel minder bruusk. De afbouw verliep er veel trager in de periode 2006-2008, maar de crisisdruk vertaalde zich hier niet in een bruuske toename (19 981 nwwz in 2009). Bij de 50- en de 55-plussers heeft de grote 'opstuwing' in werkloosheid zich vooral in de periode 2003-2006 afgetekend. In de leeftijdsklasse 50-54 jaar daalden de aantallen weer in 2007 en 2008, en bleef de omslag in 2009 beperkt. In aandelen uitgedrukt zien we een aanhoudende daling (van 7,3% in 2006 naar 6,0% in 2007). Bij de 55-plussers daarentegen blijven de aantallen onverminderd oplopen, van 15 150 in 2006 naar 22 131 in 2009. Ook het aandeel nwwz stijgt hier aanhoudend. Bemoedigend is in elk geval dat de 'overflow' naar werkloosheid in deze tijden van crisis bij de 50- en 55-jarigen beperkt is gebleven. Momenteel gaat de zorg in eerste instantie weer uit naar de snel oplopende jeugdwerkloosheid.

Het licht blijft toch op (donker) oranje omdat de aantallen en ook het aandeel nwwz blijven stijgen bij de 55-plussers. Deze stijging is deels een logisch gevolg van een vergrijzende leeftijdspiramide, die zich ook in de werkloosheidsdemografie weerspiegelt. Ook het spel van de communicerende vaten speelt hier. Vooral de herziening van de vrijstellingen voor oudere werkzoekenden (cf. supra) heeft zich het voorbije decennium vertaald in stijgende werkloosheidscijfers. Gezien de verstrenging van de vrijstellingscriteria gefaseerd is verlopen, en reeds vrijgestelde werkzoekenden hun vrijstelling behouden hebben, hebben deze interventies de werkloosheidscijfers slechts met mondjesmaat gevoed. Dit proces houdt nog heel eventjes aan, namelijk tot juni 2010 wanneer de cohorte 50-jarigen uit 2002 58 geworden is. Toch één tunneltje met licht aan het einde.

De systematische overloop tussen diverse stelsels typeert de hardnekkigheid van het werkzaamheidsprobleem bij de oudere leeftijdsgroepen. Verstrenging van de criteria in het ene stelsel vertaalt zich in een soms spectaculaire stijging in het andere stelsel. De communicatie tussen die vaten kan maar doorbroken worden wanneer de hertewerkstelling van ouderen op een hoger niveau wordt getild (cf. drijfkracht 1).

5.5 Drijfkracht 14. Prestatievermindering bij 50- en 55-plus: oranje licht

Het tijdskrediet werd ingevoerd om de druk op de actieve generatie te verlichten, maar ook om mensen langer aan het werk te houden. Centraal staat daarbij de idee dat werknemers het 'langer zullen volhouden' als hun uitstap meer geleidelijk verloopt. Om dit effect te versterken zijn voor de 50-plussers bijkomende rechten op vermindering van arbeidsprestaties uitgewerkt, zoals het recht op een 1/5de loopbaanvermindering of vermindering van de arbeidsprestaties tot een halftijdse betrekking.

De invoering van deze rechten heeft, samen met de bestaande stelsels van loopbaanonderbreking en thematische verloven, geleid tot een werkelijke 'boom' in het aantal prestatieverminderingen bij 50-plussers. In tabel 17 schetsen we de evolutie (cumulatie van thematische verloven en vermindering van prestaties middels tijdskrediet of loopbaanonderbreking). We brengen tevens de evolutie in de volledige loopbaanonderbrekingen bij 50-plussers in kaart.

Tabel 17. Voltijdse loopbaanonderbrekingen en vermindering van prestaties bij vijftigplussers (Vlaams Gewest; 2001-2009)

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Vermindering prestaties									
- Aantal (n)	22 442	30 273	40 108	47 329	54 961	61 531	68 150	75 182	81 784
- Aandeel begunstigen bij de loontrekkenden (%)	5,2	7,1	8,7	10,2	10,7	11,6	11,8	12,8	13,3*
Voltijdse onderbreking									
- Aantal (n)	2 468	2 682	3 107	3 621	4 230	4 076	3 655	3 210	2 432
- Aandeel begunstigen bij de loontrekkenden (%)	0,6	0,6	0,7	0,8	0,8	0,8	0,6	0,5	0,4*

* Omdat de tewerkstellingsgegevens voor 2009 slechts beschikbaar zijn voor de eerste drie kwartalen, berekenen we het aantal loontrekkende 50-plussers in 2009 als een gemiddelde van de eerste drie kwartalen.

