

Streefcijfers Vlaams loopbaanakkoord

Groei­paden voor het berei­ken van de
50+ werkzaamheidsdoelstellingen en
het opkrikken van de 50+ indienst­tre­dingen

Gert Theunissen
Wim Herremans
Luc Sels

7 - 2012

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



Streefcijfers Vlaams loopbaanakkoord

Groeipaden voor het bereiken van de 50+ werkzaamheidsdoelstellingen en het opkrikken van de 50+ indiensttredingen

Gert Theunissen
Wim Herremans
Luc Sels

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

Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L.

Streefcijfers Vlaams loopbaanakkoord. Groeipaden voor het bereiken van de 50+ werkzaamheidsdoelstellingen en het opkrikken van de 50+ indiensttredingen.

Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. – Leuven: KU Leuven, Steunpunt Werk en Sociale Economie, 2012, 33 p.

ISBN-9789088730863

Copyright (2012) 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, 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.

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	III
Lijst van tabellen en figuren	IV
Inleiding.....	6
1. Werkzaamheidsgraad 50+ en 55+	7
1.1 Simulatie werkzaamheidsgraad	7
1.2 Decompositie werkzaamheidsgroei.....	7
1.3 Groeipaden ter realisatie van de werkzaamheidsdoelstellingen	13
2. Indiensttredingen 50+.....	21
2.1 Evolutie indiensttredingen	21
2.2 Groeipaden indiensttredingen	24
3. Conclusie.....	31
Bibliografie.....	32
Bijlage: technische achtergrond bij het bassiscenario en het cohortsimulatiemodel.....	33

Lijst van tabellen en figuren

Tabel 1	Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50- en 55-plussers (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2015 en 2020)	7
Figuur 1	Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50-64-jarigen, naar geslacht (Vlaams Gewest; reële graden 1983-2010, gesimuleerde graden 2011-2020)	8
Figuur 2	Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 55-64-jarigen, naar geslacht (Vlaams Gewest; reële graden 1983-2010, gesimuleerde graden 2011-2020)	9
Figuur 3	Evolutie van de leeftijdsverdeling bij mannelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; vooruitzichten 2011-2020)	10
Tabel 2	Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij mannen, naar leeftijd (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2015 en 2020)	11
Figuur 4	Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor mannelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens drie scenario's)	12
Figuur 5	Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor vrouwelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens drie scenario's)	13
Figuur 6	Evolutie van het aantal werkende 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële aantallen 2010, gesimuleerde aantallen 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)	14
Figuur 7	Evolutie van de werkzaamheidsgraden voor 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)	15
Figuur 8	Evolutie van de toename in aantal werkende 55-64-jarigen ten opzichte van het vorig kalenderjaar (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)	16
Tabel 3	Evolutie in aantal werkenden, het verschil in aantal werkenden ten opzichte van het vorig kalenderjaar en de werkzaamheidsgraad voor 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)	16
Figuur 9	Evolutie van het aantal werkende 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële aantallen 2010, gesimuleerde aantallen 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)	17
Figuur 10	Evolutie van de werkzaamheidsgraden voor 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)	18
Figuur 11	Evolutie van de toename in aantal werkende 50-64-jarigen ten opzichte van het vorig kalenderjaar (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)	19
Tabel 4	Evolutie in aantal werkenden, het verschil in aantal werkenden ten opzichte van het vorig kalenderjaar en de werkzaamheidsgraad voor 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)	19
Figuur 12	Evolutie van het aantal indiensttredingen bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2005-r2011)	22
Figuur 13	Evolutie van het aandeel indiensttredingen van 50-64-jarigen in het totaal van alle indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2005-r2011)	23
Tabel 5	Evolutie van het aantal indiensttredingen en van de beroepsbevolking bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2000-r2011)	24

Figuur 14	Evolutie van de instroomgraad (= indiensttredingen / beroepsbevolking) bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2005-2011)	24
Figuur 15	Evolutie van het aantal beroepsactieve 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2011-2020)	26
Figuur 16	Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aantal indiensttredingen bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)	27
Figuur 17	Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aandeel 50-64-jarigen in het totaal van de indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)	28
Tabel 6	Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aantal indiensttredingen 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)	29
Tabel 7	Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aandeel indiensttredingen 50-64-jarigen in het totaal (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)	30

Inleiding

In het nieuwe Vlaamse Loopbaanakkoord (VESOC, 2012) wordt voorgesteld om de impact van de vernieuwde tewerkstellingspremie 50+ en de uitbreiding van de systematische aanpak 50+ te evalueren op basis van volgende parameters:

- een verhoging van de werkzaamheidsgraad van 50-plussers en 55-plussers ten opzichte van de prognose opgesteld door het Steunpunt WSE
- een versnelde verkleining van de kloof in werkzaamheidsgraad tussen 25- tot 50-jarigen, 50-plussers en 55-plussers (ten opzichte van de verkleining van deze kloof de afgelopen jaren)
- een verhoogde kans op aanwerving van 50-plussers en 55-plussers tijdens de komende jaren en een substantiële toename van het aantal tewerkgestelde 50- en vooral 55-plussers

De sociale partners zullen jaarlijks een objectief bepalen op basis van een voorstel van de VDAB en het Steunpunt WSE.

In dit WSE Report presenteren we voor elk van deze vragen een mogelijk groeipad. Hiervoor baseren we ons op een analyse van de trends in de voorbije jaren en houden we rekening met de vergrijzing van de (beroeps)bevolking. Indien er specifieke doelstellingen bepaald zijn, worden deze eveneens in rekening gebracht.

1. Werkzaamheidsgraad 50+ en 55+

1.1 Simulatie werkzaamheidsgraad

Het Steunpunt WSE ontwikkelde een cohortsimulatiemodel (CSM) om de impact te berekenen van (aanpasbare) scenario's op toekomstige werkzaamheidsgraden.¹ Het scenario dat we in deze nota als *baseline* naar voor schuiven – verder in de tekst aangeduid als 'basisscenario' – houdt zowel rekening met (voorspelde) demografische evoluties als met (historische) evoluties op het vlak van werkzaamheid.² Het basisscenario gaat uit van een (lineaire) voortzetting van recente trends inzake werkzaamheid, en dus de facto van een ongewijzigd beleid. De volgens het basisscenario gesimuleerde werkzaamheidsgraden houden met andere woorden³ geen rekening met de in de voorbije maanden aangekondigde federale en Vlaamse maatregelen.

Tabel 1. Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50- en 55-plussers (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2015 en 2020)

	50-64 jaar	55-64 jaar
reële graad 2010	53,1%	38,2%
simulatie 2015	57,8%	44,0%
simulatie 2020	58,9%	46,1%

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Het *Vlaams Hervormingsprogramma Europa 2020* formuleert twee leeftijdsgebonden doelstellingen voor 2020: 60% werkzaamheid voor 50-plussers en 50% werkzaamheid voor 55-plussers. In tabel 1 zien we dat deze doelstellingen, bij een lineaire voortzetting van recente trends in werkzaamheid en in de veronderstelling dat de gehanteerde bevolkingsvooruitzichten accuraat zijn, niet gehaald worden. Vooral de afstand tot de doelstelling voor 55-plussers (3,9 procentpunten) blijft groot.

1.2 Decompositie werkzaamheidsgroei

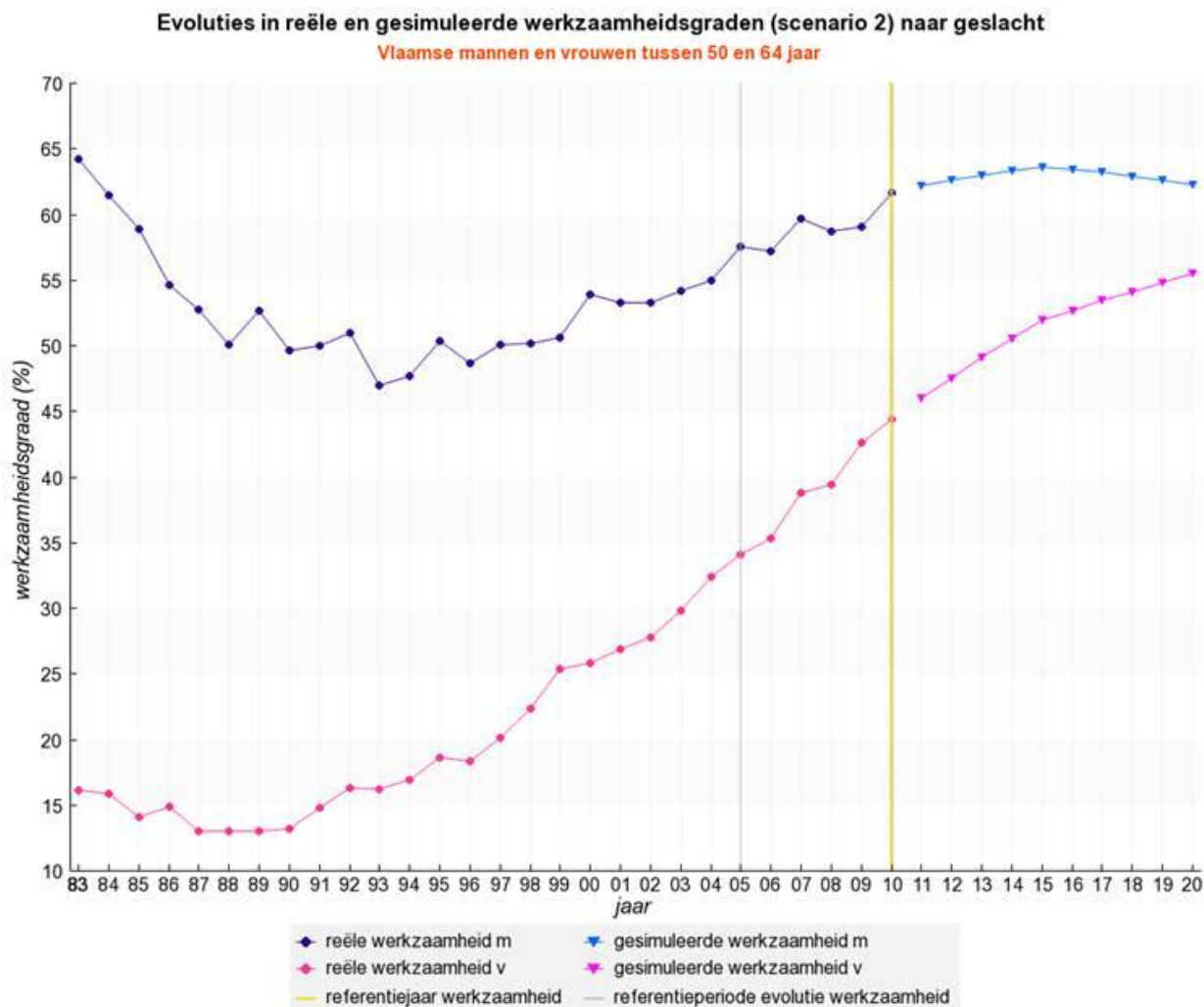
Om een beter inzicht te krijgen in de dynamiek achter de gesimuleerde toenames in werkzaamheid voor 50- en 55-plussers, is het in de eerste plaats aangewezen om de evolutie voor mannen en vrouwen apart te bekijken. Figuur 1 visualiseert de gesimuleerde evolutie in werkzaamheid voor Vlaamse mannen en vrouwen van 50 tot 64 jaar, figuur 2 toont de ontwikkeling voor Vlaamse 55-plussers.

¹ Voor de simulaties in deze nota is gebruik gemaakt van de interactieve webtool 'Simulatie werkzaamheid' die door het Steunpunt WSE is ontwikkeld. Deze toepassing is bereikbaar via www.steunpuntwse.be (rubriek 'Interactieve toepassingen').

