

De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector.

Pilootstudie in het kader van VLAMT

Wim Herremans
Wouter Vanderbiesen
Steunpunt WSE

15 - 2011

WSE-Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
E. Van Evenstraat 2 blok C – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector. Pilotstudie in het kader van VLAMT

Wim Herremans
Wouter Vanderbiesen
Steunpunt WSE

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Financiën, Begroting, Werk, Ruimtelijke Ordening en Sport, in het kader van het Vlaams Programma Strategisch Arbeidsmarktonderzoek

<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> 

Herremans, W., Vanderbiesen, W.

De vervangingsvraag bij uitstroom van 55-plussers in de voedingssector.

Herremans, W., Vanderbiesen, W. – K.U. Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2011, 15 p.

ISBN-9789088730795

Copyright (2011) 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

Instelling auteurs

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm 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.

Inhoud

Inleiding	4
1. Definitie vervangingsvraag	4
2. Basisbronnen voor het berekenen van de vervangingsvraag	5
3. Simulatiemodel voor de vervangingsvraag 55+	6
3.1 Berekening doorstroomcoëfficiënten	6
3.2 Projectie van de doorstroomcoëfficiënten	7
3.3 Simulatie van de vervangingsvraag 55+	8
4. Simulatie van de totale vraag	10
5. Analyse voedingssector	10
5.1 Tewerkstellingsevolutie in de voedingssector	10
5.2 Vervangingsvraag 55+ in de voedingssector	12
6. Conclusie databehoeften	14
Bibliografie	15

Lijst van tabellen en figuren

Tabel 1. Berekening van de gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt per cohorte (vanaf 55 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen; 2006-2010)	7
Tabel 2. Projectie van de doorstroomcoëfficiënten en simulatie van het aantal loontrekkenden (vanaf 55 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen; 2010 en simulatie 2011-2014)	8
Tabel 3a. Evolutie van het aantal loontrekkenden (55-69 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2010 en simulatie 2011-2014)	9
Tabel 3b. Simulatie van de vervangingsvraag als gevolg van de uitstroom van 55-plussers in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2014)	9
Tabel 4. Evolutie van de tewerkstelling in de voedingssector, totaal en bij 55-plussers (Vlaanderen; 2006-2010 en simulatie 2011-2014)	11
Figuur 1. Aandeel 55-plussers in de Vlaamse voedingssector en in de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (2006-2010 en simulatie 2011-2014)	12
Tabel 5. Tewerkstelling, uitbreidingsvraag, vervangingsvraag 55+ en totale vraag in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2014)	12
Tabel 6. Tewerkstelling, uitbreidingsvraag, vervangingsvraag 55+ en totale vraag in de Vlaamse voedingssector en de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (2006-2010 en 2010-2014)	14
Figuur 2. Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag 55+ (in % van de totale tewerkstelling in het basisjaar), in de Vlaamse voedingssector en de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (jaarlijks gemiddelde 2006-2010 en 2010-2014)	14

Inleiding

Naar aanleiding van het Werkgelegenheids- en Investeringsplan dat in 2009 afgesloten werd tussen de Vlaamse regering en de sociale partners werd een platform voor een Vlaams arbeidsmarktonderzoek van de toekomst (VLAMT) geïnstalleerd. De uitdaging die door het VLAMT-project naar voor geschoven wordt is ambitieus: “De ontwikkeling van een Vlaams systeem voor competentieprognoses dat invulling moet geven aan het detecteren en analyseren van middellange- en langetermijntrends, ontwikkelingen en evoluties op het niveau van sectoren, ondernemersbranches, beroepen en activiteiten, en competenties, leidend tot zo veel als mogelijk stabiele voorspellingen over de omvang en inhoud van de toekomstige vraag op de arbeidsmarkt, idealiter uitgesproken tot op het niveau van competenties” (VLAMT conceptnota).

De functionaliteiten van het VLAMT-project zullen worden bepaald door vier bouwstenen inzake onderzoek en analyse: (1) Econometrische en statistische analyse, (2) COMPETENT en competentiegerichte matching op basis van COMPETENT, (3) Analyse en ontsluiting van bestaande output op Europees niveau, en (4) ad hoc diepteonderzoek. In een pilootfase zullen bepaalde onderdelen van dit concept worden uitgetest met als case de voedingssector. Tijdens de pilootfase zal het Steunpunt WSE in het kader van de eerste bouwsteen een model uitwerken voor het simuleren van de vervangingsvraag in de Vlaamse voedingssector als gevolg van de uitstroom van 55-plussers. Het vooropgestelde model wordt in deze technische nota toegelicht.

1. Definitie vervangingsvraag

De vervangingsvraag is de arbeidsvraag die ontstaat vanwege (vervroegde) pensionering, tijdelijke terugtrekking, sterftes, migraties en jobmobiliteit. Vanuit een sector bekeken, is de vervangingsvraag gelijk aan de aanwervingsbehoefte die gecreëerd wordt om, bij uitstroom van werknemers uit de sector, het tewerkstellingsniveau op peil te houden. De vervangingsvraag en de uitbreidingsvraag (of tewerkstellingsgroei) vormen samen de totale arbeidsvraag. De vervangingsvraag is over het algemeen heel wat hoger dan de uitbreidingsvraag en zelfs in het geval van krimpende tewerkstelling kan er sprake zijn van een aanzienlijk aantal baanopeningen of vervangingsvacatures als gevolg van pensioneringen en andere vormen van uittrede. De vervangingsvraag is ook sterk afhankelijk van het leeftijdsprofiel van de werkende populatie. Sectoren met relatief veel oudere werknemers kunnen zich aan een hogere vervangingsvraag verwachten omwille van vervroegde arbeidsmarktuitrede of pensioneringen. De vervangingsvraag is hiermee een belangrijke component in het kader van prospectief arbeidsmarktonderzoek.