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

De voltijdse onderbrekingen blijven op een laag niveau. De dalende trend, ingezet in 2006, wordt in 2009 doorgetrokken. Het gebruik van stelsels van prestatievermindering daarentegen blijft zeer spectaculair groeien: van 22 442 50-plussers in 2000 naar 81 784 in 2009. Kijken we naar de omvang van de jaarlijkse toename, dan zien we dat in 2009 noch in aantal, noch in aandeel enige rem is gekomen op de verschillende vormen van prestatievermindering.

De overgang naar 4/5^{de} of halftijdse prestaties blijft een van de belangrijkste trends aan het einde van de loopbaan. Deze drijfkracht blijft op 'oranje' staan. In dit geval is het de kleur van de twijfel. Immers, we betwijfelen of de getrapte loopbaanafbouw de werkzaamheid ten goede komt. Ten eerste is het goed mogelijk dat bijkomende rechten op arbeidsduurvermindering de aanwervingskansen van oudere kandidaten schaden. Specifieke leeftijdsgebonden rechten kunnen zich immers vertalen in leeftijdsgebonden wervingsdrempels. Ze kunnen globaal negatieve inschattingen over de terugverdienperiode van opleidingsinvesteringen en de voorspelbaarheid van de inzetbaarheid van ouderen verder verscherpen. De remedie dreigt zo deel te worden van de kwaal.

We betwijfelen ook of de overstap naar deeltijdse prestaties een hefboom is voor langer werken. Net zo goed is het een katalysator van vervroegde uittrede. Eerder onderzoek lijkt uit te wijzen dat dit type systemen van prestatievermindering eerder een aanzet geven tot een geleidelijke afbouw van de beroepsactiviteit voor de leeftijd van het (vervroegd) pensioen dan dat ze de uittredeleeftijd verlengen (Devisscher & Van Pelt, 2006). We moeten in elk geval goed beseffen dat, indien prestatieverminderingen niet leiden tot langere inzet en inzetbaarheid en enkel gebruikt worden als 'voorafnames' op vervroegde uittrede, de voltijdsequivalente werkzaamheid (en dus ook het economische draagvlak) bij de 50-plussers krimpt. Een waarschuwing die nog steeds een fel knipperend, oranje licht rechtvaardigt. Meer in het algemeen staan we soms verbaasd te kijken naar de wijze waarop pleidooien voor verhoging van de pensioenleeftijd gekoppeld worden aan pleidooien voor intensiever gebruik van deeltijdarbeid, landingsbanen, leeftijdsgebonden tijdscredieten, enzovoort. De winst aan productieve uren die gecreëerd zou worden door optrekking van de pensioenleeftijd, kan immers weer grotendeels uitgevlakt worden door de vele manieren om die extensie van de loopbaan voldoende 'comfortabel' te maken (zeker wanneer daarnaast nog allerlei (para)fiscale voordelen gekoppeld worden aan aanwerving of behoud van 50-plussers). We moeten met andere woorden opletten dat we in onze pogingen om de loopbaan te verlengen ons niet bezondigen aan een 'macro' vestzak-broekzakoperatie. Er bestaat overigens ook een trade-off tussen 'meer jaren werken' aan een gegeven (of een progressief afnemend) aantal arbeidsuren enerzijds, en 'meer uren werken' in een gegeven aantal productieve arbeidsjaren anderzijds. We komen hier op een belangrijk punt van debat voor de volgende jaren. We zullen het debat in vraagvorm voorbereiden. Moeten we vooral een 'ontzie'-beleid ontwikkelen en oudere werknemers sparen door hen de mogelijkheid te geven meer tijdscredieten in te roepen en de arbeidstijd geleidelijk af te bouwen? Is

het antwoord 'ja', dan zullen we met het oog op een stijging van de productieve arbeidsuren (en de bijdragebasis) naar beduidend langere loopbanen moeten (en op termijn ook naar een verhoging van de pensioenleeftijd). Of proberen we 50-plussers minder in de verleiding te brengen om de loopbaan gradueel af te bouwen en aan te moedigen om voldoende productieve uren te blijven presteren? Is het antwoord 'ja', dan kunnen we de pensioenleeftijd misschien ook laten voor wat hij nu is. We vrezen dat we op relatief korte termijn voor een keuze gesteld zullen worden: voor het ene of voor het andere.