² In de bijlage vindt u meer uitleg bij het basisscenario en hoe implementatie van dit scenario in het cohortsimulatiemodel gesimuleerde werkzaamheidsgraden oplevert. Voor een inhoudelijke bespreking van simulaties volgens het basisscenario, zie Theunissen, Herremans & Sels (2011).

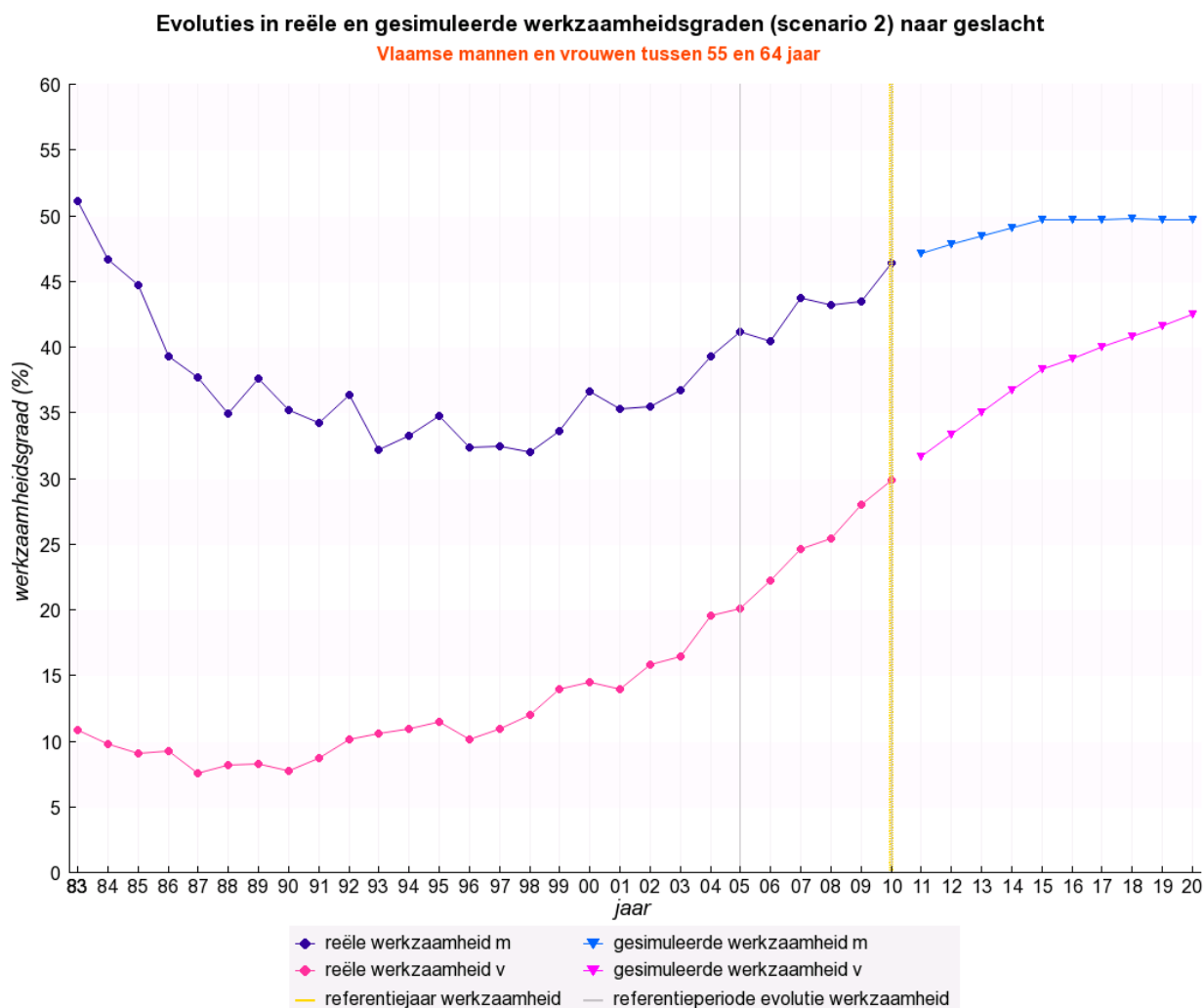
³ Het Steunpunt WSE onderzoekt eveneens scenario's die de effecten van specifieke beleidsmaatregelen op activiteits- en werkzaamheidsgraden verrekenen. Zie Neefs, Herremans & Sels (2012) voor een analyse van de potentiële tewerkstellingseffecten van de hervorming van het brugpensioen en het vervroegd rustpensioen.

Figuur 1. Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 50-64-jarigen, naar geslacht (Vlaams Gewest; reële graden 1983-2010, gesimuleerde graden 2011-2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 2. Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor 55-64-jarigen, naar geslacht (Vlaams Gewest; reële graden 1983-2010, gesimuleerde graden 2011-2020)



Bron: Bevolkingsvooruitzichten 2010-2060, FPB (2011); FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK, Eurostat LFS (Bewerking Steunpunt WSE / Departement WSE)
 Grafiek aangemaakt via www.steunpuntwse.be op 06.06.2012

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Wat in figuur 1 meteen in het oog springt, is dat de toepassing van het basisscenario in het cohortsimulatiemodel voor Vlaamse vrouwen een forse toename oplevert (van 44,4% werkzaamheid in 2010 tot 55,5% in 2020), terwijl de mannelijke werkzaamheid in dezelfde periode veel minder stijgt (van 61,7% in 2010 tot 62,3% in 2020). De toename in werkzaamheid voor 50-plussers zou dus grotendeels op het conto van de vrouwen te schrijven zijn. Dit is een gevolg van de feminisering van de arbeidsmarkt die in toenemende mate de hogere leeftijdsklassen bereikt. Het feit dat de werkzaamheid in de referentieperiode 2005-2010 veel sterker toenam bij vrouwelijke dan bij mannelijke 50-plussers, is hier debet aan.

Een tweede opvallende vaststelling is dat de lijnen tussen 2015 en 2016 een knik vertonen: de gesimuleerde mannelijke werkzaamheid begint vanaf dit punt te dalen en de groei van de vrouwelijke werkzaamheid vertraagt.

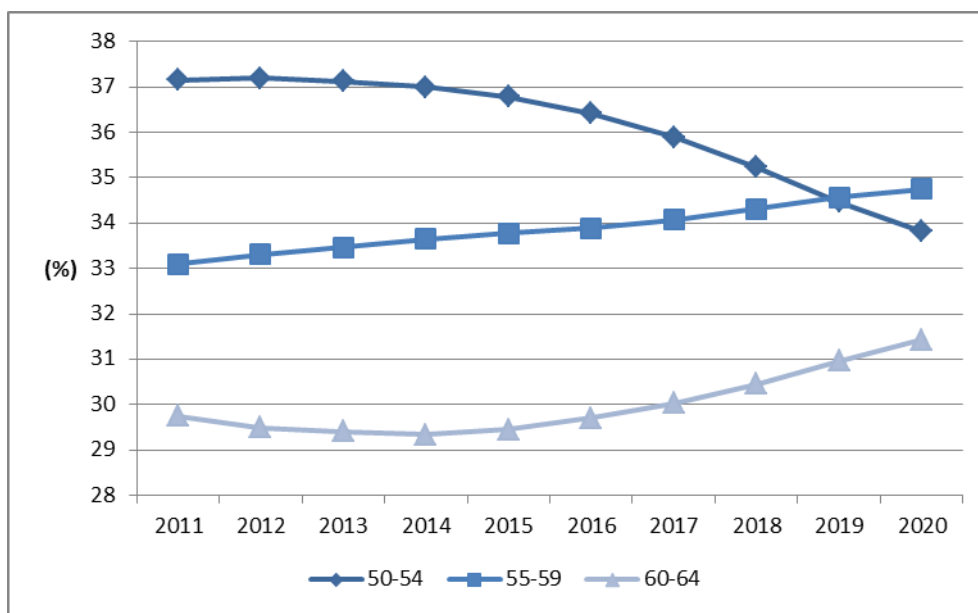
De simulatie voor de 55-plussers (figuur 2) geeft grotendeels hetzelfde beeld: een relatief snellere groei van de vrouwelijke werkzaamheid, een vertraging van deze groei na 2015 en een stabilisatie van de mannelijke werkzaamheid vanaf 2016 (hier dus geen daling zoals bij de mannelijke 50-plussers).

We gaan nu dieper in op de knik die we vaststellen in de evolutie na 2015. We illustreren dit patroon en de achterliggende oorzaken aan de hand van de cijfers voor de mannelijke 50-plussers (dit is de categorie voor wie de knik het meest uitgesproken is). Er kunnen twee (groepen) oorzaken aangeduid worden: een demografisch effect en een participatie-effect.

1.2.1 Demografisch effect

Een eerste factor die de knik in de gesimuleerde evolutie van de werkzaamheidsgraad kan verklaren, is demografisch van aard: de bevolking 50-plussers kent na 2015 een interne vergrijzing, dit wil zeggen dat de aandelen van de jongere leeftijden afnemen en de aandelen van de oudere leeftijdsgroepen toenemen. Figuur 3 geeft de evolutie van de aandelen weer voor de drie vijfjarige leeftijdsgroepen die samen de groep mannelijke 50- tot 64-jarigen uitmaken.

Figuur 3. Evolutie van de leeftijdsverdeling bij de mannelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; vooruitzichten 2011-2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011)

Het aandeel van de subgroep 60-64 in de totale groep (50-64) daalt van 29,7% in 2010 tot 29,3% in 2014 en neemt vervolgens toe, tot 31,4% in 2020. Het aandeel van de middengroep (55-59) neemt min of meer lineair toe tijdens het beschouwde decennium, van 33,1% in 2010 tot 34,7% in 2020. De jongste groep (50-54) kent vanaf 2011 (37,2%) een daling, die na 2015 zichtbaar versnelt. In 2020 ziet de interne leeftijdsverdeling van de 50-plussers er dus anders uit dan in 2010: de middengroep heeft de bovenhand genomen en de oudste groep doet in aantal nog maar weinig onder voor de jongste subgroep.

De werkzaamheid bij 50-plussers is sterk leeftijdsgebonden: in 2010 was bijna 9 op 10 Vlaamse mannen tussen 50 en 54 jaar aan de slag, tegenover amper 1 op 4 bij de 60- tot 64-jarigen (zie tabel 2). Zonet stelden we vast dat de minst werkzame groepen (55-59 en 60-64) in gewicht toenemen en de meest werkzame groep (50-54) aan relatief belang inboet. Het ligt voor de hand dat deze interne vergrijzing een negatieve impact zal hebben op de werkzaamheid van de 50-plussers als geheel.

Het is genoegzaam bekend dat de uitrede van de omvangrijke babyboomgeneratie (personen geboren in de twee decennia na 1945) de globale activiteits- en werkzaamheidsgraden onder druk zet (zie o.a. Aaronson, 2012). Uit deze analyse blijkt bijkomend dat het zwaartepunt van de babyboomers

in de periode 2011-2020 verschuift van 50-54 naar eerst 55-59 en dan 60-64, waardoor ook de werkzaamheid van de 50-plussers onder (neerwaartse) druk komt te staan.

Deze 'vergrijzing binnen de vergrijzing' onderstreept het (minstens numerieke) belang van maatregelen die er specifiek op gericht zijn om de werkzaamheid van de oudste categorieën (55-59 en 60-64) op te krikken. Het stijgende gewicht van deze groepen zorgt dan voor een (bescheiden) multiplicatoreffect.