Voor de berekening van de vervangingsvraag wordt in het beste geval uitgegaan van bruto stroomgegevens (o.a. pensioneringen). In het geval dat deze gegevens ontbreken wordt vaak teruggevallen op een cohorte-vergelijking van stockgegevens, de zogenaamde *cohort component methode* (zie ook Cedefop, 2010; ROA, 2009; Fox & Comerford, 2008; Dunn, 2005). Door in twee tijdsperiodes een vergelijking te maken van de demografische opbouw in een bepaald beroep of een bepaalde sector wordt een beeld gecreëerd van de netto in- of uitstroom. Aan de hand van deze cohort component methode kunnen dus netto-stromen gemeten worden. Dit betekent dat gelijktijdige in- en uitstroom in een bepaalde cohorte niet waargenomen wordt, maar enkel het saldo van de in- en uitstroom. De totale bruto-uitstroom wordt op deze manier onderschat, met name vooral in leeftijdsgroepen, beroepen en sectoren waarbij sprake is van veel jobmobiliteit of herintrede. Deze methode wordt vaak gehanteerd om een beroepsspecifieke vervangingsvraag te berekenen (o.a. ROA, 2009), wat inzichten oplevert in de te verwachten vervangingsvacatures per beroep.

In deze nota passen we de cohort component methode toe op sectorniveau met de voedingsnijverheid als case. Het simulatiemodel dat we presenteren is eveneens gebaseerd op een vergelijking van stockgegevens per cohorte in opeenvolgende jaren, maar dan specifiek toegepast op werknemers uit de voedingssector. Deze methode laat toe om voor de Vlaamse voedingssector de netto-uitstroom van 55-plussers af te leiden. Het model schat met andere woorden niet de totale vervangingsvraag, maar wel de *vervangingsvraag gerelateerd aan de uitstroom van 55-plussers*. We hanteren de grens van 55 jaar omdat de herintrede of jobmobiliteit vanaf die leeftijd zeer laag is. Op die manier blijft ook het verschil tussen netto- en bruto-uitstroom beperkt en krijgen we een goed zicht op de reële vervangingsbehoefte die gecreëerd wordt door de uitstroom van 55-plussers (tenminste in de veronderstelling van een stabiel sectoraal tewerkstellingsniveau).

2. Basisbronnen voor het berekenen van de vervangingsvraag

Voor de simulatie van de vervangingsvraag 55+ in de voedingssector maken we gebruik van de gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). We beschikken over een geharmoniseerde tijdreeks van 2006 tot 2010 met tewerkstellingsgegevens van alle loontrekkenden gekend bij de RSZ. Voor de analyse bakenen we de populatie af op 30 juni van elk jaar en selecteren we enkel de werknemers die in Vlaanderen wonen. Voordeel van deze bron is dat het administratieve gegevens betreft die volledig dekkend zijn voor de werknemers in de privésector. Dit laat toe om analyses uit te voeren tot op een gedetailleerd niveau van sectoren. Een beperking is evenwel dat er geen beroeps- en onderwijsgegevens beschikbaar zijn. Zelfstandigen worden in deze analyses niet opgenomen, net zomin als de ambtenaren die vallen onder het sociaizekerheidsstelsel van de Provinciale en Plaatselijke Overheidsdiensten (RSZPPO).

Voor de afbakening van de loontrekkenden in de voedingssector gebruiken we de Nace-Bel-nomenclatuur zoals deze in 2008 in voege trad (Nace Rev. 2) (Sourbron, 2010). RSZ beschikt niettemin over een telling van de loontrekkenden volgens de nieuwe Nace-Bel-nomenclatuur vanaf het jaar 2006. Dit betekent dat we ons voor deze simulatieoefening kunnen baseren op een eenduidige sectorale tijdreeks van 2006 tot en met 2010. De voedingssector bakenen we af volgens de WSE-sector 's1 – vervaardiging van voeding, dranken en tabak' (Sourbron, 2010). Deze WSE-sector omvat de Nace-sectoren: vervaardiging van voedingsmiddelen (Nace 10), vervaardiging van dranken (Nace 11) en vervaardiging van tabaksproducten (Nace 12). Bijna negen van de tien loontrekkenden (87% in 2010) in deze WSE-sectorcluster is niettemin actief in de Nace-sector van de voedingsmiddelen (Nace 10). De andere twee subsectoren zijn relatief klein en weinig bepalend voor het globale beeld van de sectorcluster. Vandaar dat we in deze nota geen verdere opsplitsing maken naar de drie subsectoren, maar enkel de globale WSE-sector '*vervaardiging van voeding, dranken en tabak*' beschouwen (in de tekst weergegeven als de 'voedingssector').

Een andere bron die in aanmerking komt voor het berekenen van de vervangingsvraag is de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK) van de FOD Economie. De EAK is de Belgische tak van de door Eurostat gecoördineerde Labour Force Survey (LFS), een databank die bij buitenlandse cases vaak gebruikt wordt om de vervangingsvraag te simuleren aan de hand van een cohort component methode (o.a. ROA, 2009). Voordeel van de LFS is dat dit bestand ook informatie bevat over de uitgeoefende beroepen zodat het in principe mogelijk moet zijn om een beroepsspecifieke vervangingsvraag af te leiden. Daarnaast is ook informatie opgenomen over het onderwijsniveau van de werknemers. Toch hebben we deze bron niet