6. Slotsom

Gaat het nu vooruit of achteruit in het eindeloopbaanbeleid? Met die vraag eindigden we onze 2008-editie van deze boordtabel. Het antwoord was toen: "veel structurele vooruitgang tekenen we niet op". We vrezen dat we vraag én antwoord zouden kunnen 'copy-pasten' naar deze editie. De cijfers weerspiegelen een stilaan ondraaglijke traagheid in onze eindeloopbaanprestaties. Het resultaat van een beleid geïnspireerd door 'rustige vastheid'? Er zijn natuurlijk verzachtende omstandigheden. Zo werkt de demografie ons de laatste jaren behoorlijk tegen, met name dan in Vlaanderen. Bovendien worden we geconfronteerd met een crisis van de reële economie die zware sporen nalaat op de arbeidsmarkt. Deze omstandigheden helpen de bittere pil echter hooguit wat vergulden. Punt is dat we kansen gemist hebben in de hoogconjunctuurjaren die de crisis voorafgingen. Vergeleken met heel wat omliggende economische regio's hebben we tijdens de hoogdagen van de arbeidsmarkt de kansen te weinig verzilverd. Intussen zijn we rustig verder vergrijsd.

Om te voorkomen dat u het bos niet meer door de bomen ziet, eindigen we met een breedbeeld van de populatie 50-plussers (tabel 18). Uit deze geaggregeerde vergelijking van de populatie 50-plussers op vijf meetmomenten (2000, 2006, 2007, 2008 en 2009) kunnen we opmaken dat er hier en daar wel weer wat vooruitgang is geboekt. Gestaa en vermoedelijk veel te traag.

Tabel 18. Samenstelling van de populatie 50-64 jaar (Vlaams Gewest; 2000, 2006-2009)

	2000	2006	2007	2008	2009
	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)
Totaal aantal werkenden	39,9	46,3	49,3	49,1	50,5*
> deeltijds werkenden	-	13,9	14,2	15,2	-
Niet-werkend werkzoekend	1,3	4	3,9	3,8	4,0
Oudere werklozen, vrijgesteld	8,1	5,8	5,2	4,7	4,3
Voltijds brugpensioen, vrijgesteld	7,3	6,6	6,6	6,5	6,5
Voltijdse onderbreking/tijdskrediet	0,2	0,4	0,3	0,3	0,2
Andere niet-beroepsactief	43,2	36,9	34,6	35,6	34,5
Totaal	100	100	100	100	100
	2000	2006	2007	2008	2009
	(n)	(n)	(n)	(n)	(n)
Totaal aantal werkenden	410 067	528 605	578 406	588 921	615 012*
> deeltijds werkenden	-	158 346	166 308	182 683	-
Niet-werkend werkzoekend	13 023	45 962	45 592	45 315	49 323
Oudere werklozen, vrijgesteld	82 957	65 997	61 210	55 974	51 994
Voltijds brugpensioen, vrijgesteld	75 381	75 333	77 374	78 091	79 370
Voltijdse onderbreking/tijdskrediet	2 094	4 076	3 655	3 210	2 432
Andere niet-beroepsactief	444 184	420 825	405 872	426 720	419 823
Totaal	1 027 706	1 140 798	1 172 109	1 198 231	1 217 954*

* Omdat de bevolkings- en de tewerkstellingsgegevens voor 2009 slechts beschikbaar zijn voor de eerste drie kwartalen, berekenen we het totaal aantal en aantal werkende 50-plussers in 2009 als een gemiddelde van de eerste drie kwartalen.

Bron: VDAB, RVA, FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK (Bewerking Steunpunt WSE)

Het aandeel niet-beroepsactieve 50-plussers (34,5%) is opnieuw gekrompen vergeleken met onze meting van 2008 (35,6%), waardoor we ons weer op het niveau van 2007 situeren. Het aandeel werkenden (50,5%) ligt gevoelig hoger dan in 2006 (46,3%), en ook ten opzichte van 2008 was er weer een toename. Deze opmerkelijke toename in crisistijd is te danken aan de vrouwelijke 50-plussers die in grote mate gespaard gebleven zijn van de ontslagrondes die plaatsvonden in 2009. Dit is vooral te verklaren doordat vrouwen in het algemeen veel meer in sectoren werken die weinig geleden hebben onder crisisdruk, zoals de gezondheidssector en het onderwijs. Bovendien is er anno 2009 geen negatieve impact geweest van een 'interne veroudering' van de populatie 50-64 op de werkzaamheidsgraad, het zogenaamde demografische effect (supra) voor deze ruime leeftijdsgroep stagneerde.