1.2.2 Participatie-effect

Een tweede verklaring voor de waargenomen knik in gesimuleerde werkzaamheidsgraden omstreeks 2015-2016 schuilt in participatie-effecten. Het participatie-effect wordt geïllustreerd in tabel 2, die de werkzaamheidsgraden voor vijf leeftijdsgroepen Vlaamse mannen weergeeft voor de referentie jaren 2005 en 2010 en de simulatiejaren 2015 en 2020.

Tabel 2. Evolutie van de werkzaamheidsgraad bij mannen, naar leeftijd (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2015 en 2020)

(%)	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	50-64
2005	92,5	90,7	84,8	57,4	20,3	57,6
2010	91,9	90,6	87,6	65,6	25,3	61,7
2015	90,8	90,0	87,5	67,8	28,9	63,6
2020	90,8	88,8	86,9	67,7	29,8	62,3

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

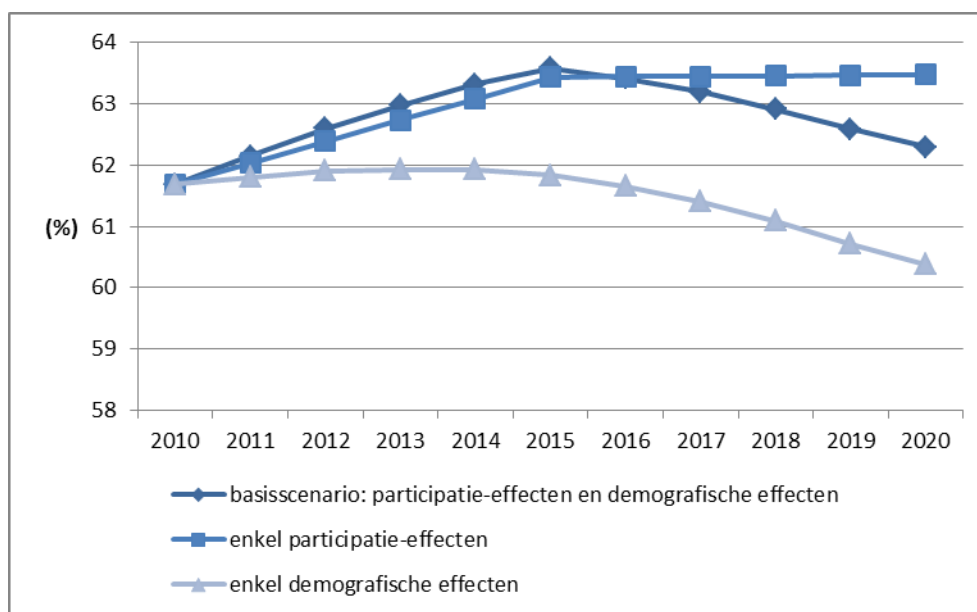
Bekijken we de evolutie van de werkzaamheidsgraden voor de drie centrale leeftijdsgroepen (50-54, 55-59 en 60-64) in de periode 2010-2015 en in de periode 2015-2020, dan stellen we driemaal een daling vast (de rode percentages). Het feit dat de werkzaamheid van de jongere leeftijdsgroep (45-49) aan het einde van de referentieperiode (90,6% in 2010) iets lager uitviel dan in het begin van de referentieperiode (90,7% in 2005) wordt in de twee volgende vijfjarige periodes doorgerekend voor de telkens oudere leeftijdsgroep (50-54 in 2010-2015 en 55-59 in 2015-2020). De daling voor de categorie 55-59 tussen 2015 en 2020 is op haar beurt terug te voeren tot een daling tijdens de referentieperiode voor de categorie 40-44. Hier is sprake van een (weliswaar minimaal) 'doorslageffect' (*knock-on effect*⁴). De crisis die zich tussen 2005 en 2010 voltrok, had een negatieve impact op de werkzaamheid van mannen van middelbare leeftijd. De cohortsimulatiemethodologie neemt deze verschillen mee: het model reproduceert een daling in werkzaamheid voor een jongere leeftijdsgroep in de daaropvolgende periodes telkens voor de oudere leeftijdsgroep. Conjunctuurschommelingen worden op die manier in de simulatie bestendigd. Als we rekening houden met de beperkte hertewerkstellingskansen van 50-plussers (Herremans et al., 2012; Boey & Herremans, 2011; Sels et al., 2010) vormt dit doorslageffect bij de iets oudere leeftijdsgroepen (vanaf 45 jaar) een reële bedreiging. Door het optrekken van de aanwervings- of hertewerkstellingskansen kan het langetermijneffect van de crisis wellicht getemperd worden (zie verder). Hier ligt dan ook een belangrijke uitdaging voor het activeringsbeleid.

⁴ Zie ook European Commission (2011, p.93). In dit rapport wordt een ander *knock-on effect* besproken. De gesimuleerde toekomstige daling in de werkzaamheid van werknemers van 25-54 jaar (*prime age workers*) wordt er modelmatig/mathematisch geduid als het gevolg van gedaalde intrede- en werkzaamheidsgraden van jongeren (15-24 jaar) in de crisisjaren 2008 en 2009. In het globale WSE cohortsimulatiemodel, toegepast op de totale arbeidsleeftijd 20-64 jaar, vlakken we dit doorslageffect bij de jongste cohorte (20-24 jaar) overigens grotendeels uit door gemiddelde werkzaamheidsgraden over de laatste zes jaar als uitgangspunt te nemen. We gaan er met andere woorden van uit dat de impact van de crisis bij de jongste cohorte slechts tijdelijk van aard is en dus geen blijvende gevolgen heeft op de verdere loopbaan.

1.2.3 Decompositie

In Figuur 4 hernemen we de simulatie volgens het basisscenario voor mannelijke 50-plussers en vullen deze aan met twee lijnen die toelaten de impact van het participatie-effect en het demografisch effect af te zonderen. De curve 'enkel demografische effecten' geeft de evolutie van de werkzaamheid weer als we enkel de bevolkingsevolutie laten spelen en de werkzaamheidsgraden van de drie leeftijdsgroepen stabiel houden op het niveau van 2010. We zien duidelijk dat de interne vergrijzing als trend vanaf 2014 op de werkzaamheidsgraad 50-64 begint te wegen. De curve 'enkel participatie-effecten' tot slot maakt abstractie van demografische evoluties (de interne leeftijdsstructuur van de bevolking in 2010 wordt geprojecteerd op elk van de simulatiejaren) en laat uitsluitend de participatie-effecten hun werk doen. Deze lijn stabiliseert na 2015.

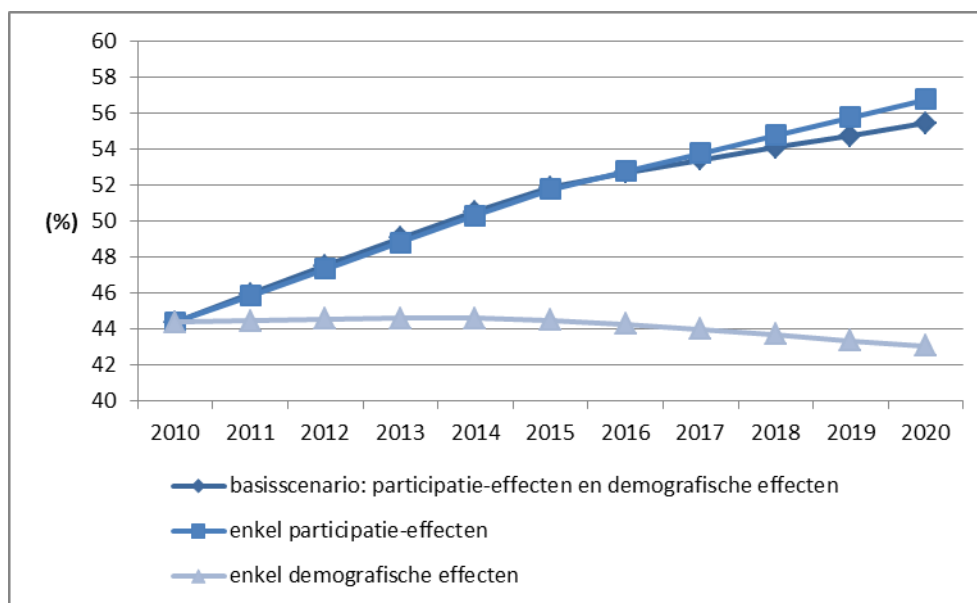
Figuur 4. Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor mannelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens drie scenario's)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

De groep Vlaamse vrouwen tussen 50 en 64 jaar maakt in de periode 2010-2020 eveneens een interne vergrijzing door. De participatie-effecten zijn hier echter veel sterker en werken ook allemaal in dezelfde richting (de werkzaamheidsgraden blijven stijgen in elk van de drie leeftijdsgroepen). Simuleren we de werkzaamheid volgens het basisscenario, dat dus zowel participatie-effecten als demografische effecten verrekent, dan stellen we vast de vrouwelijke werkzaamheid fors blijft stijgen. Een decompositie leert dat het effect van een algemeen stijgende vrouwelijke arbeidsparticipatie (curve 'enkel participatie-effecten') de gesimuleerde evolutie tussen 2011 en 2020 bijna volledig voor haar rekening neemt, terwijl de remmende impact van de interne vergrijzing (curve 'enkel demografische effecten') eerder beperkt blijft.

Figuur 5. Evolutie van de werkzaamheidsgraad voor vrouwelijke 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens drie scenario's)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

De belangrijkste boodschap is dat we rekening dienen te houden met een interne vergrijzing van de groep 50- tot 64-jarigen vanaf ongeveer 2015. Deze ongunstige demografische evolutie neutraliseert de positieve gevolgen van stijgende werkzaamheidsgraden van de inbegrepen leeftijdsgroepen (= het participatie-effect) voor een klein deel bij vrouwen, en zelfs bijna volledig bij mannen. Voor mannen en vrouwen samen neemt de interne vergrijzing een flinke hap uit de winst die we boeken dankzij de positieve trends in arbeidsdeelname. Merken we opnieuw op dat we in het basisscenario geen rekening houden met recent aangekondigde beleidsmaatregelen die als doel hebben de uittrede- of pensioenleeftijd van de werkende (of beroepsactieve) bevolking te verhogen. Mogelijk kunnen deze maatregelen de participatie-effecten 'versterken' (dit wil zeggen, leiden tot stijgingen in de werkzaamheidsgraden van de deelgroepen die sterker zijn dan momenteel gesimuleerd) en de interne vergrijzing op die manier (deels) compenseren.

1.3 Groeipaden ter realisatie van de werkzaamheidsdoelstellingen

We stelden eerder vast dat het basisscenario in het cohortsimulatiemodel voor 55-plussers in 2020 een werkzaamheidsgraad oplevert (46,1%) die duidelijk tekortschiet in het licht van de geformuleerde Vlaamse doelstelling van 50%. Ook de 60%-doelstelling voor 50-plussers zou eerder nipt niet gehaald worden (gesimuleerde graad van 58,9% in 2020).