1 Voor de volledige sectorclassificatie, zie ook www.steunpuntwse.be, rubriek 'publicaties' (onder methodologische rapporten, classificaties)

weerhouden voor berekening van de vervangingsvraag in de voedingssector. Bij het gebruik ervan stelt zich namelijk een probleem van meetonzekerheid doordat het een survey betreft. Door de gegevens op te splitsen naar verschillende kenmerken (bv. leeftijd x sector x beroep x gewest) heeft de analyse veelal betrekking op kleine tot zeer kleine groepen waardoor de meet- of steekproefonzekerheid groter wordt. Een mogelijk remediëring hiervoor kan erin bestaan om meerdere jaarcijfers te clusteren, zodat de waarnemingen per cohorte groter worden. Een andere mogelijkheid is om de cohortes te vergroten, bijvoorbeeld van 5-jarige naar 10-jarige leeftijdsklassen. Deze twee opties vereisen echter bijkomende gegevens (meerdere jaren of langere tijdreeks) zodat we hiermee niet meteen aan de slag kunnen. Het is wel een piste voor verder onderzoek naar het berekenen van de vervangingsvraag. Een bijkomend probleem is ook dat de nieuwe Nace-nomenclatuur voor een tijdreeksbreuk zorgt (vanaf 2008). In tegenstelling tot bij RSZ (zie hoger), werd de nieuwe nomenclatuur in de LFS niet herrekend naar de voorgaande jaren. Hierdoor is de reeks met actuele jaren voorlopig te kort om met 5-jarige cohorten te werken.

3. Simulatiemodel voor de vervangingsvraag 55+

Het opzet van deze nota is zicht te krijgen op de te verwachten vervangingsvraag die gecreëerd wordt als gevolg van de uitstroom van 55-plussers uit de voedingssector. Voor een simulatie van deze uitstroom tussen 2010 en 2014 maken we gebruik van de *cohort component methode*. Hierbij maken we per cohorte van 55 jaar en ouder een vergelijking van het aantal werknemers in de voedingssector op twee verschillende tijdstippen. Aan de hand van deze vergelijking kunnen we per cohorte de netto-uitstroom vaststellen. Om een simulatie te maken van de uitstroom in de volgende jaren, projecteren we deze geschatte uitstroom vervolgens op de leeftijdsverdeling in het laatst beschikbare jaar.

Hieronder overlopen we de verschillende stappen van het model.

3.1 Berekening doorstroomcoëfficiënten

In een eerste stap berekenen we per cohorte een gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt. We baseren ons hiervoor op de tewerkstellingscijfers voor de periode 2006-2010. Voor elk van deze jaren verdeelen we de loontrekkenden in de voeding per leeftijd (tabel 1). Hiermee kunnen we de omvang van elke cohorte jaar na jaar opvolgen. Zo zien we in tabel 1 dat de voedingssector in 2006 917 werknemers telde van 55 jaar. Een jaar later, in 2007, telde deze cohorte – nu 56 jaar – nog 870 loontrekkenden. De initiële groep van 917 werknemers van 55 jaar is een jaar later met andere woorden gereduceerd tot 870 werknemers, dit komt neer op een doorstroomcoëfficiënt van 0,949. Een coëfficiënt lager dan 1 duidt op een netto-uitstroom in de betreffende periode (de bruto-uitstroom was groter dan de bruto-instroom).

Wanneer we nu jaar na jaar een dergelijke doorstroom berekenen, kunnen we vervolgens voor de periode 2006-2010 een gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt afleiden. Ter illustratie (zie ook tabel 1): De gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt voor de cohorte 55/56 jaar bedraagt 0,913. Dit wil zeggen dat er per 100 werknemers van 55 jaar in de voeding een jaar later gemiddeld nog 91,3 aan het werk zijn, de anderen zijn uitgestroomd en hebben de voeding verlaten.

Tabel 1. Berekening van de gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt per cohorte (vanaf 55 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen; 2006-2010)

Leeftijd	Aantal loontrekkenden					Cohorte	Doorstroomcoëfficiënt				
	2006	2007	2008	2009	2010		'06-'07	'07-'08	'08-'09	'09-'10	gemiddeld
55 jaar	917	926	1 067	1 130	1 198						
56 jaar	765	870	841	972	998	55/56	0,949	0,908	0,911	0,883	0,913
57 jaar	787	732	801	782	888	56/57	0,957	0,921	0,930	0,914	0,930
58 jaar	462	507	513	596	579	57/58	0,644	0,701	0,744	0,740	0,707
59 jaar	377	393	425	467	514	58/59	0,851	0,838	0,910	0,862	0,865
60 jaar	263	278	300	318	355	59/60	0,737	0,763	0,748	0,760	0,752
61 jaar	218	224	235	251	266	60/61	0,852	0,845	0,837	0,836	0,843
62 jaar	182	193	194	214	234	61/62	0,885	0,866	0,911	0,932	0,899
63 jaar	172	154	182	185	198	62/63	0,846	0,943	0,954	0,925	0,917
64 jaar	107	149	129	145	170	63/64	0,866	0,838	0,797	0,919	0,855
65 jaar	50	50	67	68	64	64/65	0,467	0,450	0,527	0,441	0,471
66 jaar	31	38	39	55	47	65/66	0,760	0,780	0,821	0,691	0,763
67 jaar	44	33	36	29	41	66/67	1,065	0,947	0,744	0,745	0,875
68 jaar	35	36	27	31	27	67/68	0,818	0,818	0,861	0,931	0,857
69 jaar	20	30	26	27	25	68/69	0,857	0,722	1,000	0,806	0,846
...						...					

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

3.2 Projectie van de doorstroomcoëfficiënten

In een tweede stap projecteren we de gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënten op de werknemerspopulatie (per leeftijd) in het laatste jaar waarvoor we over reële tewerkstellingscijfers beschikken (in dit geval 2010). Dit resulteert in een geschat aantal werknemers per leeftijd in het daaropvolgende jaar (2011). Opnieuw met een voorbeeld (tabel 2): Voor een simulatie van de omvang van de groep 56-jarigen in 2011 gaan we uit van de cohorte 55-jarigen in 2010 (1 198 werknemers). We vermenigvuldigen dit aantal met de gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt voor de cohorte 55/56 jaar (0,913), zoals berekend in tabel 1. Voor 2011 komen we bijgevolg uit op 1 094 loontrekkenden van 56 jaar (= 1 198 x 0,913). Op basis van de (gesimuleerde) omvang van deze groep 56-jarigen anno 2011 wordt vervolgens de groep 57-jarigen gesimuleerd voor 2012. Een dergelijke berekening passen we toe op alle leeftijdsgroepen (55+) voor de jaren 2011 tot en met 2014.