De geboekte vooruitgang is dus ook deze keer grotendeels te danken aan een verdere feminisering van de arbeidsmarkt (en dus veel minder aan een gecoördineerd eindeloopbaanbeleid). Die feminisering is al een poosje doorgedrongen bij de 50-plussers en stuwt nog jaarlijks de werkzaamheid in deze leeftijdsklasse.

De aandelen niet-werkende werkzoekenden, vrijgestelde werklozen en bruggepensioneerden blijven hardnekkig groot. In 2000 vonden we 16,7% van de 50-plussers terug in een van deze drie statuten. Dit aandeel is geleidelijk gedaald naar 14,8% in 2009. Drukken we de cijfers in absolute aantallen uit, dan wordt het plaatje minder rooskleurig. De drie statuten samen stonden in 2000 voor 171 361 50-plussers. Dit aantal is gestegen tot 180 687 in 2009. Achter *krimpende aandelen* gaan dus – ook dat is een gevolg van vergrijzing – *stijgende aantallen* schuil. Bovendien is de ge-

stage daling die we vaststelden tussen 2006 en 2008 stilgevallen in 2009. Dit is het gevolg van de economische crisis die het aantal niet-werkende werkzoekende 50-plussers opnieuw de hoogte instuwde.

Epiloog

Bij de 55-plussers zullen we van een positieve demografische stuwung op de werkzaamheidsgraad niet te veel moeten verwachten (supra). Een steile klim richting 50% werkenden – te bereiken in 2020 - is vermoedelijk ook pas mogelijk na een behoorlijke periode van economische heropleving. Na de spectaculaire daling van het bruto binnenlands product tot -3% in 2009, blijft de groeiverwachting van de Belgische (en Vlaamse) economie ook voor 2010 zeer bescheiden (+1%; NBB, 2010). Zoals verduidelijkt in het Trendrapport 2009 (Herremans, Sourbron & Boey, 2009) leidt deze slechte economische voorspelling ook tot verdere negatieve groeiverwachtingen voor de Vlaamse arbeidsmarkt. Voor 2009 wordt de daling van het aantal werkzame personen op -0,8% geschat. In 2010 zou de daling zelfs oplopen tot -1,1%. Deze krimp cijfers houden een daling in van het totaal aantal werkzame personen in Vlaanderen van 2,71 miljoen in 2008 naar 2,66 miljoen in 2010.

De evolutie van de werkzaamheidsgraad in de eerstvolgende jaren baart ons dan ook zorgen. Ook bij vorige crises gingen er jobs verloren in de nasleep van de economische omslagjaren en werd het groeipatroon van de werkzaamheid onderbroken. Toch werd steeds vrij snel opnieuw aangesloten bij het vroegere groeiritm. De Vlaamse werkzaamheidsgraad kende de voorbije twee decennia dan ook een structureel stijgend patroon van 58,7% in 1992, over 63,5% in 2000, naar 66,5% in 2008. Deze groeicurve is vooral te danken aan de toenemende arbeidsparticipatie van vrouwen. De werkzaamheidsgraad van vrouwen kende een ononderbroken toename van 46% in 1992 tot bijna 61% in 2008. De mannelijke werkzaamheidsgraad schommelde daarentegen al een kwarteeuw rond het niveau van 70%.

Voor de werkzaamheidsgraad verwachten we een daling van 66,5% in 2008 naar 64,7% in 2010. Aangezien de omvang en de duur van de werkzaamheidsdaling groter zijn dan tijdens de vorige crisisperiodes, moeten we ook hier wellicht uitgaan van een herstelperiode die langer zal duren dan de toen vastgestelde drie jaar. In zo'n scenario zal het minstens tot 2012 duren voordat de Vlaamse werkzaamheidsgraad terug aansluit bij het pre-crisisniveau van 66,5%. Toch is het onmogelijk om op dit moment de duur van de herstelperiode in te schatten. We moeten immers ook rekening houden met de structurele uitdagingen die zich aandienen op de arbeidsmarkt. Een heel belangrijke factor hierbij is precies de snel verouderende bevolking op arbeidleeftijd (Pelfrene, 2009). Door de zeer lage werkzaamheid van 55-plussers heeft deze vergrijzing natuurlijk een neerwaartse impact op de globale werkzaamheidsgraad (Tielens et al., 2008). Maar tegelijk mogen we niet uit het oog verliezen dat de vergrijzingsgolf een enorme vervangingsvraag op gang zal brengen, meer bepaald van oudere werknemers die de volgende jaren de arbeidsmarkt zullen verlaten.