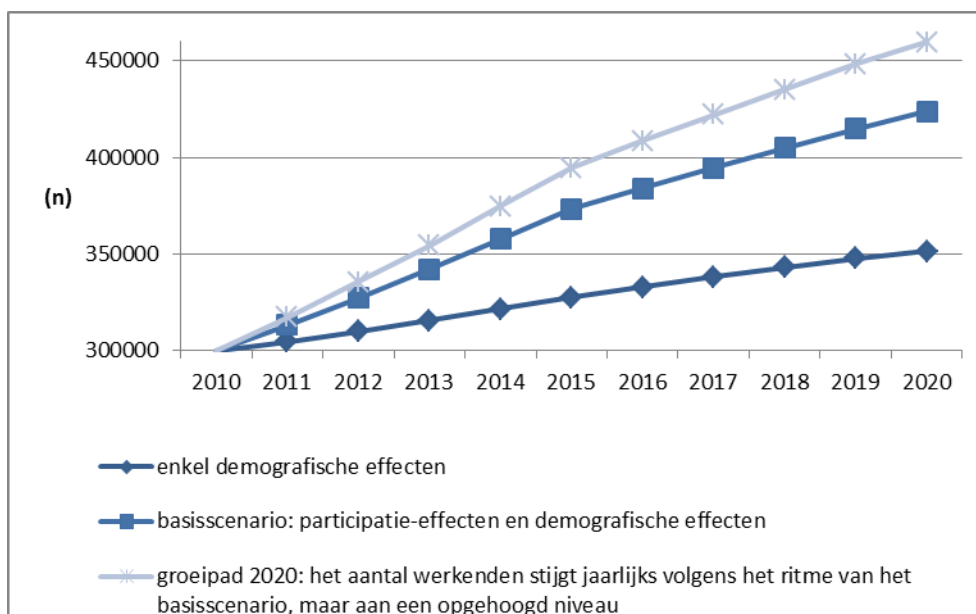
In deze paragraaf werken we voor beide doelgroepen een groeipad voor 2011-2020 uit om in 2020 de geformuleerde werkzaamheidsdoelstelling toch te halen. Voor dit groeipad vertrekken we van de simulaties volgens het basisscenario. Om de afstand tot de doelstelling te overbruggen, is het nodig om de gesimuleerde cijfers op te hogen. Voor deze opwaartse correctie hanteren we de verhouding tussen het aantal extra werkenden die nodig zijn om de doelstelling te realiseren (dit is het vereist aantal werkenden in 2020 min het reëel aantal werkenden in 2010) en het aantal extra werkenden dat we volgens het basisscenario mogen verwachten (gesimuleerd aantal werkenden in 2020 min het reëel aantal werkenden in 2010). Voor 55-plussers betekent dit concreet dat we de gesimuleerde stijging van het aantal werkenden ten opzichte van het vorige jaar telkens met 28,9% ophogen. Voor 50-plussers volstaat een bijpassing van de jaarlijkse gesimuleerde stijging met 9,9%.

In het voorgestelde groeipad stijgt het aantal werkenden dus volgens het 'ritme' van het basisscenario, maar aan een verhoogd 'tempo'. De interne dynamiek van het basisscenario blijft behouden (de gesimuleerde versnellingen en vertragingen in de evolutie worden gerespecteerd), maar het niveau van de jaar-op-jaar-toenames wordt opwaarts aangepast.

1.3.1 Groeipad 55+

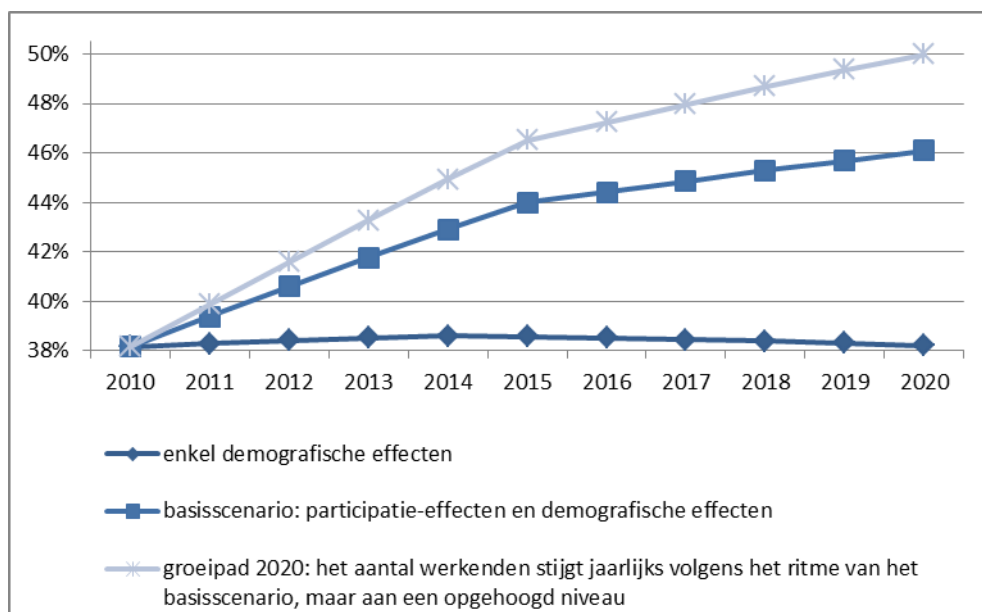
Figuur 6 en figuur 7 visualiseren het groeipad voor Vlaamse 55-plussers, uitgedrukt in respectievelijk vereiste aantallen werkenden en met deze aantallen overeenstemmende werkzaamheidsgraden. Het basisscenario en het scenario dat enkel de bevolkingsvooruitzichten verrekent, worden ter referentie weergegeven.

Figuur 6. Evolutie van het aantal werkende 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële aantallen 2010, gesimuleerde aantallen 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

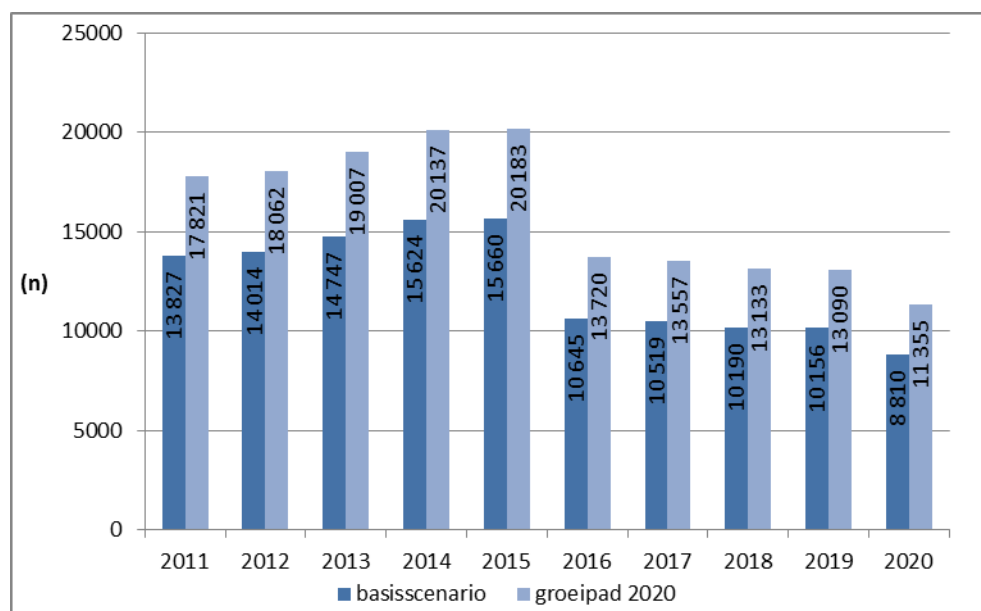
Figuur 7. Evolutie van de werkzaamheidsgraden voor 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 8 visualiseert de jaar-op-jaar toenames volgens het groeipad (= de vereiste toenames om de doelstelling in 2020 te behalen) en volgens het basisscenario (= de toenames die we kunnen verwachten bij realisatie van het basisscenario).

Figuur 8. Evolutie van de toename in aantal werkende 55-64-jarigen ten opzichte van het vorig kalenderjaar (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 3 geeft een overzicht van het aantal werkenden, de stijging in aantal werkenden ten opzichte van het vorig jaar en de werkzaamheidsgraden volgens het basisscenario en het groeipad.

Tabel 3. Evolutie in aantal werkenden, het verschil in aantal werkenden ten opzichte van het vorig kalenderjaar en de werkzaamheidsgraad voor 55-64-jarigen (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)

	aantal werkenden (n)		aantal werkenden: verschil t.o.v. vorig jaar (n)		werkzaamheidsgraad (%)	
	basisscenario	groeipad	basisscenario	groeipad	basisscenario	groeipad
2010	299 600	299 600			38,2	38,2
2011	313 500	317 500	+13 800	+17 800	39,4	39,9
2012	327 500	335 500	+14 000	+18 100	40,6	41,6
2013	342 200	354 500	+14 700	+19 000	41,8	43,3
2014	357 900	374 700	+15 600	+20 100	42,9	44,9
2015	373 500	394 900	+15 700	+20 200	44,0	46,5
2016	384 200	408 600	+10 600	+13 700	44,4	47,2
2017	394 700	422 100	+10 500	+13 600	44,9	48,0
2018	404 900	435 300	+10 200	+13 100	45,3	48,7
2019	415 000	448 400	+10 200	+13 100	45,7	49,4
2020	423 800	459 700	+8 800	+11 400	46,1	50,0

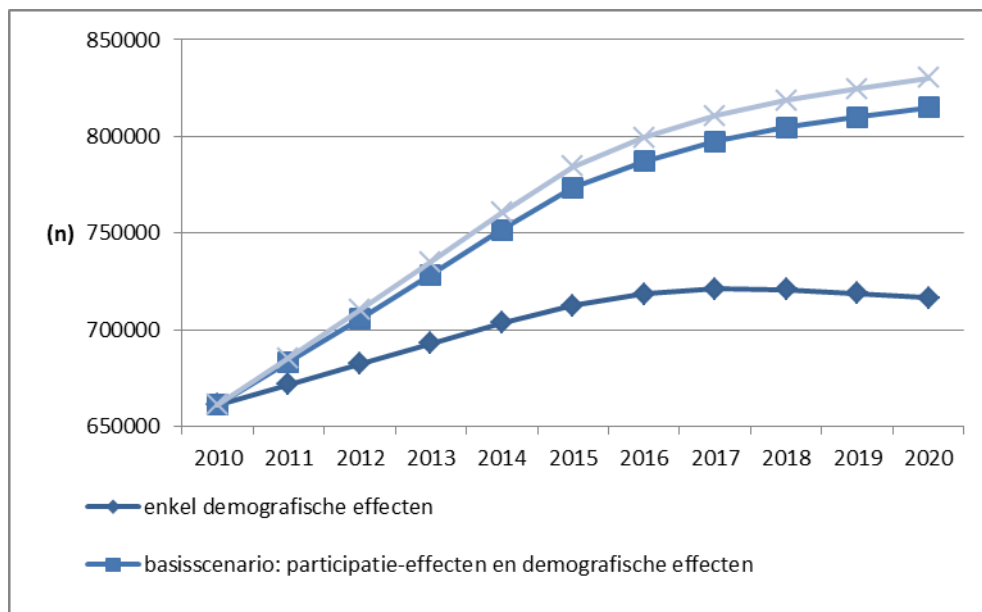
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

1.3.2 Groeipad 50+

Hieronder herhalen we de oefening voor Vlaamse 50-plussers. De verschillen tussen het basisscenario en het groeipad zijn hier minder uitgesproken.