Tabel 2 Projectie van de doorstroomcoëfficiënten en simulatie van het aantal loontrekkenden (vanaf 55 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen; 2010 en simulatie 2011-2014)

Leeftijd	Aantal loontrekkenden 2010	Cohorte	Gemiddelde jaarlijkse doorstroomcoëfficiënt 2006-2010	Simulatie aantal loontrekkenden			
				2011	2012	2013	2014
55 jaar	1 198						
56 jaar	998	55/56	0,913	1 094	1 189	1 245	1 246
57 jaar	888	56/57	0,930	928	1 017	1 107	1 158
58 jaar	579	57/58	0,707	628	657	720	783
59 jaar	514	58/59	0,865	501	544	568	623
60 jaar	355	59/60	0,752	387	377	409	428
61 jaar	266	60/61	0,843	299	326	318	345
62 jaar	234	61/62	0,899	239	269	293	285
63 jaar	198	62/63	0,917	215	219	246	268
64 jaar	170	63/64	0,855	169	183	187	211
65 jaar	64	64/65	0,471	80	80	86	88
66 jaar	47	65/66	0,763	49	61	61	66
67 jaar	41	66/67	0,875	41	43	54	53
68 jaar	27	67/68	0,857	35	35	37	46
69 jaar	25	68/69	0,846	23	30	30	31
...		...					

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

3.3 Simulatie van de vervangingsvraag 55+

Resultaat van de twee voorgaande stappen is een frequentieverdeling van het aantal loontrekkenden in de Vlaamse voedingssector per leeftijd voor de jaren 2006 tot en met 2014 (tabel 3a). Voor de periode 2006-2010 gaat het hierbij over de werkelijk geregistreerde data; voor de periode 2011-2014 doen we beroep op de gesimuleerde cijfers. Op basis van een dergelijke frequentieverdeling kunnen we vervolgens de vervangingsvraag berekenen die gerelateerd is aan de uitstroom van 55-plussers. Hiervoor maken we een vergelijking van het aantal werknemers uit eenzelfde cohorte in twee opeenvolgende jaren.

Voortbouwend op ons voorbeeld van hierboven berekenen we de vervangingsvraag van de cohorte 55/56 jaar tussen 2010 en 2011 als het aantal 55-jarigen in 2010, verminderd met het aantal 56-jarigen in 2011 ($1\ 198 - 1\ 094 = 104$). De cohorte van 55-jarige werknemers in de voeding anno 2010 is een jaar later dus met 104 personen verkleind (tabel 3b). Bij een gelijkblijvend tewerkstellingsniveau creëert deze uitstroom dan ook een vervangingsbehoefte van 104 personen. Door deze uitstroomcijfers per cohorte (vanaf 55 jaar) te sommeren, kunnen we voor een bepaald jaar de totale vervangingsvraag berekenen die gerelateerd is aan de uitstroom van 55-plussers. In het jaar 2011 loopt deze vervangingsvraag als gevolg van de uitstroom van 55-plussers in de voeding op tot 962 personen (tabel 3b).

Op basis van de totale vervangingsvraag van 55-plussers kunnen we vervolgens ook een *gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag 55+* berekenen (als het gemiddelde over de beschouwde jaren). Voor de periode 2006-2010 ging het om gemiddeld 821 loontrekkenden per jaar. Voor de periode 2010-2014 zou deze vervangingsvraag 55+ oplopen tot gemiddeld 1 048 loontrekkenden per jaar (tabel 3b).

Tabel 3a Evolutie van het aantal loontrekkenden (55-69 jaar) in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2010 en simulatie 2011-2014)

Leeftijd	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
55 jaar	917	926	1 067	1 130	1 198	1 303	1 364	1 365	1 453
56 jaar	765	870	841	972	998	1 094	1 189	1 245	1 246
57 jaar	787	732	801	782	888	928	1 017	1 107	1 158
58 jaar	462	507	513	596	579	628	657	720	783
59 jaar	377	393	425	467	514	501	544	568	623
60 jaar	263	278	300	318	355	387	377	409	428
61 jaar	218	224	235	251	266	299	326	318	345
62 jaar	182	193	194	214	234	239	269	293	285
63 jaar	172	154	182	185	198	215	219	246	268
64 jaar	107	149	129	145	170	169	183	187	211
65 jaar	50	50	67	68	64	80	80	86	88
66 jaar	31	38	39	55	47	49	61	61	66
67 jaar	44	33	36	29	41	41	43	54	53
68 jaar	35	36	27	31	27	35	35	37	46
69 jaar	20	30	26	27	25	23	30	30	31
...									
Totaal 55+	4 516	4 695	4 972	5 369	5 710	6 099	6 504	6 840	7 203

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 3b Simulatie van de vervangingsvraag als gevolg van de uitstroom van 55-plussers in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2014)

Cohorte	'06-'07	'07-'08	'08-'09	'09-'10	'10-'11	'11-'12	'12-'13	'13-'14
54/55	47	33	28	48	48	50	50	53
55/56	47	85	95	132	104	114	119	119
56/57	-3	69	59	84	70	76	83	87
57/58	280	219	205	203	260	272	298	324
58/59	69	82	46	82	78	85	88	97
59/60	99	93	107	112	127	124	135	141
60/61	39	43	49	52	56	61	59	64
61/62	25	30	21	17	27	30	33	32
62/63	28	11	9	16	19	20	22	24
63/64	23	25	37	15	29	31	32	36
64/65	57	82	61	81	90	89	97	99
65/66	12	11	12	21	15	19	19	20
66/67	-2	2	10	14	6	6	8	8
67/68	8	6	5	2	6	6	6	8
68/69	5	10	0	6	4	5	5	6
...								
Totale uitstroom 55+	794	823	761	905	962	1 009	1 078	1 144
=								
Vervangingsvraag 55+	= gemiddeld 821 per jaar				= gemiddeld 1 048 per jaar			