Tabel 19 geeft aan dat deze vervangingsvraag in sommige sectoren, ook groeisectoren, bijzonder hoog kan oplopen op zeer korte termijn. In totaal telden we op 30 juni 2009 meer dan 213 000 Vlaamse werknemers (RSZ) van 55 jaar of ouder. Zetten we de gemiddelde uittredeleeftijd ietwat optimistisch op 60 jaar, dan zal de meerderheid onder hen de komende vijf jaar uit de arbeidsmarkt stromen. Voor de sectoren in afbouw (vaak industrie), is deze natuurlijke uitstroom een opportuniteit om het aantal naakte ontslagen in te perken. De top acht van sectoren met het grootste aantal 55-plussers zijn echter sectoren die in de periode 2006-2009 een werkgelegenheidsgroei optekenden. In deze sectoren gaat de kortetermijnuitstroom van 55-plussers gepaard met een potentieel zeer hoge vervangingsvraag. Deze top acht is goed voor bijna 146 000 55-plussers, of 68,3% van alle werknemers uit deze leeftijdsklasse.

Tabel 19. Aantal 55-plussers per sector in 2009 en totale groei '06-'09 per sector (Vlaams Gewest; 30 juni)

	Aantal 55+	Cumulatief aantal 55+		Totale werkgelegenheids- groei in de sector
	2009 (n)	2009 (n)	(%)	'06-'09 (%)
Onderwijs	31 067	31 067	14,6	4,8
Groot- en kleinhandel	26 772	57 839	27,1	3,3
Transport, logistiek en post	20 938	78 777	37,0	1,0
Openbare besturen	18 423	97 200	45,6	0,0
Maatschappelijke dienstverlening	13 284	110 484	51,9	21,4
Zakelijke dienstverlening	12 690	123 174	57,8	14,0
Bouw	11 509	134 683	63,2	4,2
Gezondheidszorg	10 900	145 583	68,3	8,7
Financiële diensten	10 712	156 295	73,4	-3,5
Chemie, rubber en kunststoffen	6 032	162 327	76,2	-6,1
Horeca en toerisme	5 734	168 061	78,9	-0,3
Vervaardiging van dranken, voeding en tabak	5 369	173 430	81,4	-0,7
Informatica, media en telecom	5 369	178 799	83,9	4,9
Metaal	5 165	183 964	86,3	-5,4
Uitzendbureaus en arbeidsbemiddeling	5 027	188 991	88,7	-6,3
Vervaardiging van machines en toestellen	3 627	192 618	90,4	-6,5
Overige dienstverlening	2 856	195 474	91,7	8,4
Overige industrie	2 732	198 206	93,0	5,5
Textiel en kleding	2 459	200 665	94,2	-22,5
Vervaardiging van transportmiddelen	2 221	202 886	95,2	-13,5
Diensten aan personen	2 112	204 998	96,2	3,1
Houtindustrie en vervaardiging van meubels	1 990	206 988	97,2	-6,4
Grafische nijverheid	1 627	208 615	97,9	-9,9
Recreatie, cultuur en sport	1 589	210 204	98,7	3,0
Vervaardiging van bouwmaterialen	1 578	211 782	99,4	-1,3
Primaire sector	1 277	213 059	100,0	-3,9

Bron: RSZ (Bewerking Steunpunt WSE)

Op de korte termijn zal de grote vervangingsvraag opportuniteiten creëren om de vandaag snel oplopende arbeidsreserve versneld naar werk te leiden. De mate waarin we er daarbij in slagen om vraag en aanbod op mekaar af te stemmen, zal overigens medebepalend zijn voor de herstelkracht van de Vlaamse arbeidsmarkt. Op de langere termijn kan diezelfde grote vervangingsvraag de tekorten op de arbeidsmarkt tot ongekende hoogten aanscherpen. Op dat moment zal verhoging van de werkzaamheid bij 55-plussers niet langer een nobel doel, maar een harde noodzaak zijn.

Literatuur

Ahn, N. & García-Pérez, J.I. 2002. Unemployment duration and workers' wage aspirations in Spain. *Spanish Economic Review*, 4, 103-118.

Beehr, T., Glazer, S., Nielson, N. & Farmer, S. 2000. Work and nonwork predictors of employees' retirement ages. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 206-225.