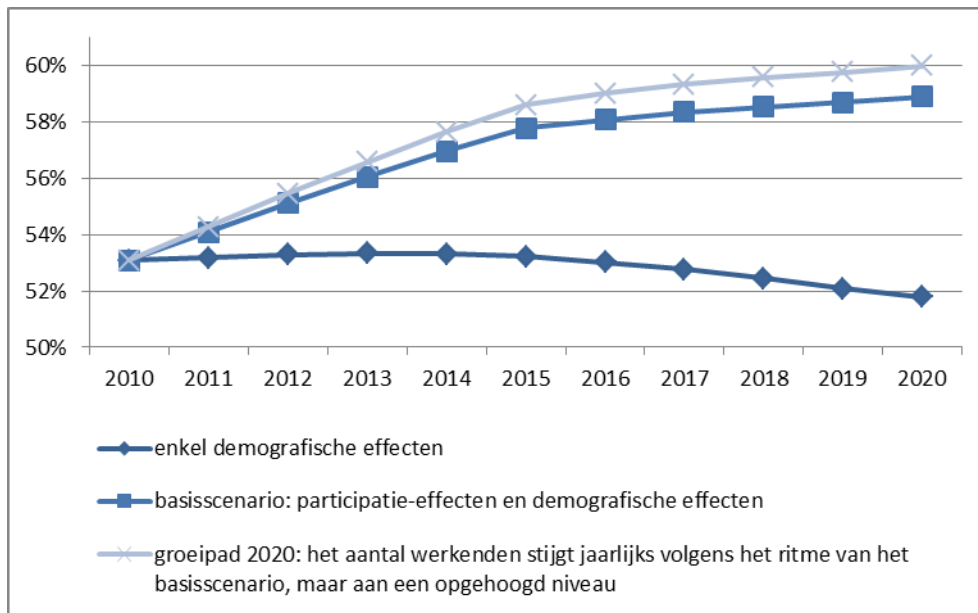
Figuur 9 en figuur 10 visualiseren het groeipad voor Vlaamse 50-plussers, uitgedrukt in respectievelijk vereiste aantallen werkenden en met deze aantallen overeenstemmende werkzaamheidsgraden. Het basisscenario en het scenario dat enkel de bevolkingsvooruitzichten verrekent, worden ter referentie weergegeven.

Figuur 9. Evolutie van het aantal werkende 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële aantallen 2010, gesimuleerde aantallen 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

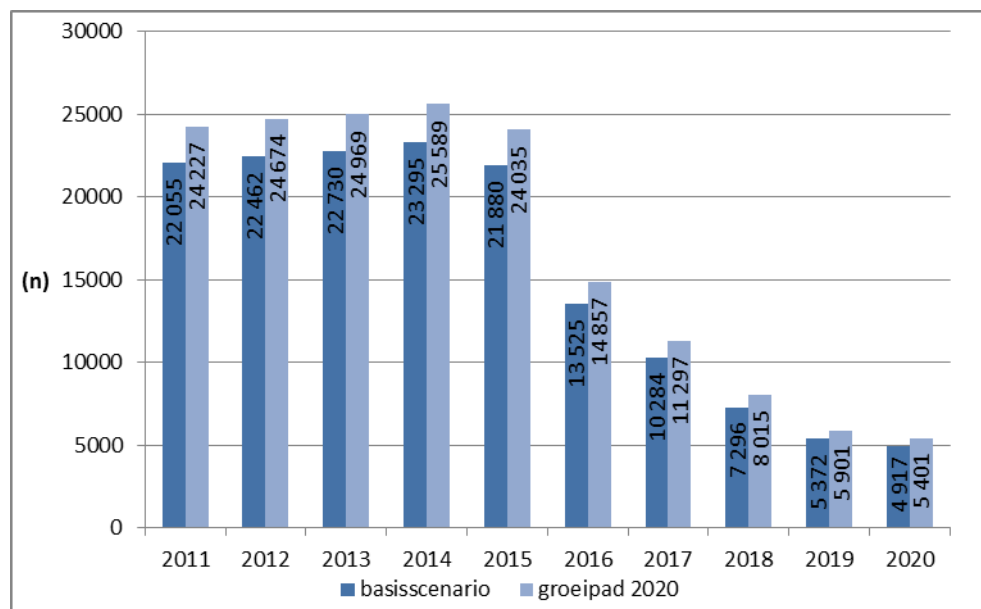
Figuur 10. Evolutie van de werkzaamheidsgraden voor 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële graden 2010, gesimuleerde graden 2011-2020 volgens twee scenario's en het groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Figuur 11 visualiseert de jaar-op-jaar toenames volgens het groeipad (= de vereiste toenames om de doelstelling in 2020 te behalen) en volgens het basisscenario (= de toenames die we kunnen verwachten bij realisatie van het basisscenario).

Figuur 11. Evolutie van de toename in aantal werkende 50-64-jarigen ten opzichte van het vorig kalenderjaar (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 4 geeft een overzicht van het aantal werkenden, de stijging in aantal werkenden ten opzichte van het vorig jaar en de werkzaamheidsgraden volgens het basisscenario en het groeipad.

Tabel 4. Evolutie in aantal werkenden, het verschil in aantal werkenden ten opzichte van het vorig kalenderjaar en de werkzaamheidsgraad voor 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; basisscenario en groeipad 2020)

	aantal werkenden (n)		aantal werkenden: verschil t.o.v. vorig jaar (n)		werkzaamheidsgraad (%)	
	basisscenario	groeipad	basisscenario	groeipad	basisscenario	groeipad
2010	661 100	661 100			53,1	53,1
2011	683 100	685 300	+22 100	+24 200	54,1	54,3
2012	705 600	710 000	+22 500	+24 700	55,1	55,5
2013	728 300	734 900	+22 700	+25 000	56,1	56,6
2014	751 600	760 500	+23 300	+25 600	57,0	57,6
2015	773 500	784 600	+21 900	+24 000	57,8	58,6
2016	787 000	799.400	+13 500	+14 900	58,1	59,0
2017	797 300	810 700	+10 300	+11 300	58,4	59,3
2018	804 600	818 700	+7 300	+8 000	58,6	59,6
2019	810 000	824 600	+5 400	+5 900	58,7	59,8
2020	814 900	830 000	+4 900	+5 400	58,9	60,0

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'werkzaamheidsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

1.3.3 Leeftijdsgelateerde werkzaamheidskloven

De kloof tussen de werkzaamheid van 50-plussers en 55-plussers enerzijds en Vlaamse 25- tot 49-jarigen anderzijds nam de afgelopen 10 jaar stelselmatig af. Het uitgestippelde groeipad impliceert dat 50- en 55-plussers in de periode 2011-2020 een sterkere procentuele werkzaamheidsgroei zullen realiseren dan we kunnen verwachten van de bevolking tussen 25 en 49 jaar (door het hoge niveau – 86,7% in 2010 – is er hier nog nauwelijks ruimte voor een substantiële verbetering). Bij realisatie van het groeipad zal de leeftijds kloof op het vlak van werkzaamheid bijgevolg vanzelf verder afnemen.

2. Indiensttreedingen 50+

2.1 Evolutie indiensttreedingen

In het tweede deel van dit rapport behandelen we de vraag naar streefcijfers voor een hogere aanwervingskans bij 50-plussers. Om de reële aanwervingskansen van de doelgroep te berekenen, zouden we het leeftijdsprofiel van de aanwervingen moeten kunnen vergelijken met dat van de kandidaten die zich aanbieden voor openstaande jobs. Omdat deze informatie niet beschikbaar is, kijken we naar de indiensttreedingen bij 50-plussers als maatstaf voor de aanwervingskansen. Bij de indiensttreedingen tellen we iedereen die start in een nieuwe job. Het gaat om personen die doorstromen van niet-werk naar werk én personen die van job veranderen (beide vormen van mobiliteit nemen elk ongeveer de helft van de bewegingen voor hun rekening).

Het niveau van de indiensttreedingen en het relatieve belang van 50-plussers hierin is zowel vraag- als aanbodgerelateerd. Vooreerst is de openstaande arbeidsvraag of het aantal beschikbare vacatures bepalend voor het potentieel aantal indiensttreedingen. De mate waarin werkgevers hierbij opteren voor 50-plussers is dan weer doorslaggevend voor de aanwervingskansen van de doelgroep. Daarnaast is echter ook het aanbod van (werkende en werkloze) 50-plussers die kandideren voor openstaande jobs van belang. Indien 50-plussers zich minder (meer) aanbieden voor openstaande jobs dan andere leeftijdsgroepen, is het te verwachten dat ook de indiensttreedingen bij de doelgroep relatief lager (hoger) zullen liggen. Met andere woorden, het effectieve aanbod beïnvloedt mee de aanwervingskansen (zoals gemeten aan de hand van de indiensttreedingen). Het opkrikken van de indiensttreedingen van 50-plussers vergt bijgevolg stimulansen aan zowel de vraag- als de aanbodzijde. Langs de vraagzijde kan de selectie of aanwerving van 50+ kandidaten aangemoedigd worden (bv. door het wegnemen van financiële drempels, cf. tewerkstellingspremie 50+). Langs de aanbodzijde kan een intensifiëring van het zoekgedrag en een zekere mate van arbeidsmobiliteit gestimuleerd worden voor zover deze gericht is op een duurzame inzetbaarheid van de doelgroep (bv. bevorderen van doorstroom naar groeisectoren).

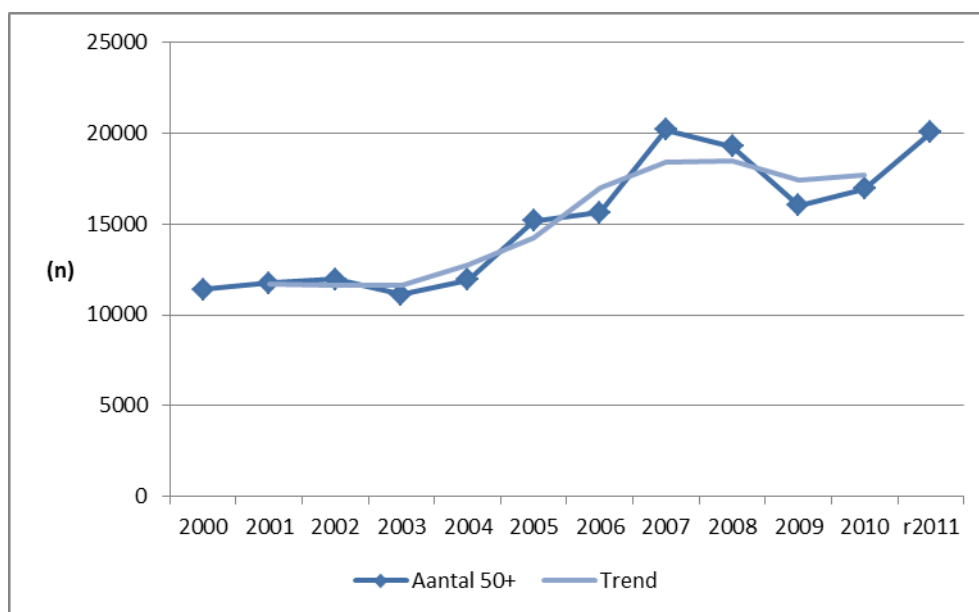
In figuur 12 bekijken we de evolutie van het aantal indiensttreedingen bij 50-plussers tussen 2000 en 2011. We bakenen de doelgroep af tussen 50 en 64 jaar. De gehanteerde steekproefgegevens (Enquête naar de Arbeidskrachten) laten niet toe om verder op te delen in kleinere leeftijdsklassen. Omdat het vaak om kleine aantallen gaat, met minder nauwkeurige steekproefresultaten als gevolg, bieden we eveneens een trendlijn aan op basis van een voortschrijdend gemiddelde over drie jaren (bijvoorbeeld, het trendniveau in het jaar 2009 is een gemiddelde van de jaren 2008-2010). Op deze manier worden de jaarschommelingen afgevlakt en wegen steekproefeffecten en toevalsfouten minder door. Het voortschrijdend gemiddelde geeft een minder actueel resultaat, maar het biedt wel een meer stabiele basis voor het evalueren van trends.