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

4. Simulatie van de totale vraag

De vervangingsvraag geeft geen volledig beeld van de aanwervingsbehoeften van een sector. Indien het om een groeisector gaat, zal er zich bovenop deze vervangingsvraag ook een uitbreidingsvraag aftekenen. De vervangingsvraag zal immers maar net volstaan om het actuele tewerkstellingsniveau op peil te houden, dus zonder rekening te houden met een toename in de tewerkstelling. Maar ook indien het om een krimpsector gaat zal de gesimuleerde vervangingsvraag niet noodzakelijk een reële aanwervingsbehoefte reflecteren. De vervangingsvraag kan immers gedeeltelijk of volledig gecompenseerd worden door een algemene krimp in de sectorale tewerkstelling.

Voor een betere inschatting van de (toekomstige) aanwervingsbehoeften van een sector is het dan ook relevant om naast de vervangingsvraag 55+ eveneens een scenario voor de te verwachten tewerkstellingsgroei te integreren. Hiervoor werken we met een eenvoudig scenario waarbij we uitgaan van de veronderstelling van een stabiele netto-tewerkstellingsgroei in de periode 2011-14. We gaan dus uit van de assumptie dat de tewerkstelling in de periode 2011-14 evolueert zoals ze dit in de periode 2006-2010 deed (een periode met jaren van hoog- en laagconjunctuur). Indien dit scenario realiteit wordt, dan kunnen we ons in de periode 2011-14 verwachten aan een verdere inkrimping van de Vlaamse voedingssector aan een gemiddelde jaarlijkse groeivoet van -0,5% (zie verder).

De som van beide componenten resulteert ten slotte in een schatting van de totaal te verwachten vraag ten gevolge van de tewerkstellingsgroei (uitbreiding) enerzijds en de uitstroom van 55-plussers (vervanging) anderzijds. Merken we nog op dat we in dit model slechts twee vraagcomponenten in rekening brengen, namelijk de uitbreidingsvraag en de vervangingsvraag 55+. Vervangingsbehoeften die ontstaan bij andere leeftijdsgroepen (bijvoorbeeld als gevolg van sectormobiliteit) worden dus niet meegenomen, al kunnen deze de totale vervangingsvraag verder doen oplopen en op die manier de vervullingsproblematiek aanscherpen.

5. Analyse voedingssector

5.1 Tewerkstellingsevolutie in de voedingssector

De tewerkstelling in de Vlaamse voedingssector zit in dalende lijn: in de periode 2006-2010 daalde de tewerkstelling van 61 899 loontrekkenden in 2006 tot 60 727 loontrekkenden in 2010 (tabel 4). Enkel tussen 2008 en 2009 ging de sector er zeer licht op vooruit (+0,1%), ondanks de eerste tekenen van de crisis. Tussen 2009 en 2010 liet de crisis zich wel gelden, met een daling van 745 loontrekkenden (-1,2%). Gemiddeld, over de periode 2006-2010, daalde de tewerkstelling in de Vlaamse voeding met -0,5% per jaar. Wanneer we met deze gemiddelde jaarlijkse groeivoet doorrekenen voor de komende jaren, dan komen we in 2014 uit op een geprojecteerde tewerkstelling van 59 577 loontrekkenden. In de periode 2010-2014 zou de Vlaamse voedingssector verder inkrimpen met in totaal 1 150 eenheden, oftewel gemiddeld met 287 werknemers per jaar.

De Vlaamse voedingssector volgt hiermee een tegengesteld patroon als dit voor de gehele Vlaamse arbeidsmarkt, waar de tewerkstelling in de periode 2006-2010 gemiddeld met +0,9% per jaar aangroeide. Wel sluit de voedingssector met haar negatieve groei aan bij een aantal industriële sectoren zoals de textiel-, metaal- of automobielsector.

Tabel 4 Evolutie van de tewerkstelling in de voedingssector, totaal en bij 55-plussers (Vlaanderen; 2006-2010 en simulatie 2011-2014)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Voedingssector 15+	(n)	61 899	61 642	61 410	61 472	60 727	60 437	60 149	59 863	59 577
Evolutie	(n)		-257	-232	+62	-745	-290	-288	-287	-285
	(%)		-0,4	-0,4	+0,1	-1,2	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
<i>Evolutie Vlaanderen totaal</i>	(%)		+1,5	+1,9	-0,8	+0,9	+0,9	+0,9	+0,9	+0,9
Voedingssector 55+	(n)	4 516	4 695	4 972	5 369	5 710	6 099	6 504	6 840	7 203
Evolutie	(n)		+179	+277	+397	+341	+389	+404	+337	+363
	(%)		+4,0	+5,9	+8,0	+6,4	+6,8	+6,6	+5,2	+5,3
<i>Evolutie Vlaanderen totaal</i>	(%)		+7,2	+7,1	+6,7	+6,7	+5,4	+4,9	+4,7	+4,6