Bell, D. & Hart, R. 2010. *Retire late or work harder?* IZA DP No. 4720. Bonn: IZA.

- Bound, J., Schoenbaum, M., Stinebricker, T.R. & Waidmann, T. 1998. *The dynamic effects of health on the labour force transitions of older workers*, Working paper 6777, National Bureau of Economic Research Working Paper Series.
- Boussé, D. & Herremans, W. 2010. Werkloos en vijftigplus: een bestendige relatie. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20 (1).
- Briscoe, J., Hall, D.T. & DeMuth, R. 2006. Protean and boundaryless careers. An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69 (1), 30-47.
- De Coen, A., Sels, L. & Forrier, A. 2010. *The impact of age on the reservation wage: The role of employability*. Paper submitted for the Academy of Management Meeting 2010, Montréal, 8-10 August.
- Devisscher, S. & Van Pelt, A. 2006. *Impactanalyse van het systeem van loopbaanonderbreking/tijdskrediet in België*. Brussel: IDEA Consult.
- Elchardus, M., Cohen, J., Van Thielen, L. & Mesdag, I. 2003. *Gedrag en verwachtingen in verband met het einde van de loopbaan (deelrapport 1 tot en met 5)*. Vakgroep Sociologie, onderzoeksgroep TOR, VUB.
- Encel, S., Studencki, H. 2004. Older workers: Can they succeed in the job market? *Australasian Journal on Ageing*, 23(1), 33-37.
- European Commission 2007. *Employment in Europe, Report 2007*. Brussels: European Commission.
- Forrier, A., Sels, L. & Stynen, D. 2009. Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82 (4), 739-759.
- Fouarge, D. & Schils, T. 2008. *Training older workers. Does it help make them work longer?* Tilburg: OSA publicatie A230.
- Herremans, W., Sourbron, M. & Boey, R. 2009. *Tendrapport Vlaamse Arbeidsmarkt 2009*. Leuven/Brussel: Steunpunt WSE/Departement WSE.
- Hirsch, B.T., Macpherson, D.A. & Hardy, M. A. 2000. Occupational age structure and access for older workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53 (3), 401-418.
- McFadyen, R.G. & Thomas, J.P. 1997. Economic and psychological models of job search behavior of the unemployed. *Human Relations*, 50 (12), 1461-1484.
- Mitton, L. & Hull, C. 2006. The information, advice and guidance needs of older workers. *Social Policy and Society*, 5 (4), 541-550.
- NBB 2010. *Economische indicatoren voor België*. Wekelijkse publicatie nr. 2010-7. Brussel: Nationale Bank van België.
- OECD 2006. *Work longer, live longer*. Parijs: OECD.
- Pelfrene, E. 2009. *De nieuwe bevolkingsvooruitzichten 2007 -2060. Een vergelijking met vorige prognoses*. Brussel: Studiedienst Vlaamse Regering.

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 Werk en Sociale Economie*, 18 (1), 8 - 33.

Sels, L. & Herremans, W. 2009. *De vereenvoudiging van de banenplannen en het lot van oudere werknemers. WSE Report*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie. WSE Report.

Sels, L. & Theunissen, G. 2007. *Hoezo, een te korte terugverdienperiode? De retentie van jonge en oude rekruten vergeleken*. Leuven: Acerta/K.U.Leuven

Sels, L. 2008. Arbeidsmobiliteit, vaart de arbeidsmarkt er wel bij? Een diagnose op macroniveau, *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 18(2), 41-53.

Stynen, D. & Sels, L. 2008. Wat arbeidsmobiliteit met werknemers en hun loopbanen doet: Een diagnose op microniveau. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 18 (2), 8-24.

Tielens, M., Herremans, W. & Jacobs, M. 2008. *Tendrapport Vlaamse arbeidsmarkt 2008. Het jaar van de ommezwaai?* Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Vansteenkiste, S., Herremans, W. & Sels, L. 2009. Oud en onbezonnen? Het uittredegedrag van vijftigplussers onder de loep. *Over.werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie*, 3 (3), 64 - 79.

Verbruggen, M. & Sels, L. 2008. Can career self-directedness be improved through counseling? *Journal of Vocational Behavior*, 73 (2), 318-327.

Verbruggen, M. & Sels, L. 2010. Social-cognitive factors affecting clients' career and life satisfaction after counseling. *Journal of Career Assessment*, 18 (1), 3-15.