Het aantal indiensttreedingen bij 50-plussers kende een gestage toename van 2004 tot 2007. In dat jaar werden voor het eerst meer dan 20 000 indiensttreedingen bij 50- tot 64-jarigen geteld. In 2008 viel de groei vervolgens stil en in 2009 werd een daling van het aantal indiensttreedingen bij 50-plussers opgetekend. De gevolgen van de economische crisis laten zich hier duidelijk voelen. In 2010 werd het verlies deels goedgehaakt. Voorlopige cijfers voor 2011 geven aan dat we intussen opnieuw de kaap van 20 000 indiensttreedingen bereikt hebben. De trendlijn bevestigt in grote lijnen het geschetste patroon (met minder uitgesproken pieken en dalen).

De groei van het aantal indiensttreedingen bij de doelgroep manifesteerde zich ook in een geleidelijke verbetering van de relatieve positie van de 50-plussers (figuur 13). Het aandeel van de 50- tot 64-jarigen in het totaal van de indiensttreedingen steeg nagenoeg ononderbroken van 3,7% in 2000 tot 6,6% in 2007. Ten tijde van de economische crisis in 2008-2009 viel de groei echter stil. Door de terugval in de jobcreatie daalde ook het aantal indiensttreedingen. Deze daling manifesteerde zich bij de 50-plussers sterker dan gemiddeld. Hierdoor verslechterde de relatieve positie van de doelgroep in

vergelijking met de andere leeftijdsklassen. Na deze neerwaartse knik in 2008 en 2009 hernam de groei zich in 2010. In 2011 eindigen we voorlopig op 6,9% 50-plussers bij de indiensttredingen. Dit is het hoogste niveau uit de beschouwde tijdreeks. Ook de trendlijn geeft aan dat de progressie zich herneemt.

Figuur 12. Evolutie van het aantal indiensttredingen bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2005-r2011)

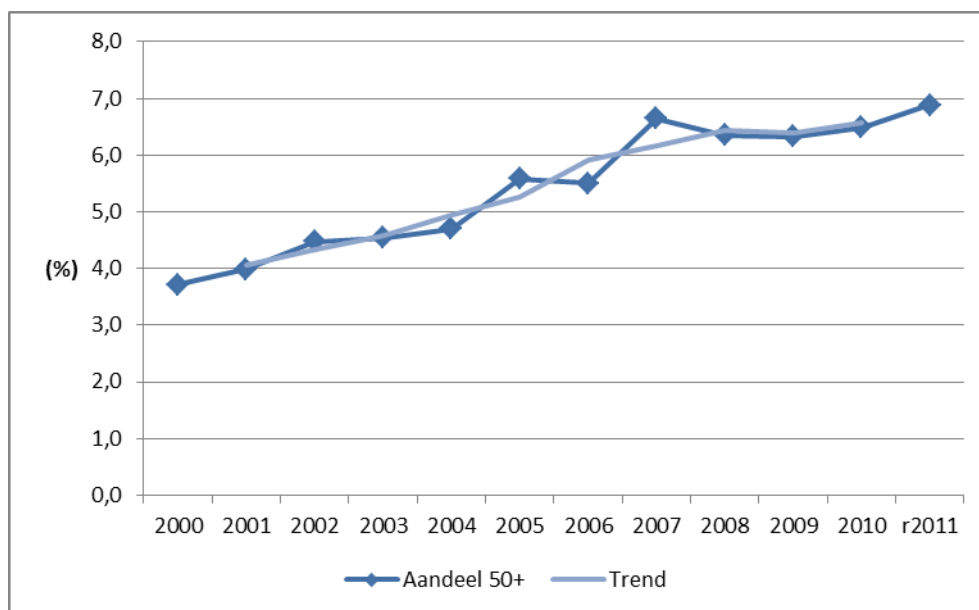


Noten: r2011 = gemiddelde op basis van de eerste drie kwartalen

Trend = voortschrijdend gemiddelde van drie jaren

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

Figuur 13. Evolutie van het aandeel indiensttredingen van 50-64-jarigen in het totaal van alle indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; 2005-r2011)



Noten: r2011 = gemiddelde op basis van de eerste drie kwartalen

Trend = voortschrijdend gemiddelde van drie jaren

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

Het aantal indiensttredingen kunnen we ook afzetten ten aanzien van de beroepsbevolking. Dit is de groep die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt en dus potentieel in aanmerking komt om in een nieuwe job te starten. Door in een bepaald jaar de verhouding te nemen van het 'aantal indiensttredingen' ten opzichte van het 'aantal beroepsactieven' bekomen we een *instroomgraad* die aangeeft hoeveel van de beroepsactieven dat jaar in een nieuwe job gestart zijn. In tabel 5 krijgen we zicht op de evolutie hiervan. De eerste en tweede rij tonen respectievelijk de groeivoet van het aantal indiensttredingen en van de beroepsbevolking bij 50- tot 64-jarigen. De trends uit figuur 12 worden hier herhaald: een gestage toename van het aantal indiensttredingen tot 2007, gevolgd door een terugval in 2008-2009 en een relance vanaf 2010. Het aantal beroepsactieve 50- tot 64-jarigen kende daarentegen een ononderbroken toename tussen 2000 en 2011.

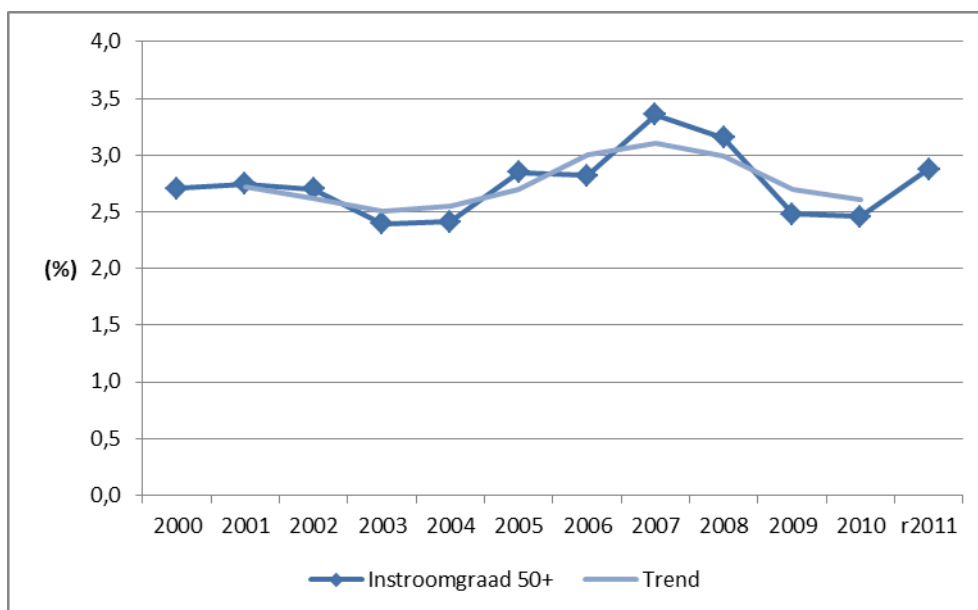
Tussen 2000 en 2007 groeide het aantal indiensttredingen sneller dan de beroepsbevolking. Hierdoor kende ook de instroomgraad een geleidelijke stijging van 2,7% in 2000 tot 3,4% in 2007. Dat wordt weergegeven in figuur 14. Tussen 2008 en 2010 daalde de instroomgraad terug tot 2,5%; op de jaren '03-'04 na het laagste niveau uit de reeks. De verdere aanwas van de beroepsbevolking bij 50-plussers vertaalde zich met andere woorden niet meer in een gelijkmatige toename van de indiensttredingen bij de doelgroep. Terwijl de beroepsbevolking tussen 2007 en 2010 toenam met liefst +14%, daalde het aantal indiensttredingen bij 50-plussers met -16%. In 2011 kunnen we opnieuw een toename verwachten. Uit de voorlopige cijfers blijkt een stijging van de instroomgraad tot 2,9%. Dit herstel wordt echter nog niet bevestigd in de trendlijn.

Tabel 5. Evolutie van het aantal indiensttredingen en van de beroepsbevolking bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2000-r2011)

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	r2011
Indiensttredingen	100	103	105	97	104	133	137	177	169	141	149	176
Beroepsbevolking	100	102	105	110	117	126	132	143	145	154	164	166

Noten: r2011 = gemiddelde op basis van de eerste drie kwartalen

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

Figuur 14. Evolutie van de instroomgraad (= indiensttredingen / beroepsbevolking) bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; 2005-r2011)

Noten: r2011 = gemiddelde op basis van de eerste drie kwartalen

Trend = voortschrijdend gemiddelde van drie jaren

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

We overlopen nog eens de voornaamste vaststellingen. Tijdens de economische crisis kenden de indiensttredingen bij de 50-plussers een serieuze knauw en zagen we de relatieve positie van de doelgroep verslechteren. Nadien werd echter terug aangesloten op een groeipad en herwonnen de 50-plussers het verloren terrein ten aanzien van de andere leeftijdsgroepen. Toch werd de sterke en ononderbroken stijging van de beroepsbevolking bij 50-plussers niet volledig gereflecteerd in de indiensttredingen. De groei van het aantal indiensttredingen bij 50-plussers hield met andere woorden geen gelijke tred met het vergrijzingsritme van de beroepsbevolking.

2.2 Groeipaden indiensttredingen

2.2.1 Referentiecurve en benchmarkcurve

Om de impact van de vergrijzing tijdens de volgende jaren uit te drukken, stellen we een referentiecurve voor waarbij het aantal indiensttredingen bij 50-plussers gelijkmatig toeneemt met de

(gesimuleerde) groei van het aantal beroepsactieve 50-plussers.⁵ Hiertoe houden we de instroomgraad voor de volgende jaren stabiel op 2,9% per jaar. We gaan er dus van uit dat elk jaar 2,9% van alle beroepsactieve 50- tot 64-jarigen start in een nieuwe job. Dit is gelijk aan het gemiddelde niveau uit de periode 2005-2010 (een periode met hoog- en laagconjunctuur). Deze *referentiecurve* laat toe om de vastgestelde indiensttredingen van 50-plussers systematisch te vergelijken met een minimaal te verwachten niveau van indiensttredingen dat rekening houdt met de verdere vergrijzing, meer bepaald de groei van de beroepsbevolking in de leeftijdsklasse 50-64 jaar.

De referentiecurve neemt enkel het effect van de vergrijzing in rekening. Daarnaast stellen we een alternatieve curve voor waarbij het aantal indiensttredingen van 50-plussers uitstijgt boven het natuurlijke ritme van de vergrijzing. Hiervoor laten we de instroomgraad van de 50- tot 64-jarigen oplopen tot 3,7%. Deze 3,7% komt overeen met de gemiddelde instroomgraad van de 45- tot 64-jarigen in de periode 2005-2010. In deze curve gaan we er dus van uit dat de instroomgraad bij 50-plussers oploopt tot het niveau van de 'net iets bredere cohorte' van 45-plussers, die we in deze tweede oefening met andere woorden als *benchmark* naar voor schuiven. In de veronderstelling van een algemene loopbaanduurverlenging kunnen we er immers van uit gaan dat ook de leeftijdsgebonden arbeidsmarktpatronen geleidelijk aan opschuiven (actief zoekgedrag, jobmobiliteit, aanwervingsbeleid, ...) en dat dit de instroomgraad bij 50-plussers positief beïnvloedt. Deze redenering steunt op volgende werkhypothese:

- Het aantal resterende actieve loopbaanjaren van de 50-plussers evolueert geleidelijk naar het aantal resterende actieve jaren van de huidige generatie 45-plussers (algemene loopbaanduurverlenging).⁶
- De 50-plussers van morgen zullen zich op de arbeidsmarkt begeven/bewegen zoals de 45-plussers dat vandaag doen (aanpassing langs aanbodzijde).
- De werkgevers zullen hun aanwervings- en personeelsbeleid aan de gewijzigde loopbaanstructuur aanpassen zodat werknemers/sollicitanten van 50+ dezelfde kansen krijgen als de 45-plussers van vandaag (aanpassing langs vraagzijde).