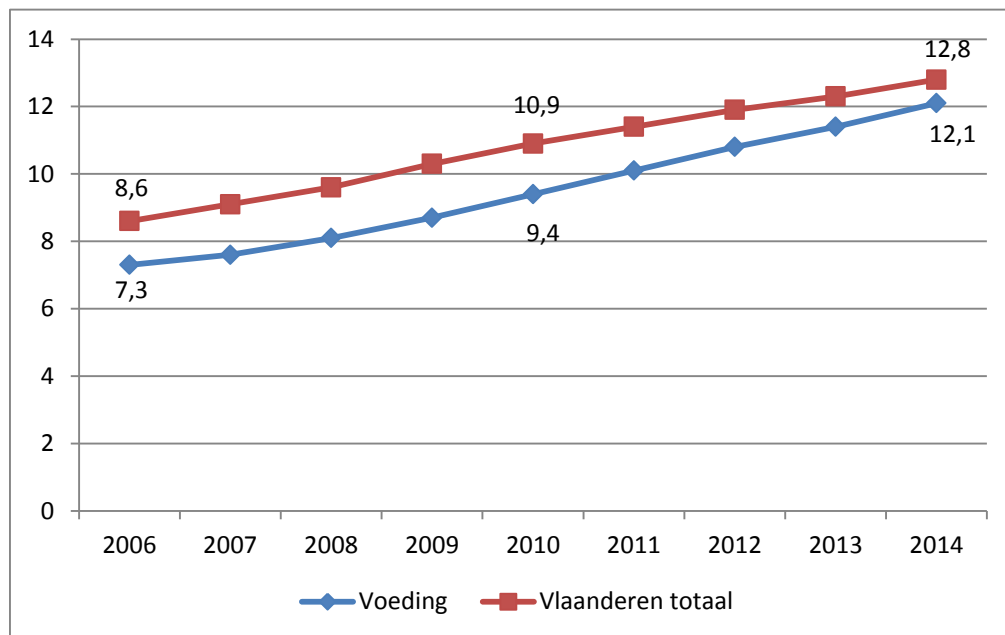
Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

Kijken we in tabel 4 naar de leeftijdscategorie van de 55-plussers dan zien we wel een duidelijke stijging van het aantal loontrekkenden in de Vlaamse voeding. Waar de sector in 2006 nog 4 516 55-plussers telde, waren dit er in 2010 al 5 710, dus ruim een kwart meer (+1 194; +26,4%). Dit is uiteraard een gevolg van de vergrijzing. Deze demografische trend weerspiegelt zich ook in de leeftijdsopbouw van de werknemerspopulatie in de voeding.

Aan de hand van de hoger beschreven methode (tabel 3a) konden we ook een inschatting maken van het totaal aantal 55-plussers in de voedingssector voor de volgende jaren. In tegenstelling tot het globaal krimpende tewerkstellingsniveau in de Vlaamse voedingssector, verwachten we voor de 55-plussers wel nog een toename van het aantal werknemers (tabel 4). Op basis van de simulatie voor de komende jaren schatten we dat er anno 2014 zo'n 7 200 55-plussers actief zullen zijn in de Vlaamse voeding, bijna 1 500 meer dan in 2010 (+26%). Niettemin zal de jaargroei in de periode 2010-2014 licht vertragen, van +6,8% in 2010-2011 naar +5,3% in 2013-2014. Anderzijds komt het groeiritme van het aantal 55-plussers in de Vlaamse voeding vanaf 2010-2011 hoger te liggen dan dit voor de totale Vlaamse tewerkstelling. De vergrijzing zet zich met andere woorden relatief sterker door in de voeding dan gemiddeld.

Ook het aandeel 55-plussers in verhouding tot de globale werknemerspopulatie zit in de Vlaamse voeding duidelijk in stijgende lijn (figuur 1). In 2006 maakten de 55-plussers 7,3% uit van alle loontrekkenden in de voedingssector, in 2010 was dat al 9,4% en in 2014 zou dit volgens de projectie verder oplopen tot 12,1%. Hoewel het aandeel 55-plussers in de voeding over heel de periode lager ligt dan gemiddeld in Vlaanderen, verkleint het verschil met het Vlaams gemiddelde geleidelijk.

Figuur 1 Aandeel 55-plussers in de Vlaamse voedingssector en in de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (2006-2010 en simulatie 2011-2014)



Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

5.2 Vervangingsvraag 55+ in de voedingssector

De vervangingsvraag 55+ beschouwen we als de (netto-)uitstroom van loontrekkenden in deze leeftijdsgroep uit de sector. Veelal betekent dit in deze leeftijdsgroep niet alleen een uitstroom uit de sector, maar eveneens een uitrede uit de arbeidsmarkt in het algemeen. Tussen 2006 en 2007 stroomden 794 werknemers van 55 jaar en ouder uit de Vlaamse voedingssector, wat gelijk is aan 1,3% van alle werknemers in de voeding (in 2006) (tabel 5). Met uitzondering van het jaar 2009, neemt de uitstroom van 55-plussers nadien jaar na jaar toe. Tussen 2013 en 2014 schatten we de uitstroom van 55-plussers uit de voeding al op 1 144 werknemers. Dit zou dan overeenstemmen met 1,9% van de totale tewerkstelling (in 2013). De geprojecteerde vervangingsbehoefte naar aanleiding van de uitstroom van 55-plussers stijgt dus niet enkel in absolute aantallen, maar eveneens in relatieve termen.

Tabel 5 Tewerkstelling, uitbreidingsvraag, vervangingsvraag 55+ en totale vraag in de voedingssector (Vlaanderen, 2006-2014)

		2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tewerkstelling 15+	(n)	61 899	61 642	61 410	61 472	60 727	60 437	60 149	59 863	59 577
Uitbreidingsvraag	(n)		-257	-232	+62	-745	-290	-288	-287	-285
	(%)*		-0,4	-0,4	+0,1	-1,2	-0,5	-0,5	-0,5	-0,5
Vervangingsvraag 55+	(n)		794	823	761	905	962	1 009	1 078	1 144
	(%)*		1,3	1,3	1,2	1,5	1,6	1,7	1,8	1,9
Totale vraag	(n)		537	591	823	160	672	721	791	859
	(%)*		0,9	1,0	1,3	0,3	1,1	1,2	1,3	1,4

* Aandeel (%) ten opzichte van de totale tewerkstelling 15+ in jaar t-1

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

Bij negatieve groeicijfers kan de natuurlijke uitstroom echter ook aangewend worden om een tewerkstellingskrimp op te vangen. In dat geval zal de behoefte aan effectieve vervanging van 55-plussers afnemen als gevolg van het jobverlies. Ook in de voedingssector kan een deel van de vervangingsvraag 55+ gecompenseerd worden door de globale tewerkstellingskrimp. Dit brengen we in rekening bij de berekening van de *totale vraag*. Met de totale vraag krijgen we inzicht in de totaal te verwachten arbeidsvraag ten gevolge van de tewerkstellingsgroei (uitbreiding of krimp) en de uitstroom van 55-plussers (vervanging). Zoals blijkt uit tabel 5 fluctueert de omvang van de totale vraag sterk naargelang het niveau van deze beide componenten. Zo bedroeg de totale vraag in 2010 nauwelijks 160 loontrekkenden of 0,3% van de aanwezige tewerkstelling. Dit is het gevolg van de sterke krimp (*of negatieve uitbreidingsvraag*) naar aanleiding van de crisis (-745 werknemers) en de hoge vervangingsvraag in dat jaar (905 werknemers). De vervangingsbehoefte die ontstaat bij de uitstroom van 55-plussers wordt hier dus voor een groot stuk gecompenseerd door een algemene krimp in de tewerkstelling. Voor de volgende jaren verwachten we een geleidelijke stijging van de totale vraag van 672 werknemers in 2011 (1,1% van de tewerkstelling) tot 859 werknemers in 2014 (1,4%). Deze stijging is te verklaren door de toenemende uitstroom van 55-plussers.

In tabel 6 bekijken we de vraagcomponenten cumulatief en uitgedrukt als een jaargemiddelde over de beschouwde periodes 2006-2010 en 2010-2014. Omdat we uitgaan van een stabiele tewerkstellingsgroei voor de volgende jaren, is ook de *uitbreidingsvraag* (in procenten) gelijk in de twee periodes. Voor de Vlaamse voedingssector betekent dit een krimp met -1,9% over een periode van 5 jaar, ofwel gemiddeld -0,5% per jaar. Ter vergelijking: voor Vlaanderen komen we uit op een groei van +3,4% in totaal, of gemiddeld +0,9% per jaar.

De *vervangingsvraag 55+* in de Vlaamse voedingssector zal daarentegen toenemen volgens de simulaties. In totaal liep de vervangingsvraag 55+ in de periode 2006-2010 op tot 3 283 werknemers, wat overeenkomt met 5,3% van het globale tewerkstellingsniveau in het beginjaar van de periode (2006). Jaarlijks komt dit neer op een gemiddelde vervangingsvraag van 821 werknemers of gemiddeld 1,3% per jaar van het totaal aantal werknemers. Voor de periode 2010-2014 komen we uit op een totale vervangingsvraag van 4 193 55-plussers (6,9% van de totale tewerkstelling anno 2010) of een gemiddelde jaarlijkse vervangingsvraag van 1 048 werknemers (1,7%), ruim een kwart meer dan tijdens de voorbije vijf jaar.

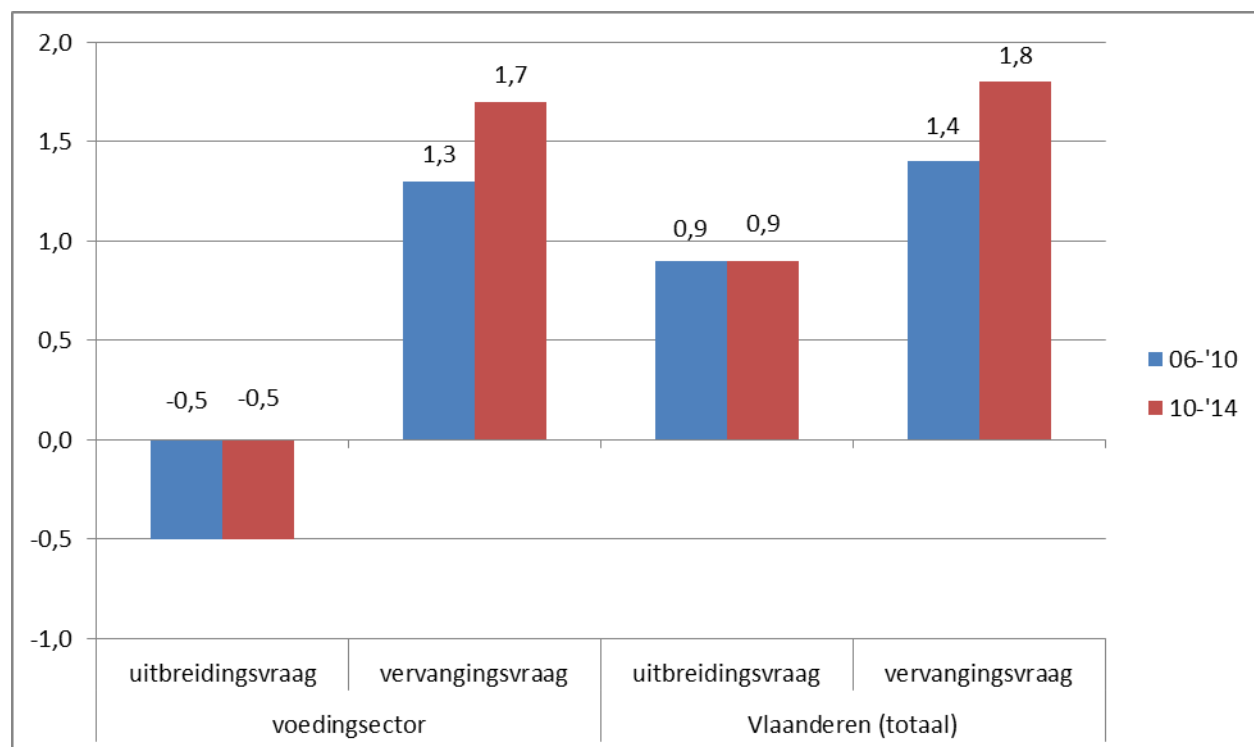
De *totale vraag*, als resultaat van de tewerkstellingskrimp enerzijds en de vervangingsvraag 55+ anderzijds, stijgt ten slotte van een gemiddelde van 528 werknemers in de periode 2006-2010 (0,9%) naar een gemiddelde van 761 werknemers in de periode 2010-2014 (1,3%). Niettegenstaande de globale tewerkstellingskrimp wordt dus ook de voeding geconfronteerd met een toenemende arbeidsvraag of stijgend aantal nieuwe vacatures als gevolg van de uitstroom van 55-plussers. Gemiddeld in Vlaanderen verwachten we voor 2010-2014 dat de totale vraag oploopt tot gemiddeld jaarlijks +2,7% van de aanwezige tewerkstelling. Dit is het resultaat van een relatief grotere vervangingsvraag 55+ (gemiddeld +1,8% per jaar), in combinatie met een aanhoudende tewerkstellingsgroei (+0,9% per jaar) (tabel 6 en figuur 2).