Bij deze *benchmarkcurve* overstijgt de groei van de indiensttredingen bij 50-plussers het natuurlijke ritme van de vergrijzing. De instroomgraad van de 50-plussers neemt toe tot het niveau van de huidige generatie 45-plussers. Hiermee wordt het aantal indiensttredingen van 50-plussers naar een substantieel hoger niveau getild dan vandaag het geval is. We onderscheiden bij de benchmarkcurve een (a)-curve en een (b)-curve. Bij de (a)-curve evolueert de instroomgraad van 50-plussers *geleidelijk* van 2,9% in 2011 naar 3,7% in 2020. Bij de (b)-curve wordt de instroomgraad van 3,7% daarentegen *meteen* vanaf het eerste simulatiejaar (2011) geïmplementeerd. De (b)-curve impliceert dan ook een veel grotere sprong in het aantal indiensttredingen tussen 2010 en 2011. Het verschil tussen het referentieniveau en het benchmarkniveau wordt hierbij in één kalenderjaar overbrugd, gevolgd door kleinere toenames in de daaropvolgende jaren.

Merk op dat we hierbij niet de totale groep van -50-jarigen als benchmark naar voor schuiven. Deze groep omvat immers ook de jongeren die vooral bij de start van de loopbaan veel mobieler zijn dan gemiddeld. Zo loopt de instroomgraad bij de 20- tot 29-jarigen op tot boven de 20%, wat wijst op een algemeen hoog niveau van arbeidsmobiliteit. Het lijkt onrealistisch en weinig zinvol om voor de 50-plussers eenzelfde mobiliteitsniveau na te streven als bij de totale groep van -50-jarigen. Dit zou impliceren dat elke leeftijdsgroep eenzelfde arbeidsmarktdynamiek vertoont met enerzijds hogere tewerkstellingskansen, maar anderzijds ook hogere werkloosheidsrisico's. Toch kan het nastreven van een iets hogere mobiliteit bij 50-plussers nuttig zijn in de mate dat het de inzetbaarheid ten goede

⁵ Voor deze berekening kunnen we gebruik maken van de vooruitberekening van het 'aantal beroepsactieven' op basis van een cohortsimulatiemethodologie die analoog is aan het cohortsimulatiemodel voor de werkzaamheidsgraad (cf. supra).

⁶ Het zou coherenter zijn om de cohorte 45-59 jaar af te bakenen als benchmark (evenveel leeftijden als bij de cohorte 50-64 jaar). De beschikbare bestanden laten echter niet toe om deze leeftijdsgroep af te zonderen. Aan de hand van cijfers uit 2005 kunnen we wel afleiden dat het effect hiervan op de instroomgraad en op de resultaten verwaarloosbaar is (0,1 procentpunt verschil in instroomgraad).

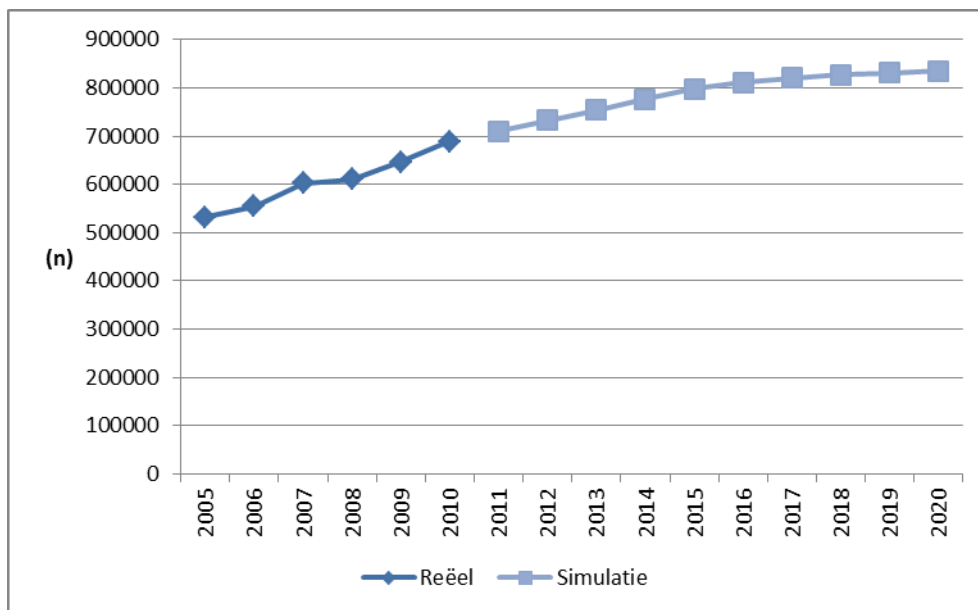
komt en op die manier langere loopbanen faciliteert. Om die reden schuiven we de instroomgraad van de cohorte 45+ naar voor als benchmark.

Tot slot willen we nog aangeven dat we deze curves niet kunnen interpreteren als te realiseren groeipaden voor het bereiken van de hogervermelde werkzaamheidsdoelstellingen (zie deel 1 in dit rapport). De indiensttredingen hebben weliswaar een invloed op het werkzaamheidsniveau, maar enkel indien het om een intrede van voorheen niet-werkenden gaat. Gaat het daarentegen om jobmobiliteit van de ene naar de andere baan, dan is het directe effect op het globale werkzaamheidsniveau neutraal. Bovendien wordt de groei van de werkzaamheid bij 50-plussers eveneens beïnvloed door andere factoren die hier niet in kaart gebracht worden (zoals de doorstroom van jongere cohortes en de uitrede uit de arbeidsmarkt).

2.2.2 Aantal 50+ indiensttredingen

Op basis van het cohortsimulatiemodel verwachten we de volgende tien jaar een aanhoudende stijging van het totaal aantal beroepsactieve 50- tot 64-jarigen. In figuur 15 zien we dat deze groep, bij een voortzetting van de trends inzake arbeidsdeelname, stijgt van 688 900 personen in 2010 tot 835 900 in 2020 (+21%).

Figuur 15. Evolutie van het aantal beroepsactieve 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2011-2020)



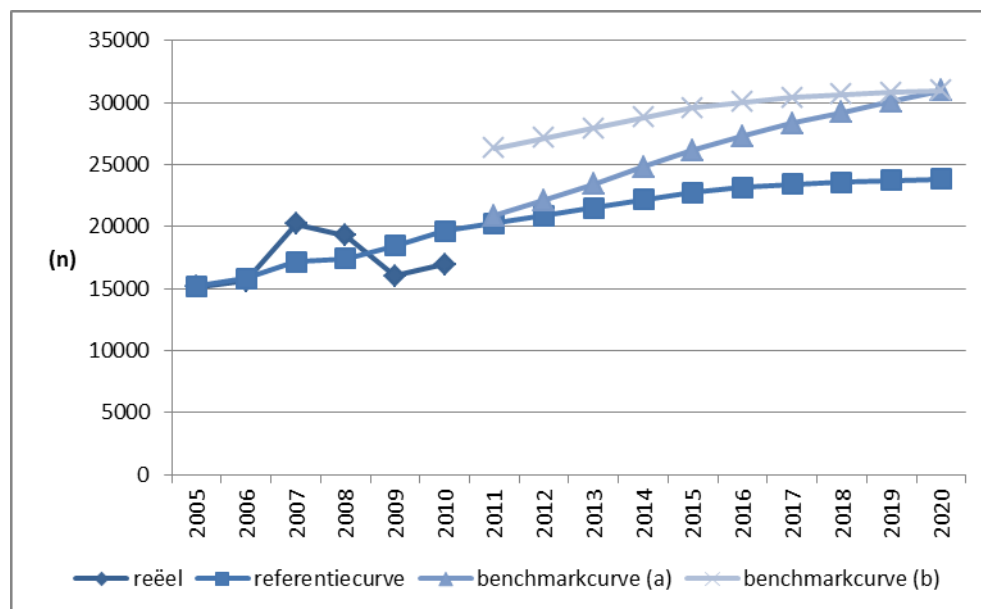
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'activiteitsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Bij een stabiele instroomgraad van 2,9% reflecteert de groei van het aantal beroepsactieven zich eveneens in een stijging van het jaarlijks aantal indiensttredingen. Dat wordt weergegeven door de *referentiecurve* in figuur 16, waarbij de indiensttredingen bij 50-plussers gelijkmatig toenemen met de beroepsbevolking. Volgens deze referentiecurve loopt het jaarlijks aantal indiensttredingen bij 50- tot 64-jarigen geleidelijk op tot 23 900 in 2020.

De *benchmarkcurves* tonen daarnaast de evolutie van het aantal indiensttredingen bij 50- tot 64-jarigen indien de instroomgraad toeneemt tot 3,7% (het gemiddelde niveau van de 45- tot 64-jarigen). In dat geval loopt het aantal indiensttredingen bij 50- tot 64-jarigen op tot 31 000 in 2020. Dat zijn er 7 100 meer dan bij de referentiecurve waarbij enkel de vergrijzing speelt (+30%). Bij de (a)-curve

evolueren we geleidelijk naar dit hogere niveau, terwijl de (b)-curve reeds in het eerste simulatiejaar (2011) tot een substantieel hoger niveau opgekrakt wordt.

Figuur 16. Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aantal indiensttredingen bij 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'activiteitsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

2.2.3 Aandeel 50+ bij indiensttredingen

Als gevolg van een verdere vergrijzing van de beroepsbevolking verwachten we niet enkel een stijging van het 'aantal' indiensttredingen bij 50-plussers, maar ook een toename van het 'aandeel' 50- tot 64-jarigen in het totaal van alle indiensttredingen (15-64 jaar).

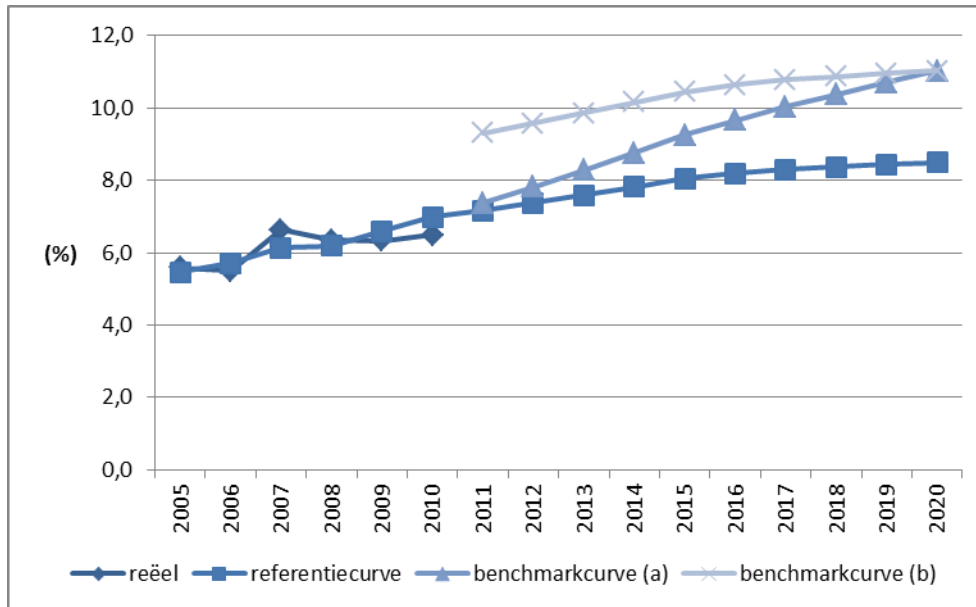
Om dit weer te geven, berekenen we eerst het aantal indiensttredingen bij de min-vijftigers (15-49 jaar) volgens dezelfde methodologie als bij de 50-plussers. Bij de min-vijftigers is per jaar gemiddeld 11,9% van alle beroepsactieven nieuw in dienst getreden (tegenover 2,9% bij de 50-plussers). Dit hogere aandeel is te verklaren door de instroom van schoolverlaters én door de hogere jobmobiliteit bij jongere leeftijdsgroepen.

Het totaal aantal indiensttredingen (15-64 jaar) bekomen we dan door de som te maken van de 50-plussers en de -50-jarigen. Vervolgens kunnen we zowel de referentiecurve als de benchmarkcurve van de 50- tot 64-jarigen afzetten ten aanzien van het totaal aantal indiensttredingen. Bij de *referentiecurve*, die de impact van de vergrijzing weerspiegelt, loopt het aandeel 50-plussers bij alle indiensttredingen geleidelijk op tot 8,5% in 2020 (figuur 17). Ter vergelijking: in 2010 was slechts 6,5% van alle indiensttredingen bestemd voor een 50-plusser. Bij de *benchmarkcurves* loopt het aandeel van de 50- tot 64-jarigen in het totaal aantal indiensttredingen verder op tot 11% in 2020. Opnieuw valt het verschil op tussen de (a)-curve die zeer geleidelijk evolueert naar dit hogere niveau, en de (b)-curve die vanaf het eerste simulatiejaar een substantiële vooruitgang boekt.

Belangrijke kanttekening hierbij is dat het totaal aantal indiensttredingen (15-64 jaar) - zoals berekend volgens de hoger vermelde methodologie - ook bij de benchmarkcurve ongewijzigd blijft. Dit betekent dat de toename bij de 50-plussers in dit benchmarkscenario gecompenseerd wordt door een daling van het aantal indiensttredingen bij de min-vijftigers. In het geval van een toenemende

arbeidsdynamiek of bij een aantrekkende jobcreatie zou uiteraard ook het totaal aantal indiensttredingen verder kunnen stijgen. In dat geval zou een groeipad bij 50-plussers volgens de benchmarkcurve ook gepaard kunnen gaan met een stabiel of zelfs toenemend niveau van indiensttredingen bij de min-vijftigers.

Figuur 17. Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aandeel 50-64-jarigen in het totaal van de indiensttredingen (15-64 jaar) (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)



Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'activiteitsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

2.2.4 Synthesetabel

Hieronder geven we tot slot nog een overzicht van de gesimuleerde evolutie van het aantal (tabel 6) en aandeel (tabel 7) indiensttredingen bij 50-64-jarigen volgens de referentiecurve en de benchmarkcurves.

Tabel 6. Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aantal indiensttredingen 50-64-jarigen (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)

(n)	reëel	referentiecurve	benchmarkcurves	
			(a)-curve	(b)-curve
2005	15 200	15 200		
2006	15 600	15 800		
2007	20 200	17 200		
2008	19 300	17 400		
2009	16 000	18 500		
2010	16 900	19 700		
2011		20 300	20 900	26 300
2012		20 900	22 100	27 100
2013		21 500	23 500	28 000
2014		22 200	24 800	28 800
2015		22 800	26 200	29 600
2016		23 200	27 300	30 100
2017		23 400	28 300	30 400
2018		23 600	29 300	30 700
2019		23 700	30 100	30 800
2020		23 900	31 000	31 000

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'activiteitsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

Tabel 7. Reële groei, referentiecurve en benchmarkcurves van het aandeel indienstredingen 50-64-jarigen in het totaal (Vlaams Gewest; reële groei 2005-2010, gesimuleerde groei 2005-2020)

(%)	reëel	referentiecurve	benchmarkcurves	
			(a)-curve	(b)-curve
2005	5,6	5,5		
2006	5,5	5,7		
2007	6,6	6,1		
2008	6,4	6,2		
2009	6,3	6,6		
2010	6,5	7,0		
2011		7,2	7,4	9,3
2012		7,4	7,8	9,6
2013		7,6	8,3	9,9
2014		7,8	8,8	10,2
2015		8,0	9,3	10,5
2016		8,2	9,7	10,6
2017		8,3	10,0	10,8
2018		8,4	10,4	10,9
2019		8,4	10,7	11,0
2020		8,5	11,0	11,0

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek EAK, Bevolkingsvooruitzichten FPB (2011), Cohortsimulatiemodel 'activeitsgraad' Steunpunt WSE (Bewerking Steunpunt WSE)

3. Conclusie

Tegen 2020 wil de Vlaamse overheid de werkzaamheidsgraad van 50- en 55-plussers substantieel verhogen. Op basis van het cohortsimulatiemodel blijkt echter dat we de vooropgestelde doelstellingen niet zullen halen bij ongewijzigd beleid.⁷ Er zijn dus extra inspanningen nodig om de werkzaamheidsgraad naar een hoger niveau te tillen en zo de afstand tot de doelstellingen te overbruggen. In dit rapport hebben we voor de periode 2011-2020 een groeipad uitgetekend waarmee de kloof gedicht wordt en de geformuleerde werkzaamheidsdoelstellingen toch behaald worden. Dit groeipad reikt geen inhoudelijke of beleidsmatige oplossingen aan, maar toont de weg die we cijfermatig moeten afleggen om de doelstellingen te realiseren.

Om het groeipad te kunnen aanhouden zijn extra stimulansen nodig voor langere actieve loopbanen en hogere aanwervingskansen van 50-plussers. Ook voor het opvolgen van deze aanwervingskansen hebben we een groeipad uitgetekend. Hiervoor richtten we ons op de indiensttredingen van 50-plussers. In het vooropgestelde groeipad laten we het aantal indiensttredingen van 50-plussers uitstijgen boven het natuurlijke ritme van de vergrijzing. Hierbij gaan we er van uit dat de leeftijdsgebonden arbeidsmarktpatronen geleidelijk aan opschuiven en dat dit de indiensttredingen bij 50-plussers positief zal beïnvloeden. Dit veronderstelt echter dat aan de vraagzijde de aanwervingskansen vergroot worden en dat aan de aanbodzijde intensiever naar jobs gezocht wordt. Met het loopbaanakkoord (VESOC, 2012) opteerden de Vlaamse overheid en sociale partners alvast om dit dubbele spoor te bewandelen. Er werden maatregelen aangekondigd om beide pijlers (vraag en aanbod) te stimuleren. Langs de aanbodzijde wordt dit beleid ook ondersteund door de federale pensioenhervorming, die eveneens langere loopbanen beoogt. Toch gaat er van het langer werken ook tijdelijk een temperend effect op de jobcreatie uit. Doordat werknemers enkele jaren langer in dienst blijven, zullen bepaalde vacatures minder snel vrijkomen. Blijvende stimulering van de arbeidsvraag is dan ook aangewezen.

⁷

Voorlopige simulaties op basis van EAK-cijfers voor 2011 versterken dit vermoeden.

Bibliografie

Aaronson, D. 2012. [Explaining the decline in the U.S. labor force participation rate](#). *Chicago Fed Letter* 296.

Boey, R. & Herremans, W. 2011. Voorzichtige daling van de werkloosheid. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 14-25. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

European Commission. 2011. [The 2012 Ageing Report: Underlying Assumptions and Projection Methodologies](#). *European Economy* 4.

Herremans, W., Boey, R., Vansteenkiste, S., Theunissen, G. & Sels, L. 2012. *Met aarzelende pas richting 50%. De boordtabel eindeloopbaan 2012*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Neefs, B. & Herremans, W. & Sels, L. 2012. *De doelstelling binnen handbereik? Potentiële tewerkstellingseffecten van een hervorming van de uittredestelsels*. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*. 22(2). Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie (te verschijnen).

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

VESOC. 2012. *VESOC-akkoord loopbaanbeleid*. Brussel: Sociaal-Economische Raad van Vlaanderen.

Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2011. De blik op 2020: Vlaamse en Belgische werkzaamheidsdoelstellingen gewikt en gewogen. *Over.Werk. Tijdschrift van het Steunpunt WSE*, 21(4), 61-72. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.

Bijlage: technische achtergrond bij het basisscenario en het cohortsimulatiemodel

Het basisscenario houdt rekening met toekomstige demografische evoluties (bron: Bevolkingsprognoses van het Federaal Planbureau, 2011), met werkzaamheidsgraden in een referentiejaar (bron: EAK) en met evoluties op het vlak van werkzaamheid in een referentieperiode (bron: EAK). De gesimuleerde waarden op basis van het basisscenario geven aan hoeveel de werkzaamheidsgraad voor de gemaakte selectie (bv. Vlaamse mannen en vrouwen tussen 20 en 64 jaar) zal bedragen in het simulatiejaar in de veronderstelling dat (1) werkzaamheidsgraden voor de deelgroepen in deze selectie (leeftijdsgroepen mannen en/of vrouwen) in de jaren die volgen op het referentiejaar dezelfde procentuele evolutie zullen doormaken als de werkzaamheidsgraden van de (qua leeftijdsgrenzen) overeenstemmende cohortes in de referentieperiode en (2) de bevolking zich ontwikkelt volgens de bevolkingsvooruitzichten van het FPB.

Om toekomstige werkzaamheidsgraden te simuleren, wordt dus een systeem van cohorteopvolging gehanteerd. Een fictief cijfervoorbeeld ter illustratie:

1. In 2005 bedroeg de werkzaamheid van mannen tussen 50 en 54 jaar 50%.
2. In 2010 was deze cohorte (= mannen geboren tussen 1951 en 1955) vijf jaar ouder, dus tussen 55 en 59 jaar. De werkzaamheid van mannen tussen 55 en 59 jaar in 2010 bedroeg 25%, dit is de helft van de werkzaamheid voor deze cohorte in 2005.
3. In 2010 bedroeg de werkzaamheid van mannen tussen 50 en 54 jaar 60%. Het gaat hier dus om een andere, jongere cohorte, namelijk mannen geboren tussen 1956 en 1960.
4. Op basis van de evolutie in werkzaamheid tussen 2005 en 2010 voor de oudere cohorte (punt 1 en 2) en de werkzaamheid in 2010 voor de jongere cohorte (punt 3), voorspelt het cohortsimulatiemodel een werkzaamheid in 2015 voor mannen tussen 55 en 59 jaar van 30%. We veronderstellen dat de werkzaamheid opnieuw zal halveren (d.w.z. dezelfde procentuele evolutie zal doormaken), maar nu vanaf een hoger niveau (60% i.p.v. 50%).
5. Deze oefening gebeurt voor alle in de selectie opgenomen leeftijdsgroepen (apart voor mannen en vrouwen) en wordt voortgezet tot het laatste te simuleren jaar (bv. 2020).
6. Gesimuleerde werkzaamheidsgraden (het resultaat van punt 5) worden vermenigvuldigd met voorspelde bevolkingsaantallen in het simulatiejaar om per leeftijdsgroep een simulatie van het aantal werkenden te bekomen. Deling van het gesommeerd aantal werkenden met de gesommeerde bevolkingsaantallen levert een gesimuleerde werkzaamheidsgraad op voor de volledige selectie. Het is dit laatste cijfer dat in deze nota gerapporteerd wordt.