Tabel 6. Tewerkstelling, uitbreidingsvraag, vervangingsvraag 55+ en totale vraag in de Vlaamse voedingssector en de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (2006-2010 en 2010-2014)

		Vlaamse voedingssector				Vlaanderen (totaal)			
		2006-2010		2010-2014		2006-2010		2010-2014	
		(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)	(n)	(%)
Tewerkstelling 15+	<i>beginjaar</i>	61 899		60 727		2 014 451		2 083 512	
Uitbreidingsvraag	<i>totaal</i>	-1 172	-1,9	-1 150	-1,9	69 061	3,4	71 429	3,4
	<i>jaargemiddelde</i>	-292	-0,5	-287	-0,5	17 265	0,9	17 857	0,9
Vervangingsvraag 55+	<i>totaal</i>	3 283	5,3	4 193	6,9	116 556	5,8	150 735	7,2
	<i>jaargemiddelde</i>	821	1,3	1 048	1,7	29 139	1,4	37 684	1,8
Totale vraag	<i>totaal</i>	2 111	3,4	3 044	5,0	185 617	9,2	222 163	10,7
	<i>jaargemiddelde</i>	528	0,9	761	1,3	46 404	2,3	55 541	2,7

Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 2. Uitbreidingsvraag en vervangingsvraag 55+ (in % van de totale tewerkstelling in het basisjaar), in de Vlaamse voedingssector en de totale Vlaamse tewerkstelling bij RSZ (jaarlijks gemiddelde 2006-2010 en 2010-2014)



Bron: RSZ DMFA (bewerking Steunpunt WSE)

6. Conclusie databehoeften

In deze technische nota hebben we een model uitgewerkt voor de simulatie van de vervangingsvraag die ontstaat in de Vlaamse voedingssector naar aanleiding van de uitstroom van 55-plussers. Deze 'vervangingsvraag 55+' geeft de aanwervingsbehoeften weer van een sector om bij uittrede van 55-plussers het tewerkstellingsniveau op peil te houden. Het simulatiemodel dat we ontwikkelden is, naar buitenlands

voorbeeld, gebaseerd op de cohort component methode. Hierbij maken we per cohorte (van 55 jaar en ouder) een vergelijking van het aantal werknemers in de voedingssector op twee verschillende tijdstippen. Aan de hand van deze vergelijking kunnen we per cohorte de gerealiseerde netto-uitstroom vaststellen. Om de toekomstige uitstroom te simuleren, projecteren we de geschatte uitstroom vervolgens op de leeftijdsverdeling in het laatst beschikbare jaar.

De Labour Force Survey (LFS) is een bron die vaak gebruikt wordt voor berekening van de beroepsspecifieke vervangingsvraag aan de hand van een cohort component methode. Toch hebben we deze bron niet weerhouden voor de analyse omdat er zich een probleem van meetonzekerheid en databeschikbaarheid stelt. Het gebruik van de LFS als statistiekbron voor de berekening van de vervangingsvraag kan evenwel later verder onderzocht worden.

Voor de ontwikkeling van het sectorale simulatiemodel maakten we gebruik van gegevens van de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (RSZ). Aan de hand van deze bron beschikten we over een geharmoniseerde tijdreeks met gegevens van 2006 tot 2010. Voordeel van het RSZ-bestand is dat het administratieve gegevens betreft die volledig dekkend zijn voor de werknemers in de privésector. Dit laat toe om analyses uit te voeren tot op een gedetailleerd niveau van sectoren. Een belangrijke beperking in het kader van prospectief arbeidsmarktonderzoek is evenwel dat er geen beroeps- en onderwijsgegevens beschikbaar zijn. Vanuit deze optiek zou het dan ook aangewezen zijn om de kwartaalaangifte van werkgivers bij de RSZ op termijn te verrijken met informatie over het onderwijsniveau van de werknemers en over de uitgeoefende beroepen. Dit geldt bovendien ook voor de kwartaalaangiften bij RSZPPO zodat we de werknemersstromen bij de plaatselijke en provinciale overheden op een uniforme manier kunnen integreren in de analyses.

Bibliografie

Cedefop. 2010. *Skills supply and demand in Europe. Medium-term forecast up to 2020*. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Dunn, K. 2005. *Estimating and forecasting aggregate retirement flows in the Canadian labour market*. Quebec: Strategic Policy and Research.

Fox, R. & Comerford, B. 2008. Estimating replacement demand: lessons from Ireland. *International Journal of Manpower*, 29(4), 348-361. Emerald Group Publishing Limited.

ROA. 2009. *De arbeidsmarkt naar opleiding en beroep tot 2014*. ROA-R-2009/5. Maastricht: Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt

Sourbron, M. 2010. *Toepassing NACE-nomenclatuur 2008 op de WSE-sectorindeling*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie