



Kansengroepen in Kaart

**50-plussers op de
Vlaamse arbeidsmarkt**

Met 'Kansengroepen in Kaart' rapporteert de VDAB zesmaandelijks over de verschillende kansengroepen.

De uiteenlopende arbeidsmarktindicatoren worden rijkelijk geïllustreerd met tabellen, grafieken en geografische kaarten.

Gezien de kernactiviteiten van de VDAB ligt de focus vooral op werkloosheidsgegevens.

Woord vooraf

In Vlaanderen was in 2009 amper één op twee 50-plussers aan de slag. Bij de 55-plussers zelfs maar één op drie, waarmee we in de staart van het Europese peloton bengelen. De EU had nochtans op de Lissabontop van maart 2000 en Stockholm 2001 voor deze leeftijdscategorie tegen 2010 een werkzaamheidsgraad van 50% vooropgesteld, iets wat we uiteraard onmogelijk nog kunnen halen. Bovendien blijven we aan sneltempo verder vergrijzen, wat ongetwijfeld een sterk neerwaartse impact zal hebben op de globale werkzaamheidsgraad, tenzij we er in slagen een groot deel van onze oudere werknemers op korte termijn aan het werk te houden en oudere werkzoekenden te activeren. Volgens de nieuwe Europese doelstellingen moet bij de 20-64-jarigen tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 75% gehaald worden, net als de vergrijzingsgolf in Vlaanderen haar piek heeft bereikt. De vervangingsvraag neemt tegen dan torenhoge proporties aan.

Volgens het 'Pact 2020' moet in Vlaanderen bovendien ook de werkzaamheidsgraad van de kansengroepen, waaronder de 50-plussers, met minstens 1 procentpunt per jaar stijgen. De sterke activering van de Vlaamse 50-plussers, en vooral van de 55-plussers, zal het volgende decennium dus geen nobel doel zijn, maar bittere noodzaak.

We kunnen de werkzaamheid van onze 50-plussers natuurlijk enkel opkrikken als we meer oudere werklozen en inactieven opnieuw aan het werk krijgen (instroom) en er in slagen de vervroegde uitstoot en uittrede van oudere werknemers in te perken. De prognoses van het Departement en Steunpunt WSE schetsen echter een somber toekomstbeeld en geven aan dat we een stevig tandje zullen moeten bijsteken. Volgens hun prognoses stranden de 55-plussers, in het meest realistische scenario, op een werkzaamheidsgraad van amper 43% in 2020.

Het activeren van 50-plussers is echter geen sinecure en tot nog toe een gevecht tegen (toren)hoge drempels gebleken, waarvan de meeste slechts moeizaam en waarschijnlijk op langere termijn verlaagd kunnen worden. Er zal de volgende jaren sterk ingezet moeten worden op een meersporenbeleid waarbij alle arbeidsmarktactoren de handen in elkaar slaan.

Zowat over alle aspecten van 50-plussers op de arbeidsmarkt wordt er door uiteenlopende partijen (beleid, media, (universitaire) onderzoeksinstituten, ...) doorlopend uitvoerig geschreven en gerapporteerd, en het laatste woord is zeker nog niet gezegd. Met deze 'Kansengroepen in Kaart' hebben we niet de intentie het maatschappelijk debat over het eindeloopbaan- of pensioendossier verder uit te diepen, maar willen we aan de hand van feiten en cijfers een correct en summier beeld schetsen van deze preciaire kansengroep op de Vlaamse arbeidsmarkt.

50-plussers aan het werk

Meer dan 4 miljoen inwoners in Vlaanderen zijn tussen 15 en 64 jaar en dus op beroepsactieve leeftijd (zie tabel 1). Daarvan zijn er twee op drie effectief aan de slag, de globale werkzaamheidsgraad bedroeg immers 65,8% in 2009 (zie tabel 1).

De werkzaamheid loopt echter zeer sterk uiteen naargelang de leeftijd. Bij de 25 tot 49-jarigen, waar meer dan de helft van de bevolking op beroepsactieve leeftijd toe hoort, is maar liefst 86,8% aan het werk. Bij de 50-plussers werkt slechts de helft (50,9%) en bij de jongeren zelfs minder dan 1 op 3 (28,6%). De samengedrukte loopbaan, d.w.z. een late intrede in en vroege uittrede uit de arbeidsmarkt, typeert de Vlaamse arbeidsmarkt en vinden we bij zowel mannen als vrouwen terug.

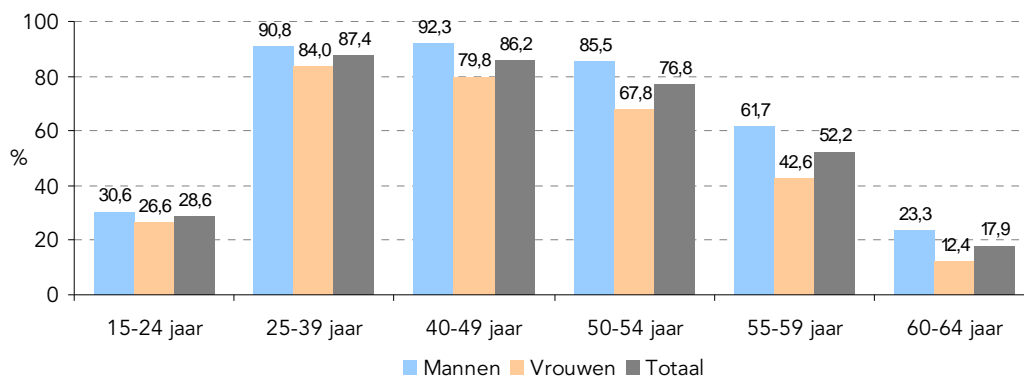
Tabel 1: Bevolking op beroepsactieve leeftijd (15-64 jaar) in het Vlaams Gewest, 2009

	Totaal			Totaal	Mannen			Vrouwen		
	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar		15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar
Totale bevolking (N)	730.987	2.147.752	1.220.901	4.099.640	371.491	1.086.831	614.698	359.497	1.060.921	606.203
Werkend (%)	28,6%	86,8%	50,9%	65,8%	30,6%	91,5%	59,1%	26,6%	82,1%	42,7%
Werkloos (%)	5,3%	3,6%	2,1%	3,4%	5,8%	3,8%	2,2%	4,9%	3,3%	1,9%
Inactief (%)	66,0%	9,6%	47,0%	30,8%	63,7%	4,7%	38,7%	68,5%	14,6%	55,5%

Bron: FOD Economie, Algemene Directie Statistiek en Economische Informatie (ADSEI), Enquête naar de arbeidskrachten (EAK) 2009, bewerking Steunpunt WSE

In figuur 1 wordt de werkende bevolking in nog meer gedetailleerde leeftijdsklassen opgesplitst. Daaruit blijkt dat bij de 50-54 jarigen toch nog ruim drie kwart (76,8%) aan de slag is, ongeveer 10 ppt. minder dan bij de 25-49-jarigen. Het zijn vooral de 55-59-jarigen en zeker de 60-plussers die vervroegd de arbeidsmarkt verlaten (met werkzaamheidsgraden van resp. 52,2% en 17,9%). Het verschil in werkzaamheid tussen mannen en vrouwen (genderkloof) wordt ook duidelijk groter met de leeftijd.

Figuur 1: Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd en geslacht in het Vlaamse Gewest, 2009

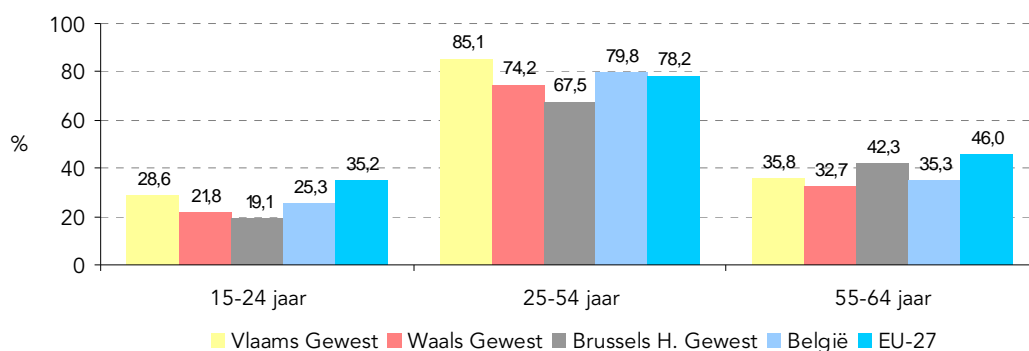


Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK 2009, bewerking Steunpunt WSE en studiedienst VDAB

De typische samengedrukte loopbaan in Vlaanderen blijkt ook duidelijk als we de werkzaamheidsgraden in Belgische en EU-context bekijken (figuur 2). Bij de 25 tot 54-jarigen is de arbeidsdeelname bijzonder hoog (85,1%), en moet Vlaanderen enkel Nederland laten voorgaan. Bij de jongeren (28,6%) en de 55-plussers (35,8%) geldt het omgekeerde.

In Vlaanderen zijn wel meer jongeren aan de slag dan in de andere gewesten, maar duidelijk minder dan het Europese gemiddelde (35,2%). Dit komt door de lange schoolloopbanen en omdat de meeste jongeren in Vlaanderen hun studies niet combineren met een job. Dat laatste is in veel andere landen wel het geval, zoals bv. in Nederland en Denemarken waar het aandeel werkende jongeren oploopt tot respectievelijk 68% en 63,6%. Ook in onze buurlanden Duitsland en het Verenigd Koninkrijk werkt meer dan 45% van de jongeren.

Figuur 2: Werkzaamheidsgraad volgens leeftijd in de gewesten, België en de EU-27, 2009

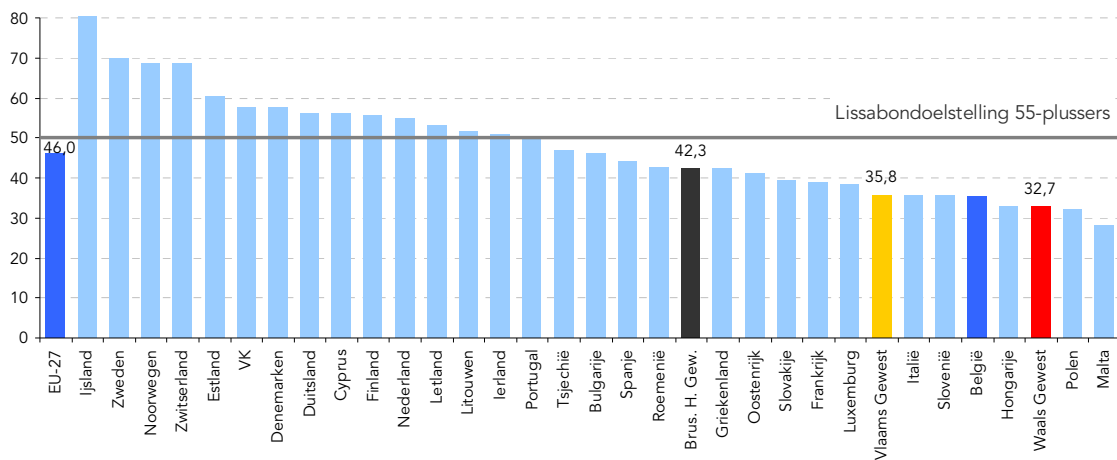


Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK 2009, bewerking Steunpunt WSE

De lage werkzaamheid bij de 55-plussers, de zogenaamde **ouderenwerkzaamheid**, blijft één van de belangrijkste pijnpunten op de Vlaamse arbeidsmarkt. Van de 55-plussers in Vlaanderen is er weliswaar een groter deel aan de slag dan in Wallonië (35,8% t.o.v. 32,7%), maar hun werkzaamheidsgraad ligt substantieel lager dan het Europese gemiddelde (46%), en zelfs beneden die van hun Brusselse leeftijdsgenoten (42,3%). De belangrijkste redenen voor die lage werkzaamheid zijn de vervroegde (brug)pensionering bij mannen en de zorg voor het huishouden bij vrouwen. Een groot deel van de oudere generatie vrouwen is al heel hun volwassen leven huisvrouw en zal de stap naar de arbeidsmarkt wellicht nooit meer zetten. De werkzaamheid van de vrouwelijke 55-plussers (42,6%) en 60-plussers (12,4%) ligt dan ook bijzonder laag, en een heel stuk beneden die van de mannen (resp. 61,7% en 23,3%). Maar ook andere factoren (hoge loonkosten, 'zwak profiel' van de oudere werkzoekenden, ...) belemmeren een vlotte activering van de 55-plussers (zie 'hoge drempels' achteraan dit rapport).

De ambitieuze doelstelling, vooropgesteld in de Europese top van Lissabon (maart 2000) en Stockholm (maart 2001), om tegen 2010 de helft van de 55-plussers aan het werk te krijgen, is nog veraf voor Vlaanderen. Twaalf EU-lidstaten slaagden er nochtans in die doelstelling in 2009 al te halen (zie figuur 3). Maar Vlaanderen hinkt duidelijk achterop en bevindt zich in de staart van het peloton. De Vlaamse 55-plussers zijn bij de minst actieve van gans Europa.

Figuur 3: Werkzaamheidsgraad van de 55-plussers (55-64 jaar) in de EU-lidstaten en Efta-landen, 2009



Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK 2009, bewerking Steunpunt WSE

Zweden staat in de EU aan de spits van de eindeloopbaan: met 70% van de 55-plussers aan het werk haalt het 20 procentpunt méér dan de Lissabonnorm. In 1998 kende Zweden een verregaande privatisering van het legale pensioensysteem, met een grote rol voor de aanvullende pensioenen. Het is nu een van de verst gevorderde 'liberale' pensioensystemen, met een groot aandeel van de tweede (aanvullend pensioen) en derde pijler (pensioensparen). Tegelijk werd de wettelijke pensioenleeftijd afgeschaft en wordt het pensioen berekend volgens de gestorte bijdragen. Dit zet natuurlijk aan om langer te werken. De keerzijde is dat door de hervorming het ziekteverzuim onder oudere werknemers enorm gestegen is.

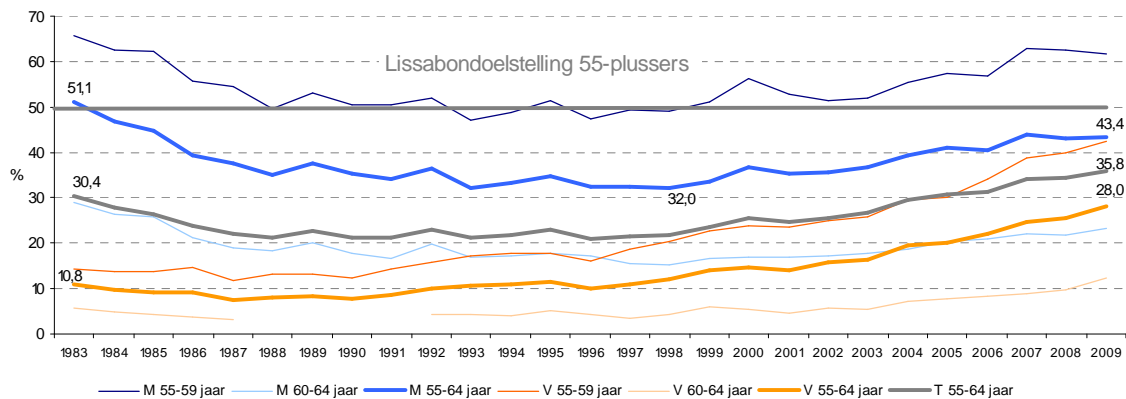
België hinkt vooral achterop doordat de leeftijdsvoorwaarden voor het brugpensioen in de jaren tachtig werden versoepeld, waardoor de vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt sterk werd gestimuleerd. Men hoopte op die manier meer jobs vrij te maken voor de jongeren. Het totale volume aan 'beschikbaar werk' werd toen als een statisch gegeven beschouwd waaraan het arbeidsaanbod moet worden aangepast. In die redenering komt er dus plaats vrij voor jongere generaties wanneer er minder ouderen zich aanbieden op de arbeidsmarkt. Alleen is het in feite nooit bewezen dat dit effectief werkt. Integendeel, landen zoals Denemarken en het Verenigd Koninkrijk hebben ons de afgelopen decennia geleerd dat precies het verder uitbreiden van het arbeidsaanbod leidt tot een toename van de vraag.¹

De nefaste invloed van de inperking van het arbeidsaanbod op de werkzaamheid is vooral duidelijk bij de mannelijke 55-plussers (zie dikke blauwe lijn in figuur 4). In 1983 was nog één op twee (51,1%) mannelijke 55-plussers aan het werk (waarmee ze perfect aan de Lissabondoelstelling voldeden), in 1989 viel hun werkzaamheid terug tot een dramatische 32%.

Het afgelopen decennium werd de kentering gelukkig ingezet, maar de hoge werkzaamheid bij de mannelijke 55-plussers werd nooit meer gehaald. In 2009 lag die met 43,4% nog bijna 8 procentpunt onder het toenmalige niveau. Het is enkel door de sterke feminisering van de arbeidsmarkt dat de totale werkzaamheid boven het niveau van 1983 is kunnen klimmen (van 30,4% naar 35,8%). Bij de vrouwen tussen 55 en 59 jaar verdrievoudigde de werkzaamheid zelfs (van 14,4% in 1983 naar 42,6% in 2009)!

¹ Zie ook 'De tijd van toen', Arbeidsmarktflits nr. 100, Steunpunt WSE, oktober 2010.

Figuur 4a: Evolutie werkzaamheidsgraad bij 55-plussers naar geslacht, Vlaams gewest (1983-2009)



Bron: FOD Economie, ADSEI, EAK 2009, bewerking Steunpunt WSE

Evolutie bevolking op arbeidsleeftijd

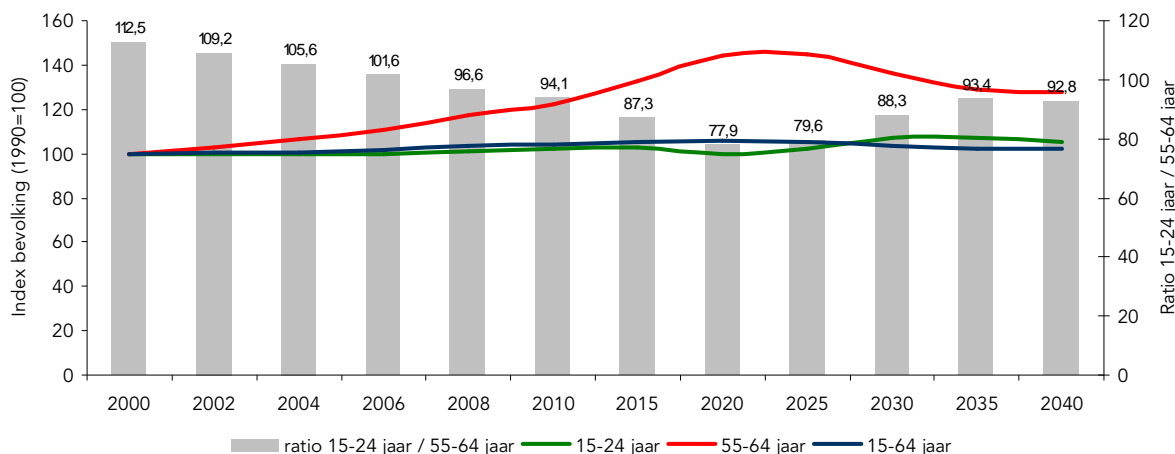
Dat er sterk zal moeten worden ingezet op een stijging van de werkzaamheid, en zeker op die van de 55-plussers, komt ook pijnlijk duidelijk naar voor als we de bevolkingsevolutie in Vlaanderen bekijken.

De Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd (15-64 jaar) stijgt eerst nog met ongeveer 60.000 personen tussen 2010 en 2020, maar zou daarna met 150.000 afnemen tussen 2020 en 2040 (figuur 4b). Die cijfers moeten wel met de nodige voorzichtigheid worden geïnterpreteerd, in het verleden zijn bevolkingsprognoses al vaker bijgestuurd door onder meer veranderende interne en internationale migratiestromen en/of het aantal geboorten.

Het is alleszins duidelijk dat de leeftijdsverhoudingen door de ontgroening en vergrijzing helemaal anders zullen komen te liggen. Bovendien vergrijst Vlaanderen een stuk sneller en sterker dan de andere gewesten. In 2008 waren er al voor het eerst minder 15-24-jarigen dan 55-64-jarigen, maar tegen 2020 zakt dit verder naar amper 78 jongeren per 100 55-64-jarigen. Het komende decennium komen er in Vlaanderen immers ongeveer 140.000 55-64 jarigen bij, terwijl het aantal jongeren met bijna 18.000 afneemt. Pas na 2020 begint de situatie terug te verbeteren, maar het aantal 55-plussers blijft groter dan het aantal 15-24-jarigen.

De vergrijzingsgolf heeft uiteraard een ingrijpende weerslag op de werking van de Vlaamse arbeidsmarkt en brengt een enorme vervangingsvraag tot stand.

Figuur 4b: Index de bevolkingsevolutie en de verhouding jongeren/ouderen (Vlaams Gewest; 2000-2040)

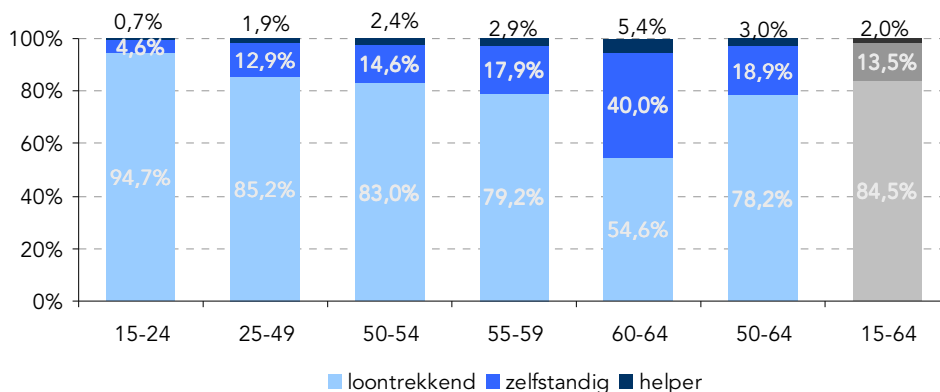


Bron: Federaal Planbureau / FOD Economie – ADSEI (Bevolkingsvooruitzichten 2007-2060)

Oververtegenwoordiging in quartaire sector en zelfstandige statuten

Ruim een op vijf actieve 50-plussers heeft het statuut van zelfstandige (18,9%) of helper (3%), een stuk meer dan bij jongere werkenden (zie figuur 5). Het aandeel werkenden met een zelfstandig statuut neemt duidelijk toe met de leeftijd en piekt tussen 60 en 64 jaar. In die leeftijds categorie heeft bijna de helft (45,4%) een zelfstandig statuut. De verklaring is eenvoudig: het zijn vooral de 55-plussers in loondienst die vroegtijdig de arbeidsmarkt verlaten (vóór de pensioenleeftijd van 65 jaar), terwijl de meeste zelfstandigen wel tot hun 65ste blijven doorwerken in hun eigen zaak.

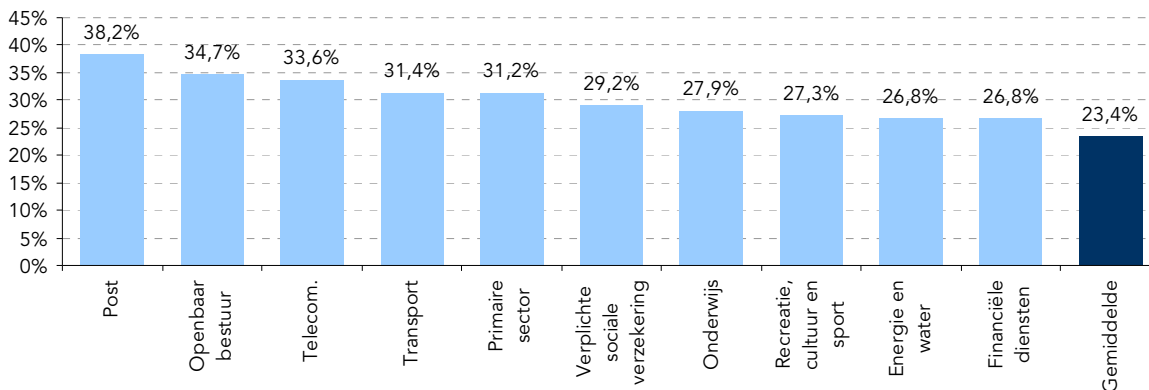
Figuur 5: Aandeel verschillende statuten per leeftijdscategorie, Vlaams gewest, 2008



Bron: Vlaamse Arbeidsrekening, bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE

De aanwezigheid van 'grijze' werknemers in Vlaanderen is ook ongelijk verdeeld over de verschillende economische sectoren (zie figuur 6). Gemiddeld is bijna één op vijf (23,4%) werknemers minstens 50 jaar. De Post is de meest vergrijsde sector, bijna 4 op 10 (38,2%) werknemers is er 50 jaar of ouder. De top 5 van sectoren met relatief veel 50-plussers wordt verder aangevuld met het Openbaar bestuur, de Telecommunicatie, de Transportsector en de Primaire sector (allemaal >30% 50-plussers).

Figuur 6: Top 10 sectoren met het hoogste aandeel 50-plussers, Vlaams gewest, 2008

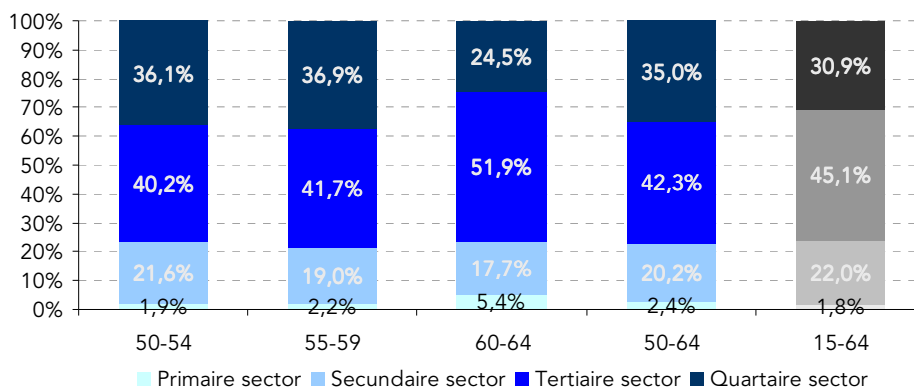


Bron: Vlaamse Arbeidsrekening, bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE

Meer dan 1 op 3 (35%) werkende 50-plussers is terug te vinden in de Quartaire sector (zie figuur 7), waarvan de overgrote meerderheid (83,1%) actief is bij de Overheidsdiensten, het Onderwijs, de Gezondheidszorg of de Maatschappelijke dienstverlening.

Het aandeel 50-plussers in de Primaire sector (2,4%) is eveneens bovengemiddeld en stijgt sterk met de leeftijd. Dat komt uiteraard omdat het aandeel zelfstandige beroepen in die sector heel hoog ligt.

Figuur 7: Aandeel verschillende hoofdsectoren per leeftijdscategorie, Vlaams gewest, 2008



Bron: Vlaamse Arbeidsrekening, bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE

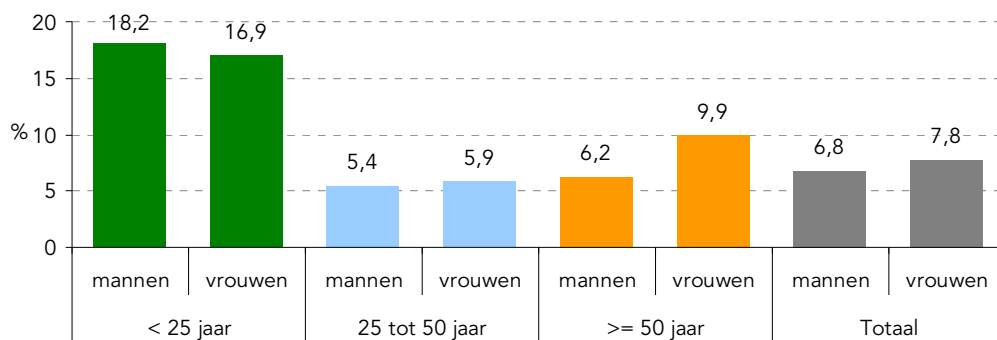
50-plussers in de werkloosheid

Werkloosheidsgraad

Verskillende overheidsmaatregelen grepen in op de vrijstellingen die werkloze 50-plussers genoten op onze arbeidsmarkt: vanaf juli 2002 moeten werklozen die nog geen 58 jaar zijn ingeschreven blijven als werkzoekende (daarvoor konden ze vanaf 50 jaar vlot kiezen voor het statuut van niet-werkende werkloze), vanaf augustus 2004 werden werkzoekende 50-plussers met mini-vrijstelling² terug als niet-werkende werkzoekende (NWWZ) gelabeld, vanaf oktober 2004 moesten alle PWA-werknemers terug beschikbaar zijn voor de arbeidsmarkt, en in uitvoering van het Generatiepact (eind 2005) moeten bruggepensioneerden, die voor de wettelijke leeftijd van 58 jaar op brugpensioen gaan, beschikbaar blijven voor de arbeidsmarkt.

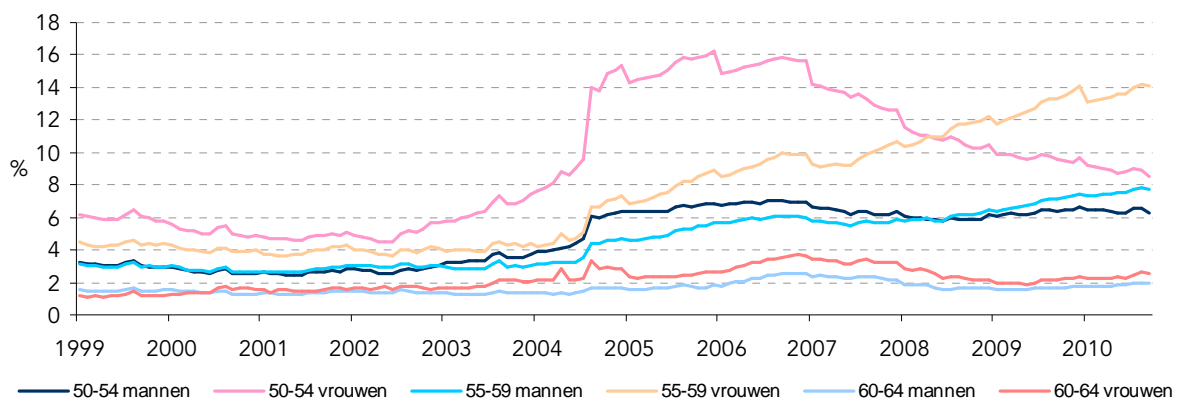
De verschillende maatregelen deden het aantal werkzoekende 50-plussers zeer sterk stijgen en daardoor kwam de werkloosheidsgraad van de 50-plussers ook boven die van de 25 tot 50-jarigen te liggen. Maar omdat zeer veel 50-plussers zich niet meer aanbieden op de arbeidsmarkt (bijna 1 op 2), blijft hun werkloosheidsgraad nog binnen de perken. Dat is natuurlijk heel anders bij de jongeren. Zij begeven zich na hun studies massaal op de arbeidsmarkt, maar blijven (zeker in crisisjaren) erg vaak in de werkloosheid steken (zie figuur 8).

Figuur 8: Werkloosheidsgraad per leeftijdscategorie en geslacht, Vlaams gewest, september 2010



Vanaf halweg 2004 valt vooral de scherp gestegen werkloosheidsgraad bij vrouwen tussen 50 en 60 jaar op. Bij de 50-54-jarige vrouwen was de stijging initieel zeer scherp, maar geleidelijk aan kwam een steeds groter deel onder hen in de leeftijdscategorie 55-59-jarig terecht en begon bij die laatste categorie de werkloosheidsgraad nog sterker te stijgen, terwijl ze bij de 50-54 jarige vrouwen afnam. Daardoor is van de 55-59-jarige vrouwelijke beroepsbevolking ondertussen maar liefst 14% werkloos, bijna evenveel als bij de <25-jarigen. Alleen gaat het bij de 55-59 jarige vrouwen in grote mate om zeer langdurige werkloosheid. Meer dan 4 op 5 vrouwen in die leeftijdscategorie (82,4%) was in september 2010 langer dan 1 jaar werkloos, de helft (49,6%) zelfs al meer dan 5 jaar!

Figuur 9: Evolutie werkloosheidsgraad 50-plussers per leeftijdscategorie en geslacht, Vlaams gewest, september 2010



² NWWZ met mini-vrijstelling moesten zich niet aanmelden bij de stempelcontrole, maar wel ingeschreven blijven als werkzoekende. Maar omdat de VDAB geen informatie had over wie die vrijstelling genoot, werden deze NWWZ op basis van de stempelcontrole afgeschreven. Door nauwgezet met de RVA samen te werken, kwam hierin vanaf aug. 2004 verandering.

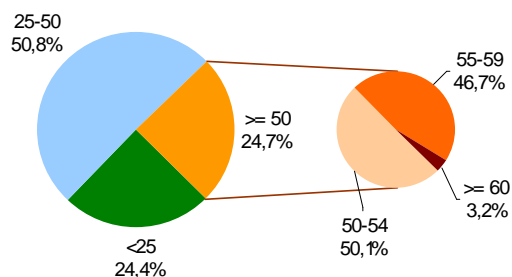
Aantal en aandeel niet-werkende werkzoekenden (NWWZ) naar leeftijdscategorie

Vlaanderen telt eind september 2010 211.868 NWWZ, waarvan ongeveer een kwart (24,7% of 52.436 NWWZ) ouder is dan 50 jaar (zie tabel 2). Bij de werkzoekende 50-plussers zijn er ongeveer evenveel 50-54-jarigen als 55-59-jarigen. De 60-plussers vormen een minderheid. Slechts 0,8% van alle NWWZ is ouder dan zestig, omdat in die leeftijdscategorie de arbeidsmarktorientatie klein is en er massaal op (brug)pensioen wordt gegaan.

Tabel 2: NWWZ naar leeftijd, Vl. Gew., sep. 2010

NWWZ	Aantal	%
< 18 jaar	3.931	1,9%
18 t/m 19 jaar	11.316	5,3%
20 t/m 24 jaar	36.458	17,2%
<25 jaar	51.705	24,4%
25 t/m 39 jaar	68.325	32,2%
40 t/m 49 jaar	39.402	18,6%
25-50 jaar	107.727	50,8%
50 t/m 54 jaar	26.259	12,4%
55 t/m 59 jaar	24.477	11,6%
>= 60 jaar	1.700	0,8%
>=50 jaar	52.436	24,7%
TOTAAL	211.868	100,0%

Figuur 10: NWWZ naar leeftijd, Vl. gewest, sep. 2010



Bij de werkzoekenden in opleiding³ zakt het aandeel 50-plussers naar 7,3% (tabel 3), zij zijn dus sterk ondervertegenwoordigd in de verschillende opleidingen die de VDAB en partners organiseren.

Tabel 3: NWWZ in opleiding naar leeftijdscategorie, Vlaams gewest, september 2010

Opleiding	Aantal	%
<25	4.379	22,9%
25-50	13.307	69,7%
>=50	1.399	7,3%
TOTAAL	19.085	100,0%

Het jaarlijkse surveyonderzoek naar 'sociaal-culturele verschuivingen in Vlaanderen', van de Studiedienst van de Vlaamse Regering, geeft meer algemeen aan dat de deelname aan alle soorten opleiding, vorming of training significant zakt naarmate de leeftijd stijgt. Ook EAK-gegevens bevestigen dit.

M.a.w., ook de werkende 50-plussers zijn ondervertegenwoordigd in opleidingen. Maar daar wringt het schoentje zeker ook bij de werkgevers die vaak niet willen investeren in bijscholing van oudere werknemers omdat de 'terugverdienperiode' te kort is⁴. Nochtans is opleiding belangrijk voor de verlenging van de loopbaan, en is er een positief verband tussen de mate waarin oudere werknemers deelnemen aan training en de feitelijke pensioenleeftijd. De 'onderinvestering' verzwakt de zelfredzaamheid van oudere werknemers. Vijftigplussers hebben minder actieve jaren voor de boeg, maar de kans dat ze die bij dezelfde werknemer spenderen is veel groter dan bij jongeren. Dat maakt het terugverdieneffect net groter.

Ondervertegenwoordiging in trajectbegeleiding

De 50-plussers zijn sterk ondervertegenwoordigd in de trajectbegeleiding (figuur 11). Meer dan een kwart (25,8%) van de volledige werkzoekendenpopulatie (NWWZ) is ouder dan vijftig, maar bij de werkzoekenden in traject is dat maar 6,5%. Dit kan verklaard worden doordat 50-plussers sinds 2004 niet langer verplicht werden opgeroepen in het kader van de preventieve werking (vanaf een vroege werkloosheidsfase), en geen doelgroep zijn van de verplichte curatieve werking (activering van langdurig werklozen). Bovendien is het aandeel 50-plussers in de werkzoekendenpopulatie aanzienlijk toegenomen.

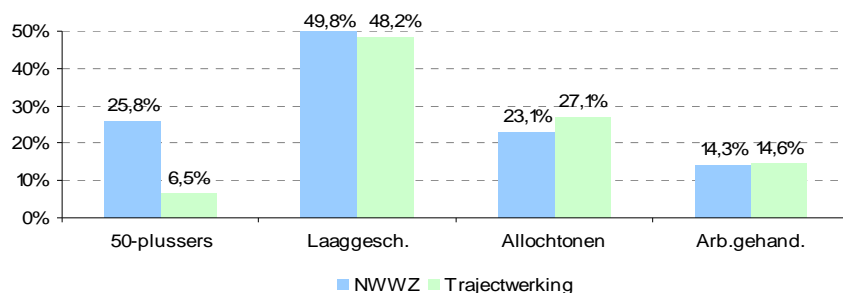
Gelukkig is er in de begeleidingsaanpak van 50-plussers verandering gekomen. Sinds mei 2009 worden nieuwe werkzoekenden van 50 tot 52 jaar wel op een intense (en verplichte) manier begeleid, en deze systematische aanpak zal de komende maanden en jaren gefaseerd worden uitgerold naar de daaropvolgende leeftijdsgroepen.

Het bereik in de trajectbegeleiding is de laatste jaren alleszins verbeterd: in september 2006 was nog maar 3% van de werkzoekenden in traject ouder dan vijftig. Op vier jaar tijd is dat dus meer dan verdubbeld.

³ De werkzoekenden in opleiding worden niet meegeteld bij de niet-werkende werkzoekenden.

⁴ Zie onder meer 'Hoezo, een te korte terugverdienperiode?', Luc Sels & Gert Theunissen, Acerta 2007

Figuur 11: Aandeel kansengroepen in totaal NWWZ en trajectwerking (september 2010)



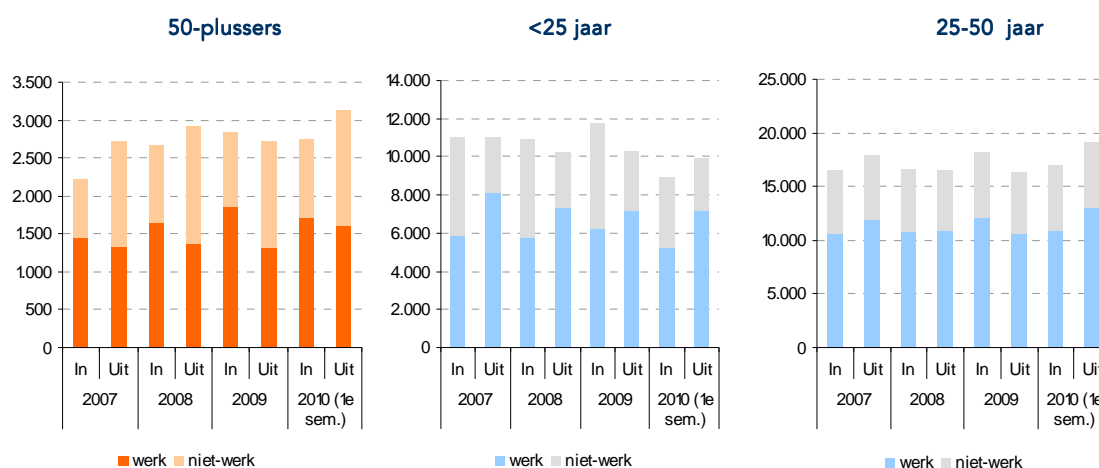
Dynamische werkloosheidscijfers en uitstroom naar werk

De werkloosheid wordt meestal statisch weergegeven, namelijk een welbepaald aantal werklozen op een specifiek moment. Achter de evolutie van deze statische gegevens gaat echter een grote dynamiek van continu in- en uitstromende werkzoekenden schuil.

Het verliezen van werk is niet de enige reden waarom iemand in de werkloosheid kan terechtkomen, net zomin als het vinden van werk de enige verklaring is voor het verdwijnen uit de werkloosheidsstatistieken. Een ernstige ziekte, opnieuw studeren, het starten met een beroepsopleiding, pensionering, enz. zijn allemaal redenen waarom iemand uit de statistieken kan verdwijnen. Terugkeer uit een lange periode van ziekte of het beëindigen van studies of een opleiding zijn eveneens redenen waarom men opnieuw als werkzoekend wordt geteld.

Bij de 50-plussers valt het op dat de uitstroombewegingen naar 'niet-werk' t.o.v. de uitstroombewegingen naar 'werk' relatief groter zijn dan bij de andere leeftijdscategorieën (figuur 12). (Brug)pensionering en/of langdurige ziekteperiodes verklaren dit.

Figuur 12: Gemiddelde in- en uitstroom in/uit de werkloosheid, evolutie 2007-2010



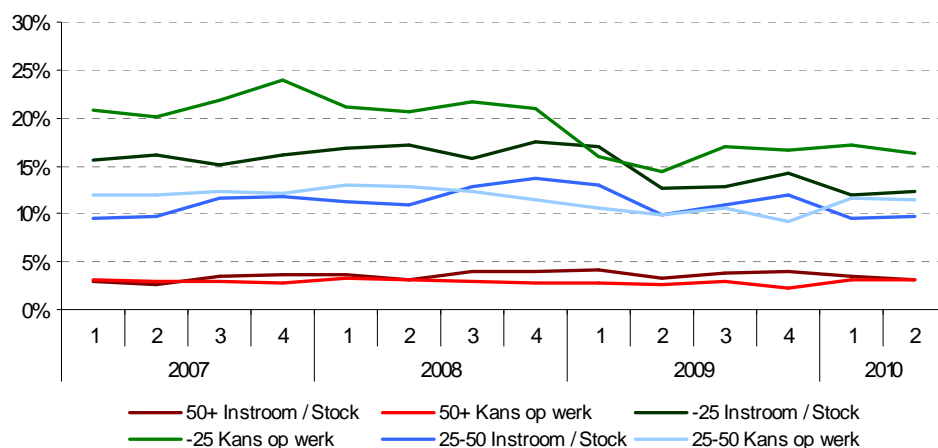
De dynamiek is bij de 50-plussers wel een stuk kleiner dan bij jongere personen. Oudere werknemers zitten veelal in stabielere banen met een laag ontslagrisico. Maar eens werkzoekend klinkt een ander verhaal: werkzoekende 50-plussers vinden moeilijk een nieuwe baan.

Dat blijkt ook overduidelijk als we voor de verschillende leeftijdscategorieën maandelijks de in- en uitstroom in/uit de werkloosheid afzetten t.o.v. de totale arbeidsreserve (figuur 13)⁵. Bij de 50-plussers ligt die verhouding in beide gevallen laag, wat erop wijst dat er enerzijds relatief weinig werkzoekende 50-plussers bij komen (laag ontslagrisico), en anderzijds ook weinig werkzoekende 50-plussers uitstromen naar werk.

De verhouding 'uitstroom naar werk/arbeidsreserve' is een goede waardemeter voor de **maandelijkse kans op werk**, en die fluctueert amper voor de 50-plussers (figuur 13, lichtrode lijn). In de periode 2007-2010 stroomden maandelijks telkens maar rond de 3% van de werkzoekende 50-plussers door naar werk, bij de andere leeftijdscategorieën ligt de tewerkstellingskans een heel stuk hoger. En bij de jongeren werd ze duidelijk ook gevoelig beïnvloed door de afgelopen economische crisis, terwijl dit amper het geval was voor oudere werkzoekenden. De lage uitstroomkans voor oudere werkzoekenden wijst dus op een structureel probleem, ongeacht de conjunctuur.

⁵ Meer specifiek wordt hierbij de uitstroom naar werk in de loop van maand x+1 gedeeld door het aantal NWWZ op het eind van maand x.

Figuur 13: Gemiddelde instroom in de werkloosheid vanuit werk t.o.v. de totale stock NWWZ en gemiddelde uitstroom uit de werkloosheid naar werk t.o.v. de totale stock NWWZ ('Maandelijke kans op werk'), evolutie 2007-2010



De kans op werk daalt ook sterk met de werkloosheidsduur (tabel 4). Van de 50-plussers die minder dan 1 jaar werkzoekend zijn, gaat elke maand nog 6,9% opnieuw aan de slag tegenover slechts 0,7% voor werkzoekende 50-plussers die langer dan 2 jaar werkzoekend zijn. Het is dus erg belangrijk dat het beleid kort op de bal speelt en tracht te vermijden dat 50-plussers langdurig werkloos worden.

Tabel 4: Maandelijke kans op werk voor NWWZ naar leeftijd en werkloosheidsduur, Vlaams Gewest, 1ste sem. 2009

	<1 jaar werkloos	1-2 jaar werkloos	>2 jaar werkloos
<25 jaar	16,7%	8,4%	7,2%
25-49 jaar	12,2%	6,7%	4,0%
50+	6,9%	2,0%	0,7%
Totaal	12,8%	5,9%	2,3%

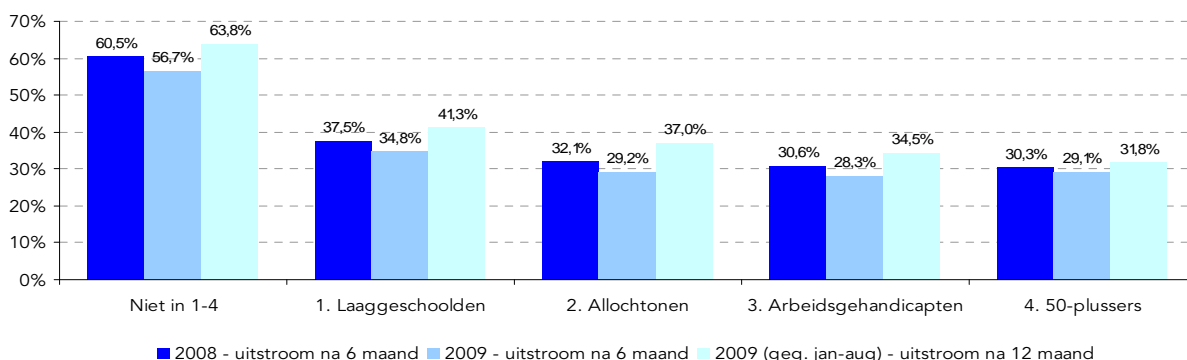
bron: VDAB (bewerking Departement WSE)

De berekende percentages liggen bij de 50-plussers, zeker voor de langdurig werklozen, uiteraard ook bijzonder laag omdat het aantal oudere NWWZ (de stock) in het afgelopen decennium door een aantal overheidsmaatregelen sterk is toegenomen (zie ook hoofdstuk 'werkloosheidsgraad'). Een aanzienlijk deel van die 'terug geactiveerde' 50-plussers was echter niet gemotiveerd om opnieuw aan de slag te gaan, waardoor het aantal langdurig werkzoekenden geleidelijk aan sterk is opgelopen⁶.

Als we nagaan **hoeveel nieuw ingestroomde werkzoekenden** na ten laatste zes maanden werkloosheid terug aan de slag gaan (figuur 14a), blijkt dat 50-plussers niet slechter presteren dan andere kansengroepen (enkel de laaggeschoolden doen het iets beter). Het verschil met werkzoekenden die niet tot een kansengroep behoren, blijft weliswaar zeer groot: van de werkzoekende 50-plussers die in 2009 hun job verloren, vond minder dan 1 op 3 (29,1%) binnen het half jaar terug werk, terwijl dit bij de niet-kansengroep ruim de helft is.

Twaalf maanden na instroom is het aantal 50-plussers dat werk vond (31,8%) echter amper toegenomen, bij de andere kansengroepen is dat een stuk beter.

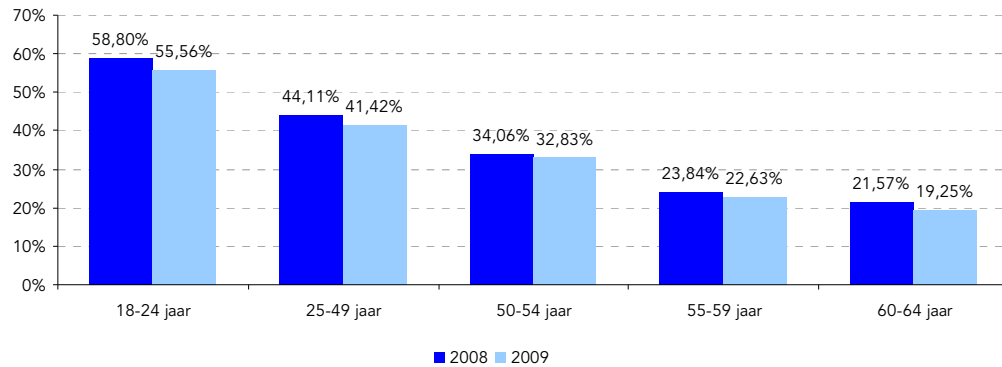
Figuur 14a: Uitstroom naar werk van nieuw ingestroomde werkzoekenden (2008 en 2009), gemeten zes en twaalf maanden na instroom. Opsplitsing naar kansengroep.



⁶ Het gaat hier uiteraard enkel om niet-werkende werkzoekenden, vele 50-plussers zitten ook in andere statuten. Over alle stelsels heen waren er in 2009 zo'n 300.000 50-plussers met een uitkering.

Ook bij nieuw ingestroomde werkzoekenden neemt de uitstroom naar werk duidelijk systematisch af met de leeftijd (figuur 14b). Bij nieuwe werkzoekenden ouder dan 55 en 60 jaar ligt het uitstroompercentage naar werk een heel stuk onder dat van de 50-54-jarigen. Die laatste subgroep doet het t.o.v. de andere kansengroepen niet zo slecht, maar toch waren meer dan 2 op 3 50-54-jarigen 6 maanden nadat ze werkloos werden nog steeds op zoek naar een job. Een deel van hen zal ondertussen ongetwijfeld in de langdurige werkloosheid zijn terecht gekomen. Het gaat weliswaar om metingen in volle crisis, het wordt afwachten wat de invloed van de conjunctuurhereneming op de uitstroomcijfers zal zijn.

Figuur 14b: Uitstroom naar werk van nieuw ingestroomde werkzoekenden (2008 en 2009), gemeten zes maanden na instroom. Opsplitsing naar leeftijd.



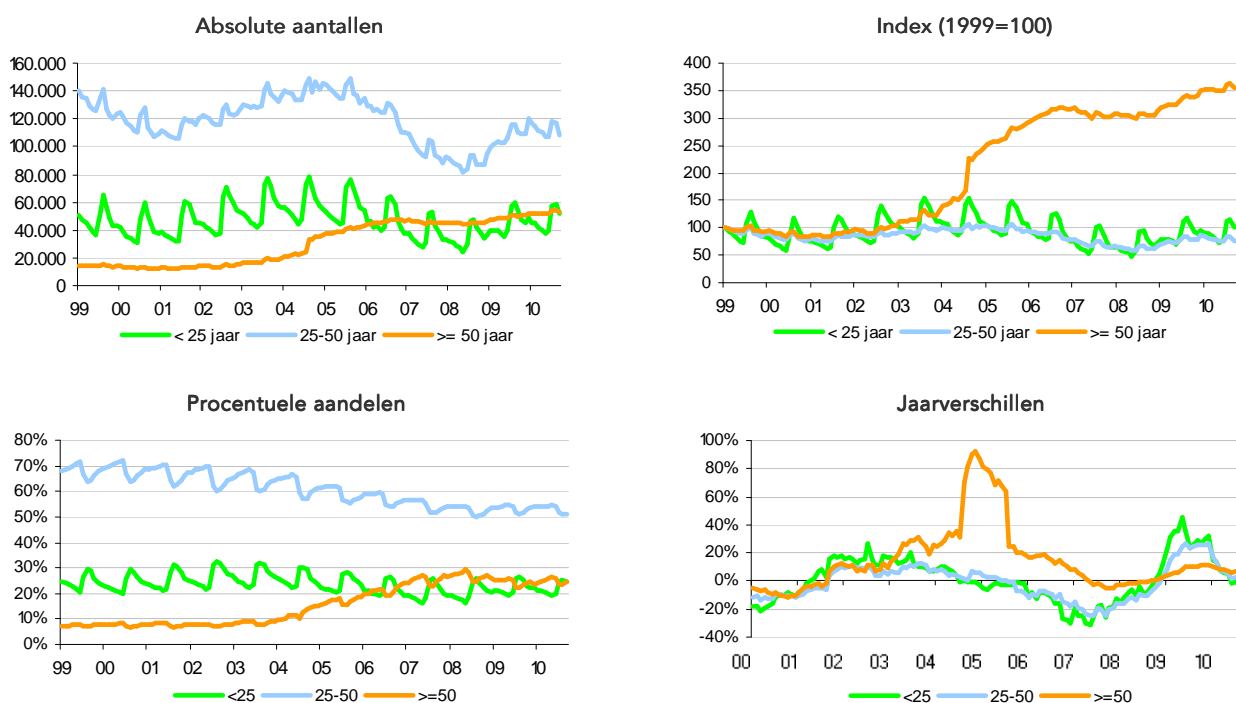
Evolutie NWWZ naar leeftijd

Ondanks de prille algemene werkloosheidsdaling (-1,1%), steeg het aantal werkzoekende 50-plussers in september 2010 nog steeds (+ 4,9%). Bij de jongeren en bij de 25-50-jarigen daalt de werkloosheid sinds respectievelijk juni en september 2010.

Tijdens de crisis steeg de oudste leeftijdsgroep het traagst. Karakteristiek voor de 50-plussers is immers het lagere ontslagrisico: iets oudere werknemers hebben stabielere banen, ze hebben meer ervaring en anciënniteit, en bij naakte ontslagen worden ze minder geïsoleerd dan jongeren. Nu de economie terug aantrekt blijkt andermaal dat werkzoekende 50-plussers minder uitgesproken reageren op de conjunctuur. Bovendien ondergaat deze groep de impact van de vergrijzing, de hogere vrouwelijke arbeidsmarktaandeelname en verschillende overheidsmaatregelen (zie opsomming onder paragraaf werkloosheidsgraad).

Vooral door de overheidsmaatregelen is het aantal werkzoekende 50-plussers sinds halfweg 2002 doorlopend blijven stijgen, op een bescheiden daling na in de periode mei 2007-augustus 2008. In het bijzonder door de labeling van werkzoekenden met mini-vrijstelling in augustus 2004, en doordat PWA-werkenemers sinds oktober 2004 terug beschikbaar moesten zijn voor de arbeidsmarkt, steeg het aantal en aandeel 50-plussers in de werkloosheidsstatistiek eind 2004 bijzonder scherp, zoals overduidelijk blijft uit de verschillende evolutiegrafieken in figuur 15.

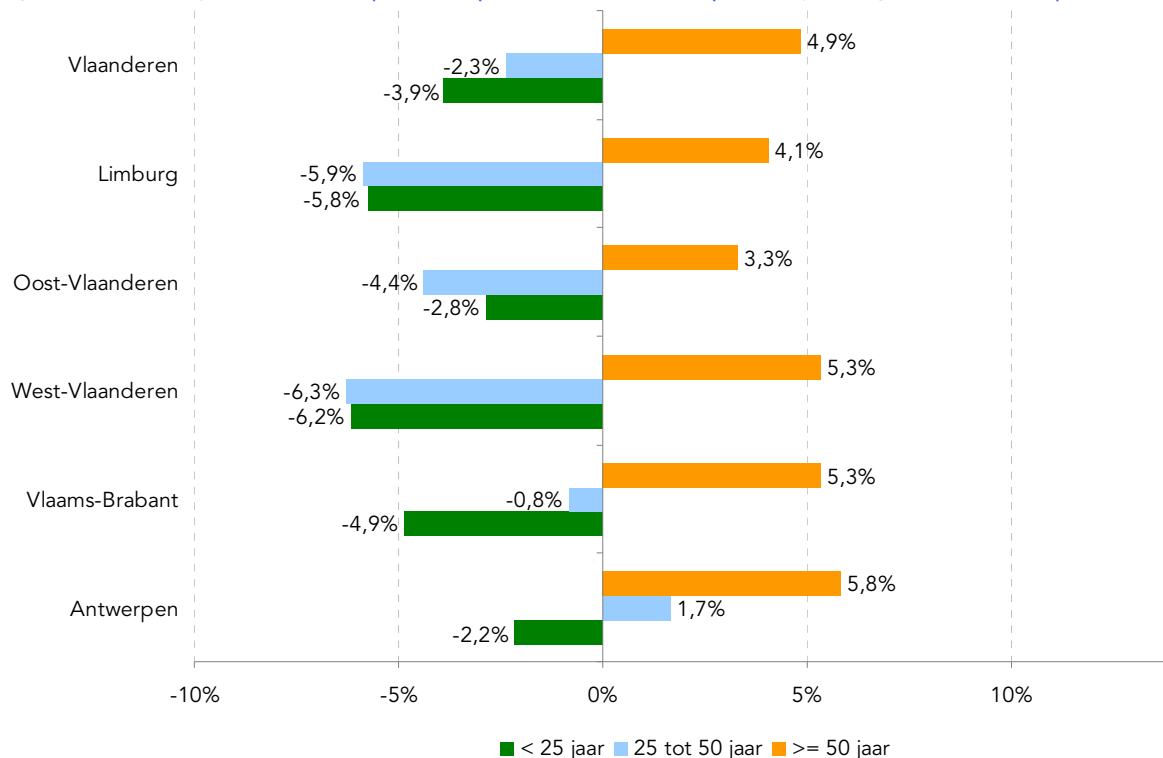
Figuur 15: Evolutie NWWZ naar leeftijd – Vlaams gewest 1999-2010



Regionale verschillen in evolutie

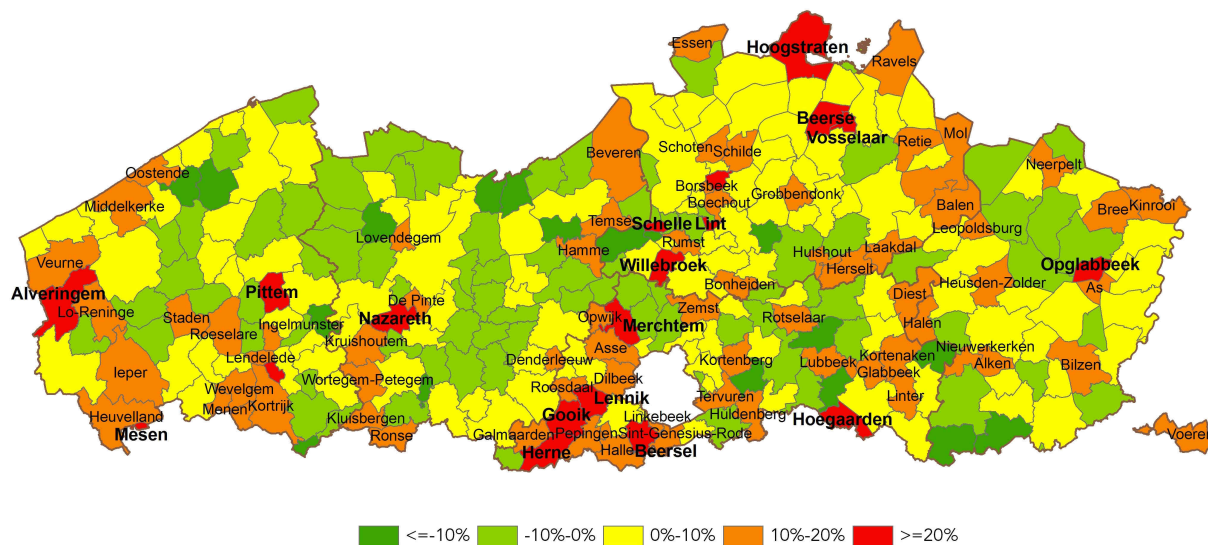
In september 2010 steeg het aantal oudere werkzoekenden in alle Vlaamse provincies, terwijl de werkloosheid bij de andere leeftijdscategorieën al aan het dalen was (met uitzondering van de 25-50-jarigen in de provincie Antwerpen). De werkloosheidsstijging bij de 50-plussers is het kleinst in de provincies Oost-Vlaanderen (+3,3%) en Limburg (+4,1%), in de andere provincies ligt ze nog boven de 5%.

Figuur 16: Evolutie (jaarverschillen sep. 2010-sep. 2009) aantal NWWZ per leeftijdscategorie en Vlaamse provincie



Dat de werkloosheidsstijging bij de 50-plussers voorlopig het mildst is in Oost-Vlaanderen en Limburg blijkt ook als je de evolutie per gemeente bekijkt. In heel wat gemeenten heeft de algemene werkloosheidsdaling zich daar ook al bij de 50-plussers ingezet (licht- en donkergroen). Dat geldt ook in Vlaams-Brabant en West-Vlaanderen, maar die provincies tellen eveneens verschillende gemeenten met een nog scherpe stijging van het aantal werkzoekende 50-plussers (bv. ten westen van Brussel).

Figuur 17: Evolutie (jaarverschil sep. 2010 – sep. 2009) aantal werkzoekende 50-plussers per gemeente, Vlaams gewest

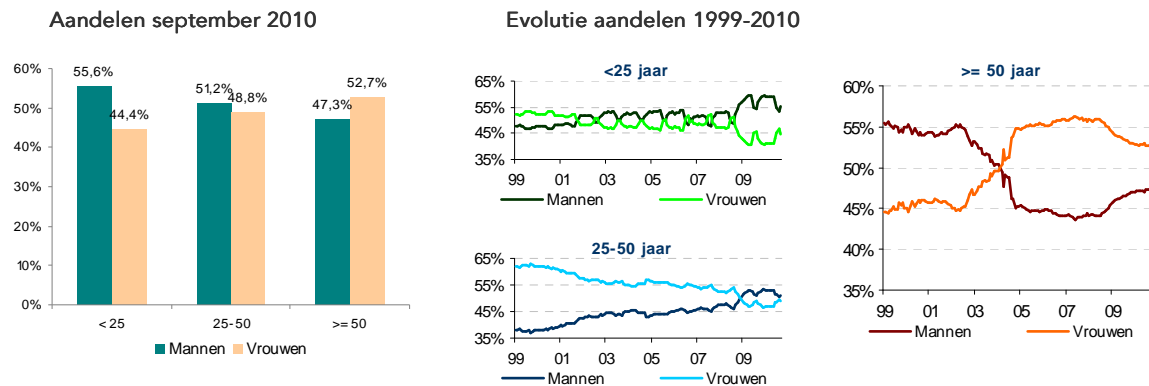


Indeling naar geslacht

Tabel 5: Nwwz naar geslacht en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
Mannen	28.729	55.128	24.809
Vrouwen	22.976	52.599	27.627
Totaal	51.705	107.727	52.436

Figuur 18: Nwwz naar geslacht en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest

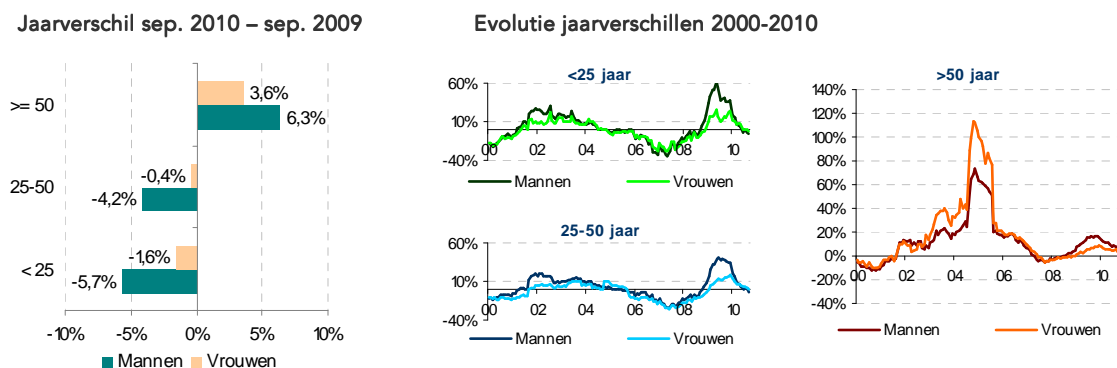


In tegenstelling tot de andere leeftijdscategorieën, waren er in september 2010 bij de werkzoekende 50-plussers meer vrouwen (52,7%) dan mannen (47,3%). Het aandeel (figuur 18) werkzoekende vrouwen van boven de vijftig is sinds eind 2002 scherp beginnen stijgen en overschreed in maart 2004 het aandeel mannen. Vanaf eind 2004 steeg het aandeel vrouwelijke werkzoekende 50-plussers nog verder, vooral omdat de PWA-werknemers, waaronder relatief veel vrouwen, niet meer vrijgesteld konden blijven van inschrijving als werkzoekende.

Doordat mannen in meer conjunctuurgevoelige sectoren werken, werden zij door de recente economische crisis relatief harder getroffen dan vrouwen. Hun aandeel in de werkloosheid steeg daardoor in alle leeftijdscategorieën en resulteerde bij de jongeren en de 25-50-jarigen zelfs in een historische omslag met meer mannelijke dan vrouwelijke werkzoekenden.

Die hogere crisisgevoeligheid bij de mannen maakt dat in september 2010 het aandeel werkzoekende 50-plussers bij de mannen (+6,3%) nog steeds scherper steeg dan bij de vrouwen (+3,6%) (figuur 19). De conjuncturomslag zorgt bij de andere leeftijdscategorieën intussen wel voor een omgekeerde beweging. De conjunctuurgevoelige sectoren zijn weer volop aan het rekruteren wat tot een grotere werkloosheidsdaling leidt bij de mannen.

Figuur 19: Nwwz naar geslacht en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest

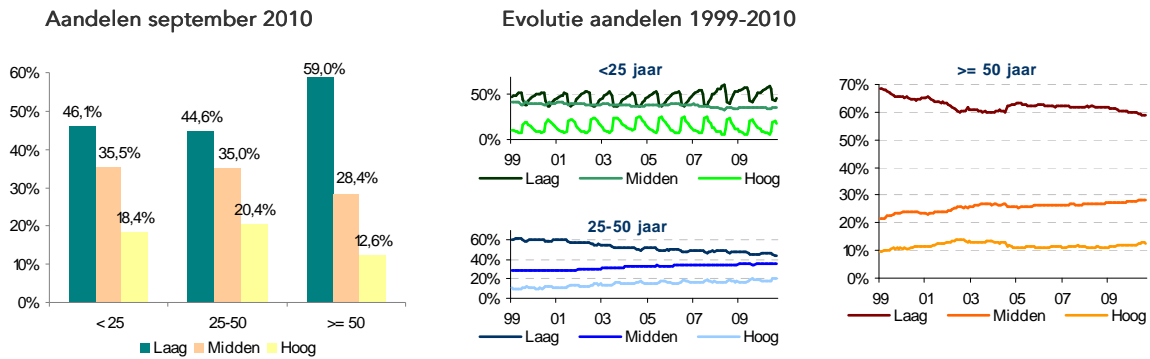


Indeling naar studieniveau

Tabel 6: Nwwz naar studieniveau en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
Laaggeschoold	23.857	48.013	30.933
Middengespoold	18.352	37.728	14.877
Hooggeschoold	9.496	21.986	6.626
Totaal	51.705	107.727	52.436

Figuur 20: Nwwz naar studieniveau en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest

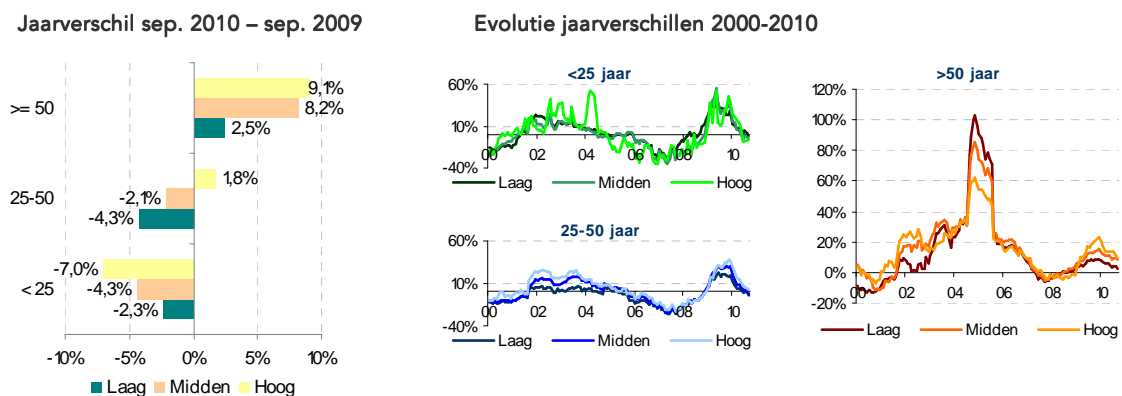


Bijna zes van de tien (59%) werkzoekende 50-plussers is laaggeschoold (figuur 20), een stuk meer dan bij de andere leeftijdscategorieën. Uiteraard vergemakkelijkt dit hun zoektocht naar werk niet.

Door de democratisering van het onderwijs neemt het aantal laaggeschoolde werkzoekende 50-plussers wel geleidelijk aan af en komen er hoger geschoolden in de plaats. Veel laaggeschoolde 58-plussers verlaten immers de arbeidsmarkt ((brug)pensioen) en worden onderaan de leeftijdspiramide afgelost door 50-jarigen die meer studiekansen hadden.

De stijging van de werkloosheid bij 50-plussers in september 2010 (+4,9%) komt voor het merendeel op rekening van de midden- en hooggeschoolden (figuur 21). Bij de laaggeschoolde 50-plussers bleef de werkloosheidsstijging relatief beperkt tot 2,5%. Ook uit de evolutie van de jaarverschillen blijkt dat bij deze subgroep de werkloosheidsstijging tijdens de recente crisis het kleinst was. Dit betekent daarom niet dat ze het meest gespaard bleven. Alle laaggeschoolden werden door de crisis hard getroffen, maar velen onder hen kwamen in het stelsel van de tijdelijke werkloosheid terecht en dit drukt de cijfers (want tijdelijk werklozen worden niet als NWWZ geteld).

Figuur 21: Nwwz naar studieniveau en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest

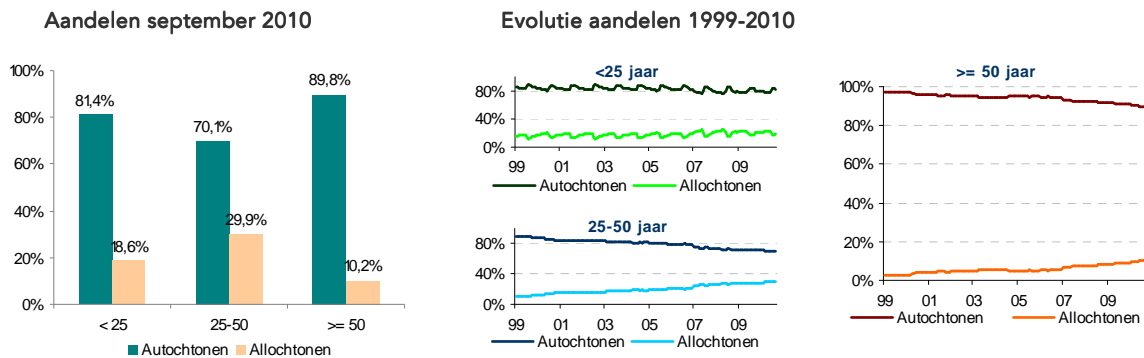


Indeling naar origine

Tabel 7: Nwwz naar origine en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
Autochtonen	42.094	75.464	47.086
Allochtonen	9.611	32.263	5.350
Totaal	51.705	107.727	52.436

Figuur 22: Nwwz naar origine en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest

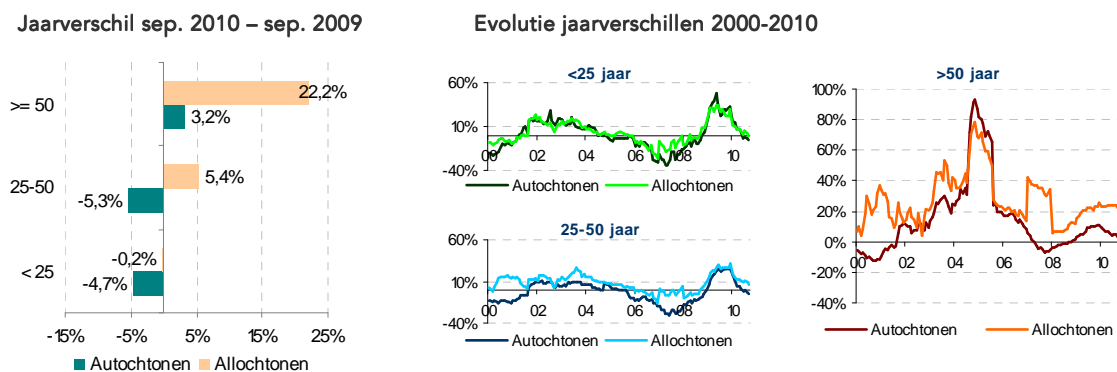


Het aandeel allochtonen (10,2%) ligt bij de werkzoekende 50-plussers duidelijk lager dan bij de andere leeftijdscategorieën (figuur 22), maar het is in de laatste jaren wel scherp gestegen (in september 1999 was nog maar 3% van de oudere NWWZ allochtoon). Die stijging komt deels door de nieuwe methodiek om allochtonen te detecteren. Vanaf januari 2007 kent de VDAB via het rijksregister immers de vorige nationaliteit van alle werkzoekenden⁷: het aandeel allochtonen bij de oudere NWWZ steeg hierdoor in één maand van 5,3% (dec. '06) naar 6,8% (jan. '07). Maar sindsdien is hun aandeel systematisch verder blijven toenemen. Hetzelfde geldt voor de 25-50-jarigen.

Het stijgend aandeel werkzoekende allochtonen wordt bevestigd door de evolutie van de jaarverschillen in kaart te brengen (figuur 23). In september 2010 was de werkloosheidsstijging bij de allochtone 50-plussers (+22,2%) maar liefst zeven maal hoger dan bij de autochtone 50-plussers (+3,2%). De evolutiecijfers geven ook aan dat het aantal allochtone werkzoekende 50-plussers al meer dan een decennium ononderbroken aan het stijgen is, en dat die stijging bijna systematisch boven die van de autochtone 50-plussers ligt. Ook de 25-50-jarige allochtonen presteren systematisch duidelijk minder goed dan hun autochtone leeftijdsgenoten.

Sinds april 2009 ligt de werkloosheidsstijging bij de allochtone 50-plussers continu boven de 20%, het is daar nog wachten op het eerste herstel.

Figuur 23: Nwwz naar origine en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest



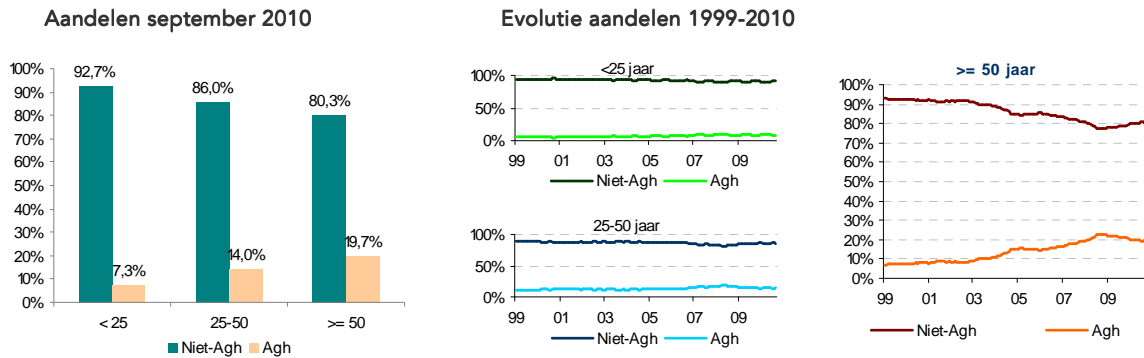
⁷ Vroeger konden via een naamherkenningsprogramma enkel de Maghrebijnen en Turken gedetecteerd worden.

Indeling naar arbeidshandicap

Tabel 8: Nwwz naar arbeidshandicap en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
Niet arbeidsgehandicapt	47.954	92.648	42.100
Arbeidsgehandicapt	3.751	15.079	10.336
Totaal	51.705	107.727	52.436

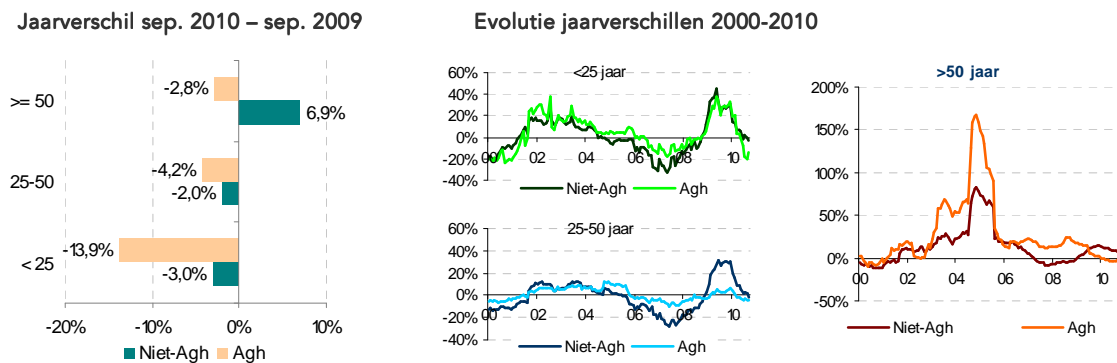
Figuur 24: Nwwz naar arbeidshandicap en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest



Het aandeel arbeidsgehandicapten ligt bij de werkzoekende 50-plussers (19,7%) duidelijk hoger dan bij de andere leeftijdsgroepen (figuur 24). Niet onlogisch, gezien in de totale bevolking het aantal personen met een handicap duidelijk toeneemt met de leeftijd. Het aandeel arbeidsgehandicapten bij de werkzoekende 50-plussers is het afgelopen decennium wel systematisch toegenomen. Ook hier speelt het feit dat veel 50-plussers zich sinds eind 2004 opnieuw beschikbaar moesten stellen op de arbeidsmarkt een duidelijke rol. Velen onder hen werden door zowel de RVA als de VDAB als (zeer) beperkt geschikt gelabeld wat het aantal arbeidsgehandicapte werkzoekenden ouder dan vijftig sterk deed toenemen, met stijgingspercentages tot boven 150% (figuur 25).

Bij de arbeidsgehandicapte 50-plussers is de werkloosheid intussen wel duidelijk aan het dalen (-2,8%), bij de niet-arbeidsgehandicapten is dat (voorlopig) nog niet het geval (figuur 25).

Figuur 25: Nwwz naar arbeidshandicap en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest

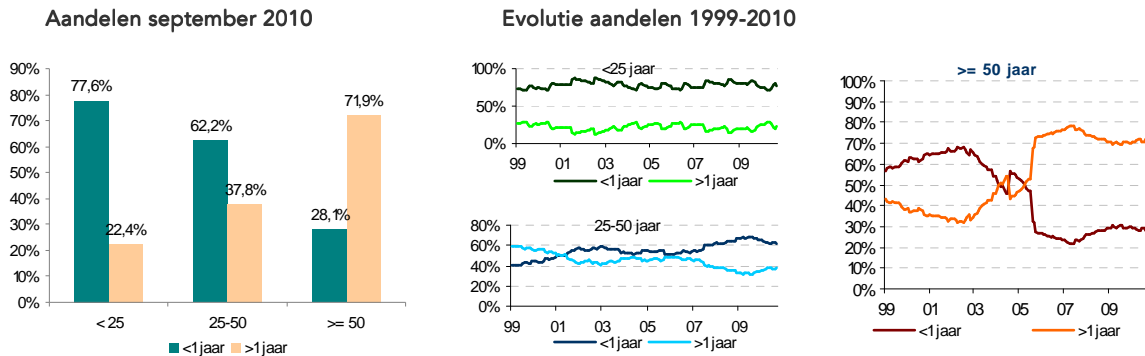


Indeling naar werkloosheidsduur

Tabel 9: Nwwz naar werkloosheidsduur en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
<1 jaar	40.116	67.006	14.755
>1 jaar	11.589	40.721	37.681
Totaal	51.705	107.727	52.436

Figuur 26: Nwwz naar werkloosheidsduur en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest

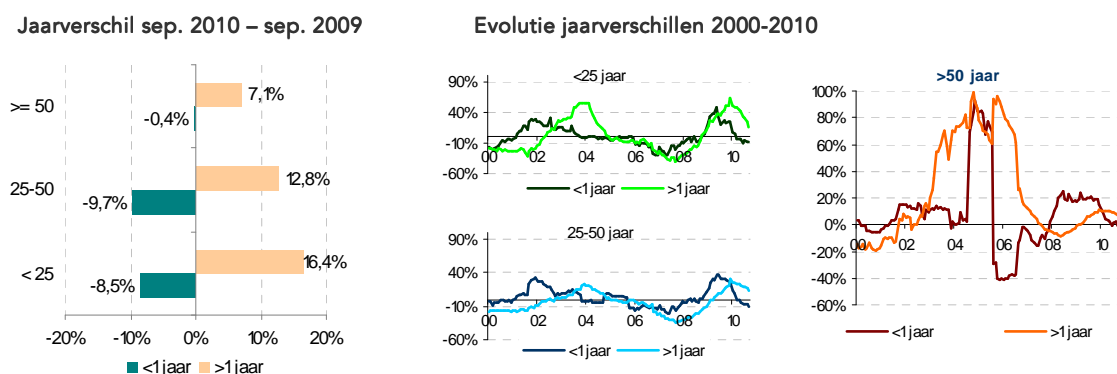


Bijna drie op vier werkzoekende 50-plussers (71,9%) is langdurig werkloos (figuur 26). Dat is uiteraard bijzonder veel, zeker in vergelijking met de andere leeftijdscategorieën. Een groot deel is zelfs zeer langdurig werkloos: meer dan de helft (55,9%) langer dan 2 jaar, en 1 op 3 (32,6%) zelfs meer dan 5 jaar! Vanaf 3 jaar werkloosheid tellen de werkzoekende 50-plussers ook meer vrouwen dan mannen, bij de langer dan 5 jaar werkzoekende 50-plussers is zelfs 61% van het vrouwelijke geslacht.

De cumulatie van 'discriminerende' factoren zoals leeftijd, studieniveau (bijna 60% is laaggeschoold) en arbeidshandicap (bijna 20% is arbeidsgehandicapt) zorgt ervoor dat 50-plussers sowieso niet snel een job vinden. Maar daarnaast speelde de activering van een groot deel 50-plussers eveneens een belangrijke rol in de stijging van het aantal langdurig werkzoekenden. Initieel zorgden deze 'nieuwe werkzoekenden' voor een sterke toename van het aantal (en aandeel) kortdurig werkzoekende 50-plussers (figuur 26 en 27). Maar het merendeel onder hen was een jaar later nog steeds werkloos, waardoor het aantal langdurig werkzoekenden scherp toenam.

In september 2010 was de langdurige werkloosheid nog bij alle leeftijdscategorieën aan het stijgen, terwijl het aantal kortdurig werkzoekenden al over de hele lijn afnam. Bij de 50-plussers (figuur 27) was zowel de stijging van de langdurige werkloosheid (+7,1%) als de daling van de kortdurige werkloosheid (-0,4%) het meest beperkt. Dat sluit aan bij figuur 15, waarbij al bleek dat de werkloosheid bij 50-plussers minder conjunctuurgevoelig is.

Figuur 27: Nwwz naar werkloosheidsduur en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest

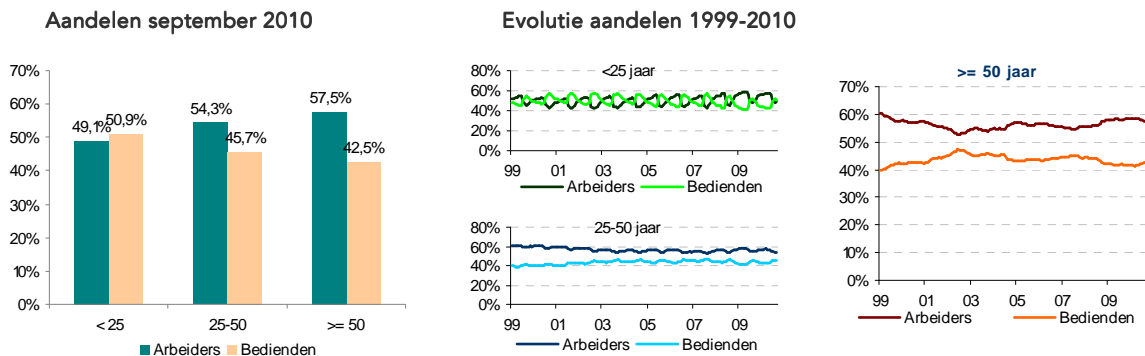


Indeling naar beroepsgroep

Tabel 10: Nwwz naar beroepsgroep en leeftijd, september 2010, Vlaams gewest

	<25	25-50	<=50
Arbeiders	25.390	58.514	30.139
Bedienden	26.315	49.213	22.297
Totaal	51.705	107.727	52.436

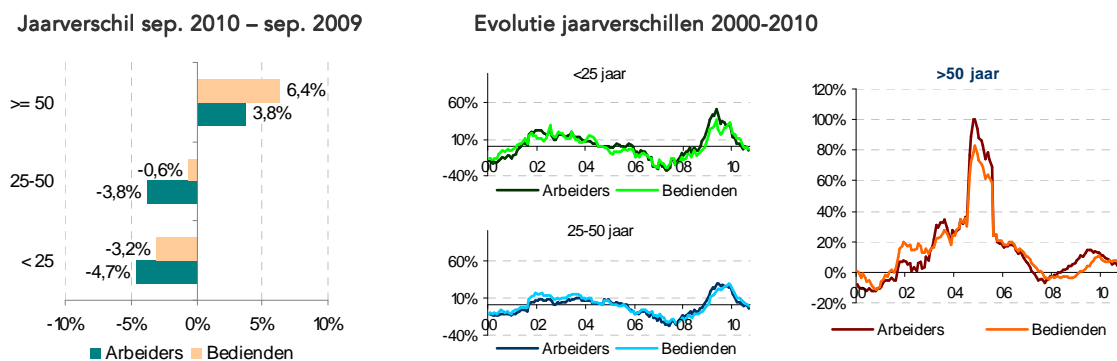
Figuur 28: Nwwz naar beroepsgroep en leeftijd, procentuele aandelen en evolutie, Vlaams gewest



Bij de werkzoekende 50-plussers zijn er beduidend meer arbeiders (57,5%) dan bedienden (42,5%). Dat is ook zo bij de 25-50-jarigen, maar minder uitgesproken (figuur 28). In september 2010 waren er iets meer jonge werkzoekenden die een bediendenberoep ambiëren, maar dit is erg afhankelijk van de maand waarin dit bekeken wordt zoals duidelijk uit de evolutiegrafiek blijkt. Bij elke jaarlijkse instroom van nieuwe schoolverlaters stijgt het aandeel hooggeschoolden bij de jonge werkzoekenden, en zij hebben meestal een bediendenberoep op het oog.

De werkloosheid bij de 50-plussers steeg in september 2010 sterker bij de bedienden (+6,4%) dan bij de arbeiders (+3,8%), maar uit de evolutiegrafiek blijkt dit een recent gegeven te zijn. Over de hele crisis heen steeg de werkloosheid bij de oudere arbeiders sterker dan bij de bedienden. Het lagere ontslagrisico speelt bij hen wellicht sterker dan bij de oudere bedienden (hoge ontslagkosten). Maar het verschil tussen beide groepen is wellicht nog groter, omdat er veel meer arbeiders dan bedienden in het stelsel van de tijdelijke werkloosheid terecht kwamen (en dus niet meetellen in de NWWZ-cijfers).

Figuur 29: Nwwz naar beroepsgroep en leeftijd, jaarverschillen en evolutie, Vlaams gewest



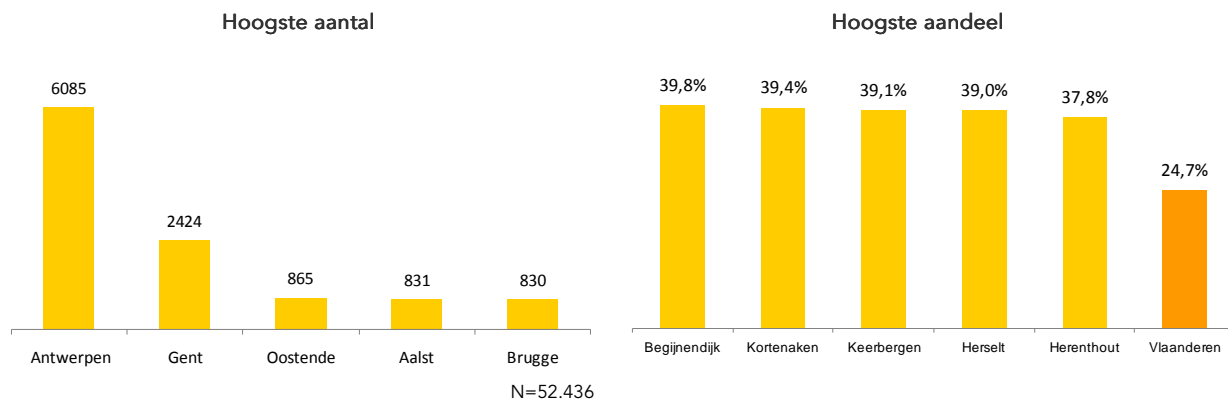
Werkzoekende 50-plussers per gemeente

Het aandeel werkzoekende 50-plussers verschilt sterk per gemeente en varieert ruwweg tussen 15% en 40%.

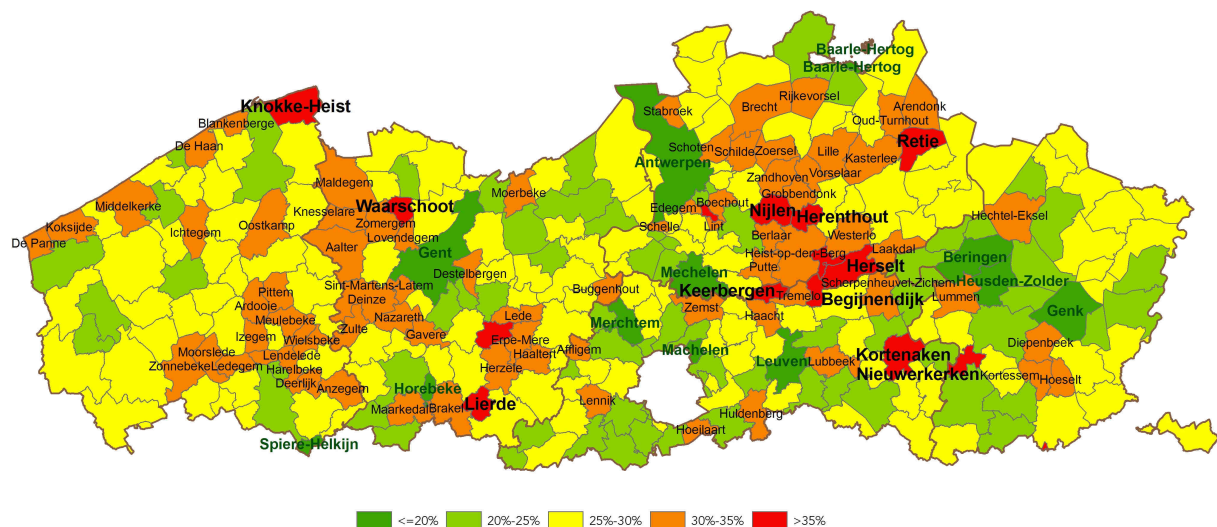
Hoge concentraties werkzoekende 50-plussers bevinden zich in verschillende gemeenten aan de Kust en het zuidoosten van West-Vlaanderen; in het Meetjesland, de Leiestreek en het zuiden van Oost-Vlaanderen; in het arrondissement Turnhout; en ten slotte in een aantal Vlaams-Brabantse en Limburgse gemeenten. Begijnendijk heeft het grootste aandeel werkzoekende 50-plussers (39,8%). Door de aanwezigheid van vele jonge allochtonen en/of studenten tellen steden als Antwerpen, Gent, Mechelen, Leuven en Genk, en de meeste gemeenten in de Brusselse rand, relatief weinig oudere werkzoekenden.

In absolute aantallen tellen de steden Antwerpen, Gent, Oostende, Aalst en Brugge de meeste werkzoekende 50-plussers, samen goed voor een vijfde (21%) van het totaal. De stad Antwerpen telt ruimschoots het grootste aantal (6.085). In al deze vijf steden steeg het aantal werkzoekende 50-plussers: het sterkst in Oostende (+10,1%), het minst in Aalst (+1,5%).

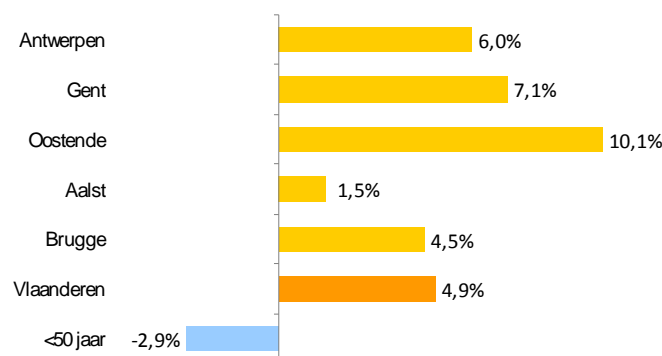
Figuur 30: Top vijf gemeenten met hoogste aantal en aandeel werkzoekende 50-plussers, september 2010, Vl. gewest



Figuur 31: Aandeel werkzoekende 50-plussers per gemeente



Figuur 32: Top vijf gemeenten met hoogste aantal werkzoekende 50-plussers – evolutie sep. 2010 - sep. 2009



Hoge drempels

Om de werkzaamheidsgraad van onze 50-plussers gevoelig te verhogen, zullen we het gevecht moeten aangaan tegen verschillende (toren)hoge drempels:

- Werkgevers vinden de **loonkosten** voor oudere werknemers, ondanks de verschillende tewerkstellingspremies, vaak nog steeds te hoog. Uit de loonstudies van Hay Group blijkt dat de Belgische lonen heel erg leeftijdsgebonden zijn. Concreet zal een oudere werknemer met dezelfde functie meer verdienen dan een jongere. Dat heeft alles te maken met onze loonsystematiek waarbij loonschalen gebonden zijn aan leeftijd en/of anciënniteit. Die loonkloof tussen ouderen en jongeren is het grootst in België. Onderzoek naar het reservatieloon⁸ geeft bovendien aan dat oudere kandidaten sowieso minder bereid zijn om een lager loon te aanvaarden⁹, en dat beperkt uiteraard het aantal jobs waarvoor men nog in aanmerking komt. Opvallend is alleszins dat landen met de hoogste arbeidsparticipatie de kleinste loonkloof hebben tussen ouderen en jongeren voor eenzelfde functie(niveau). We kunnen dus niet rond de vaststelling heen dat de Belgische loonvorming veel te sterk leeftijdsafhankelijk is. Er zal dus ook aan onze loonsystematiek moeten gesleuteld worden.
- Naast de hoge loonkosten, willen veel werkgevers bovendien niet het risico lopen om enkele jaren na aanwerving van een 50-plusser eveneens **hoge ontslag- of brugpensioenkosten** te moeten betalen. Dat de ontslagkosten hoog oplopen in België is echter vooral een hardnekkige perceptie bij werkgevers, en moet sterk worden gerelativeerd. Werkgevers schermen graag met de maximale opzegtermijnen die bedienden kunnen krijgen, maar dat gaat in feite enkel op bij een minderheid van de ontslagen werknemers. Uit het rapport "Doing Business 2009" van de Wereldbank blijkt duidelijk dat België op het vlak van ontslagkosten allesbehalve één van de duurste landen is¹⁰.
- Werkgevers hebben vaak het **(voor)oordeel** dat oudere werknemers minder dynamisch en flexibel zijn, weinig productief, vaak ziek Dit wordt onder meer door Nederlands enquêteonderzoek bevestigd: "Een veroudering van het personeelsbestand betekent in de ogen van werkgevers toenemende kosten en een productiviteitsontwikkeling die daarmee geen gelijke tred houdt. Van de ondervraagde werkgevers verwacht 76% dat met een vergrijzend personeelsbestand de arbeidskosten zullen toenemen, terwijl maar 7% een productiviteitsgroei verwacht. Oudere werknemers zijn volgens veel werkgevers minder productief, meer ziek en staan de toepassing van technische vernieuwingen in de weg."¹¹

Hoewel er voor veel van deze stellingen geen concreet bewijs is, blijven deze stereotypes een hardnekkig leven leiden. Maar er zijn voldoende studies en feiten die verschillende van de vooroordelen ontkrachten en 50-plussers een resem positieve eigenschappen toekennen. Een greep:

- Volgens onderzoek van dr. Luc Swinnen, al jaren gespecialiseerd in stressmanagement, neemt het stressniveau, en dus ook het absentisme, af vanaf 50 jaar.
- Onderzoek van Zebrazone¹² geeft aan dat 50-plussers weliswaar langer afwezig blijven als ze ziek zijn, maar dat de frequentie van het verzuim bij jongeren groter is. Onverwachte korte afwezigheden verstoren de werking van ondernemingen vaak meer, voor langere afwezigheden kan men vaak makkelijker een oplossing vinden.
- Het internationale onderzoeksbureau Sirota Survey Intelligence¹³ onderzocht de attitudes van 300.000 werknemers in meer dan 50 organisaties en stelde vast dat de oudste werknemers de hoogste graad van betrokkenheid bij hun werk en werkgever tonen. Werkgevers doen er volgens het onderzoeksbureau goed aan deze loyale en enthousiaste medewerkers aan boord te houden, en deeltijdwerk of flexibelere werkuren voor hen te overwegen.
- Onderzoek naar engagerende loopbanen van Hay Group¹⁴ sluit hierbij aan en concludeert dat oudere werknemers vaak een hoger (werk)engagement hebben. Maar het is wel belangrijk dat er via goed en leeftijdsbewust HR-beleid voor gezorgd wordt dat ze zolang mogelijk 'meekunnen' en dat veroudering van competenties zoveel mogelijk wordt vermeden. Met actieve loopbaanondersteuning moet voorkomen worden dat oudere werknemers vroegtijdig afglijden naar de 'loismakingsfase', want dan neemt het engagement sterk af. Oudere werknemers worden te vaak gearkeerd in hun job en de aandacht van HR verschuift naar de jongere collega's.
- Uit de jaarlijkse Bedrijfsgezondheidsindex van het Nederlandse Lifeguard¹⁵ (gespecialiseerd in gezondheidsmanagement) blijkt dat oudere werknemers een betere vitaliteit en mentale

⁸ Het minimale loonniveau dat men bereid is te aanvaarden

⁹ O.a. Ahn, N. & García-Pérez, J.I. 2002. Unemployment duration and workers' wage aspirations in Spain. Spanish. Economic Review, 4, 103-118.

¹⁰ In België betaalt een werkgever gemiddeld 16 weken loon bij ontslag, in Nederland 17, in Frankrijk 32 en in Duitsland 69. Het Oeso-gemiddelde ligt op 25,8 weken.

¹¹ Steunpunt WSE, Over.Werk 2007/2, De lusten en lasten van oudere werknemers – in de ogen van werkgevers. Onderzoek van het Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut (Nidi) 2007.

¹² Absenteïsme in België 2007, Zebrazone / Securex (2008)

¹³ The Enthusiastic Employee, How Companies Profit by Giving Workers What They Want, David Sirota e.a. (2005)

¹⁴ Engagement Study 2010 - Omstreden Treden, Hay Group. De 'Engagement Study' peilt jaarlijks naar werkengagement en verloopintenties en koppelt beide aan één of meer specifieke hefboomen om in te zetten voor een duurzaam HR-beleid.

¹⁵ Zie onder meer de Bedrijfsgezondheidsindex 2007 en 2009, www.lifeguard.nl

gezondheid ervaren dan hun jongere collega's. Dit komt onder meer doordat ze een gezondere levensstijl hebben. Het onderzoek is afgenomen bij 69 bedrijven uit verschillende sectoren onder 8760 werknemers.

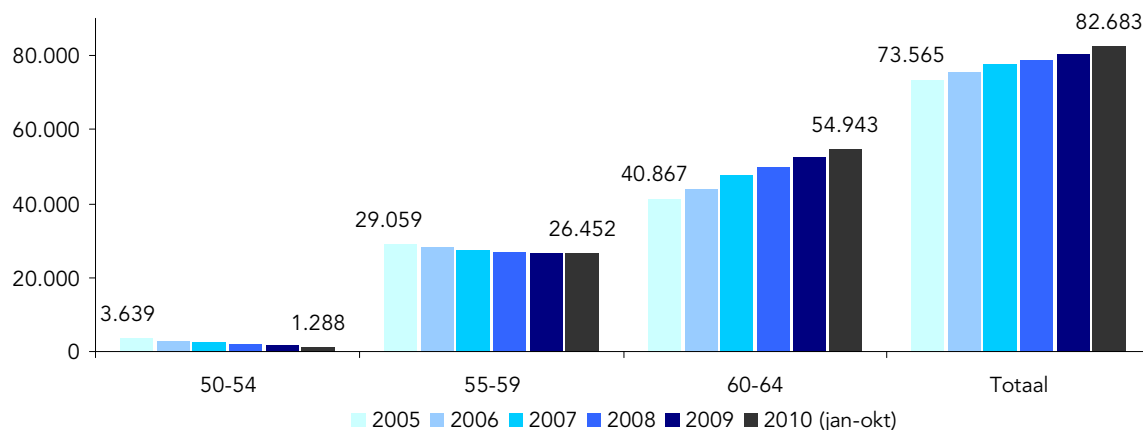
- o Oudere werknemers zijn flexibel inzetbaar. Ze hebben doorgaans geen kinderen meer in huis waardoor ze niet gebonden zijn aan school- of kinderopvanguren, en dus ook veel minder aan 9 to 5-werkuren.
- o De kans dat een 50-plusser bij dezelfde werkgever blijft, is groter dan bij jongeren. Marc Embo, schrijver van 'Is er nog werk na vijftig?' verwoordt het als volgt: "De kans dat een 50-plusser nog wegloopt is miniem. Deze leeftijdsgroep heeft minder behoefte aan promotie, heeft minder controle en aandacht nodig. Vaak zijn het rustbrengende figuren die geen zin meer hebben om ruzie te maken."
- De werkzoekende 50-plussers hebben hun **profiel** tegen: naast hun (in arbeidsmarkttermen) hoge leeftijd zijn ze relatief vaker laaggeschoold, langdurig werkloos of arbeidsgehandicapt. Allemaal kenmerken die hun kans op werk gevoelig verminderen.
- Veel werkzoekende 50-plussers willen niet meer voltijds aan de slag, en kampen daarbij met financiële **werkloosheidsvallen** die hun zin om werk te zoeken en te aanvaarden sterk drukt. Ze krijgen bij halftijdse werkhervatting weliswaar een inkomensgarantieuitkering (IGU), die hen een hoger inkomen garandeert dan als ze volledig werkloos waren gebleven, maar voor velen is dit waarschijnlijk onvoldoende. De hoogste kosten (bv. hypotheek en eventuele studiekosten van kinderen) zijn meestal achter de rug en ze hebben daarnaast eventueel ook een gevuld spaarpotje, elementen die niet onmiddellijk stimuleren om voor weinig extra inkomen vrije tijd te ruilen voor een (halftijdse) job.
- Om dezelfde financiële redenen is het **brugpensioen** sterk ingeburgerd. Het inkomen als bruggepensioneerde ligt vaak niet veel lager dan als werkende, en als de hoogste levenskosten dan al achter de rug zijn, is de rekensom snel gemaakt. Het gevolg is dat jonge bruggepensioneerden zelden terug aan het werk gaan.

Uit recent onderzoek van Aon-Hewitt¹⁶ blijkt ook dat indien je op 60 jaar stopt met werken, het wettelijk pensioen hooguit enkele procentjes minder bedraagt dan als je tot 65 doorwerkt. Zij die een aanvullend bedrijfspensioen krijgen, verliezen wel ongeveer een derde van de pensioenuitkering als ze op 60 stoppen met werken. In de meeste landen geldt dit ook voor wettelijke pensioenen, maar dus niet in België. Het verschil tussen pensioenbedrag en loon is voor werknemers (veel meer dan voor ambtenaren) wel erg groot, wat hen er (gelukkig) toch nog vaak van weerhoudt om vrijwillig vervroegd op pensioen te gaan (en nog enkele jaren heel wat inkomen te mislopen).

Met het generatiepact (wet 23/12/2005) werd alleszins de beweging ingezet van een ontmoediging van het brugpensioen. Door de voorwaarden om op brugpensioen te gaan te verstrengen, probeert het beleid het aantal bruggepensioneerden omlaag te krijgen.

Helaas blijft het aantal bruggepensioneerden in Vlaanderen voorlopig stijgen (zie figuur 33), op het eerste zicht is er dus weinig verandering in het gebruik van dit exit-statuuut. Maar als de cijfers per leeftijdscategorie worden bekeken, dient dit toch sterk genuanceerd. De stijging komt immers volledig op rekening van de 60-64-jarigen (de leeftijdscategorie met veruit het meeste bruggepensioneerden), in de andere leeftijdscategorieën is de daling al enkele jaren ingezet. Het Generatiepact lijkt dus toch zijn eerste vruchten af te werpen.

Figuur 33: Voltijds bruggepensioneerden naar leeftijdscategorie 2004-2010 (jaargemiddelden), Vlaams Gewest



Bron: Rijksdienst voor Arbeidsvoorziening

De geleidelijke stijging bij de 60-64-jarigen ligt bovendien voor een stuk aan het doorschuiven van bruggepensioneerden uit de leeftijdscategorie 55-59 jaar en zal er geleidelijk aan uit gaan. Maar ook de

¹⁶ 'Bedrijfspensioenen worden een must om druk op wettelijk pensioen te verlichten', Persbericht AON-Hewitt, 22 nov. 2011

vergrijzing speelt ongetwijfeld een rol: tussen 2005 en 2010 steeg het aantal 60-64-jarigen in Vlaanderen met 20,1%, bijna vier maal meer dan bij de 55-59-jarigen (+5,4%). Het blijft nu afwachten hoe dit de volgende jaren evolueert. Een meer grondige evaluatie zal nodig zijn om definitieve conclusies te trekken over de werkelijke impact van het Generatiepact en de noodzaak aan een eventuele verstrenging.

Doordat voor onze 50-plussers de drempels om werk te zoeken of te vinden zo enorm hoog zijn, is de **hertewerkstellingskans**¹⁷ van 50-plussers in Vlaanderen bij de laagste van Europa¹⁸. Enkel in Brussel, Wallonië, Slovenië, Griekenland en Luxemburg ligt de kans lager. Bovendien is in het merendeel van de EU-landen de hertewerkstellingskans minstens tweemaal hoger dan in Vlaanderen. Als we enkel naar de werkloze herintreders kijken, wordt het beeld zelfs nog somberder. Dan doen enkel de Waalse, Brusselse en Sloveense werklozen het nog slechter. In sommige landen zoals het Verenigd Koninkrijk en Noorwegen maken werklozen 6 tot 7 maal zoveel kans om terug aan de slag te gaan.

Landspecifieke institutionele spelregels (bv. regelgeving in verband met vervroegde uittrede, stimulering van aanwerving van 50-plussers, loonopbouw, enzovoort) spelen zeker de hoofdrol in de manier waarop het einde van de loopbaan verloopt en de graad van succes in de aanpak van de vergrijzing. Maar het belang van goede attitudes t.o.v. 50-plussers, en het wegwerken van vele vooroordelen, is minstens even belangrijk. In het Verenigd Koninkrijk bv. worden, in tegenstelling tot in België, oudere en jongere werknemers op vlak van arbeidsinzet veel meer als evenwaardig gezien. Het personeelsbeleid is ook navenant: oudere werknemers worden minder ontzien en er is meer aandacht voor beleid dat de productiviteit en loonkosten met elkaar in evenwicht brengt. De arbeidskosten worden door Britse werkgevers veel minder als een last gezien van een vergrijzend personeelsbestand. Dat komt voor een groot deel door het veel vlakkere leeftijds-inkomemensverloop (oudere werknemers zijn een stuk minder duur dan hier), maar het heeft wel degelijk ook te maken met attitudes en vooroordelen. Britse werkgevers lijken veel meer het principe te huldigen dat wanneer je mensen gelijk behandelt, ze ook als gelijke worden gezien.

Langetermijnvisie

Om de aanwerving van 50-plussers te stimuleren, en hun loopbaan te verlengen, werd in het verleden door de Vlaamse en Federale overheid vooral ingezet op een ruim scala aan **tewerkstellingsmaatregelen**¹⁹. Veel werkgevers zijn echter bitter weinig op de hoogte van alle bestaande subsidiestelsels, of zien vaak door het bos de bomen niet meer. Zeker bij kleinere bedrijven die niet over een HR-dienst beschikken, is dat vaak het geval. De Vlaamse overheid levert wel inspanningen om hierin meer duidelijkheid te brengen, onder meer via de website www.aandeslag.be en het ter beschikking stellen van een gratis toolbox EAD (Evenredige Arbeidsdeelname en Diversiteit) die de werkgevers duidelijk informeert over de belangrijkste maatregelen. Maar de complexe eindeloopbaan- en vergrijzingsproblematiek kan uiteraard niet alleen gecounterd worden met een goed uitgebouwd premiestelsel, maar dient veel diepgaander te worden aangepakt.

De verschillende politieke partijen lijken stilaan de ernst van de problematiek in te zien. In de aanloop naar de vorige Federale verkiezingen (juni 2010) werd opvallend vaak gepleit voor langer werken, een hogere werkzaamheid van onze 55-plussers en betere waarborgen voor de blijvende betaalbaarheid van de pensioenen. En daarbij werden verschillende flankerende maatregelen naar voor geschoven zoals een (verdere) verstrenging van de vervroegde uittrederegelingen, een pensioenloopbaan van bijvoorbeeld 45 jaar en/of de uitbreiding van de tweede pijler (aanvullend pensioen). Maar tegelijkertijd wordt door de meeste partijen ook de nodige politieke voorzichtigheid ingebouwd, en dan is het natuurlijk de vraag in hoeverre die aangetrokken handrem tot het nodige doortastend en daadkrachtig beleid zal leiden van de toekomstige federale regering.

Mensen zullen alleszins pas meer en langer willen werken als ze ook **'anders kunnen werken'**. De resultaten van een enquête door Jobat²⁰ bevestigen dit. Twee derde van de 50-plussers geeft daarbij aan te snakken naar minder stress en tijdsdruk. En ook maar liefst twee op drie respondenten stelt vroeger dan op de pensioengerechtigde leeftijd te willen stoppen met werken, wat nogmaals aantoonde hoe sterk dit ingeburgerd is in ons land. Maar tezelfdertijd stelt de helft hiervan dat meer flexibele en kortere werktijden hen kan overtuigen om toch langer aan de slag te blijven. Ook een lager werktempo, meer tijdelijke opdrachten en minder prestatiedruk zetten aan tot langer werken.

De **transitionele arbeidsmarkt**, waarin de arbeidsmarkt meer dynamisch en organisch wordt benaderd, past helemaal in dit plaatje²¹. 'Werken' en 'niet werken' worden hierin niet langer bekeken als gescheiden of tegengestelde domeinen, maar als domeinen waarbinnen en waartussen regelmatig transities (kunnen) worden gemaakt. Om mensen gemiddeld langer aan het werk te houden is er nood aan een goed aanbod van mogelijkheden om de loopbaan tijdelijk te onderbreken (met vlotte herintredemogelijkheden), in functie van competentieontwikkeling of van specifieke noden op het vlak van het privéleven (de 'work life balance'). Het centraal stellen van een integraal en leeftijdsbewust **loopbaan- en competentiedenken** is hierbij een

¹⁷ De kans om vanuit inactiviteit of werkloosheid (opnieuw) een intrede te maken op de arbeidsmarkt.

¹⁸ De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010. Sels, Herremans, Nuyts en Vansteenkiste, Over.Werk 2010/1

¹⁹ Een greep uit de mogelijkheden: de tewerkstellingspremie 50+, het versterkt activaplan (win-win) voor aanwerving van 45- of 50-plussers, de doelgroepenvermindering voor 50-plussers, de "definitieve" of tijdelijke werkhervattingstoelage 50+, de seniorvakantie, de pensioenbonus en outplacement.

²⁰ Enquête bij 9.000 actieve Belgen, zie artikel 'Twee op de drie Belgen willen niet langer werken' in Jobat 12 juni 2010.

²¹ Een visie die ook de VDAB zeer duidelijk onderschrijft

noodzakelijke voorwaarde. En uiteraard zullen alle maatschappelijke actoren hiervan sterk doordrongen moeten zijn, wil dit model kans op slagen maken. Het maakt alleszins, als onderdeel van het (zeer) ambitieuze toekomstplan 'Pact 2020'²², deel uit van de langetermijnvisie van de Vlaamse regering en de sociale partners.

Maar ook hier zal die visie uiteindelijk vertaald moeten worden naar concrete en doortastende acties om antwoord te bieden op de enorme uitdaging waar we voor staan. De verschillende Pact 2020 doelstellingen worden weliswaar vertaald in specifieke streefcijfers, maar het is nog onduidelijk op welke manier we die de volgende jaren concreet moeten realiseren. Eén van de Pact 2020 doelstellingen is 'meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen'. Hiervoor worden 4 streefcijfers vooropgezet: 'de globale werkzaamheidsgraad (15-64 jaar) stijgt tot minstens 70% in 2020', 'de werkzaamheidsgraad van vrouwen blijft verder stijgen' en 'voor kansengroepen (allochtonen, personen met een arbeidshandicap en 50-plussers) verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei van de werkzaamheidsgraad tot minstens 1 procentpunt', waarmee 'de Europese Lissabondoelstelling voor 55-plussers (werkzaamheidsgraad van 50%) in zicht komt'²³. Maar wat die groei van minstens 1 ppt/jaar specifiek voor de 55-plussers impliceert is helaas niet duidelijk, en 'de doelstelling moet in zicht komen' is uiteraard nogal vaag gesteld. Om de Europese doelstelling te halen ligt de lat bij de hogere leeftijden alleszins enorm hoog. De zeer lage werkzaamheidsgraad bij de 60-64-jarigen (17,9%) maakt voor die leeftijdsgroep een streng eindeloopbaanbeleid absoluut noodzakelijk, willen we daar de vereiste vooruitgang boeken. Of we moeten de druk op de schouders van de 55-59-jarigen bijzonder hoog opvoeren. Dat we een serieus tandje zullen moeten bijsteken wordt ook bevestigd door werkzaamheidsprognoses van het Departement WSE en het Steunpunt WSE. De 55-plussers stranden daarbij, in het meest realistische scenario, op een werkzaamheidsgraad van 42,8% in 2020, ver verwijderd van de Europese doelstelling²⁴.

Het verhogen van de werkzaamheidsgraad bij 50-plussers werd ook al voordien geuit in het akkoord 'Samen op de bres voor 50+'²⁵, waarbij werkgevers, o.a. via sensibilisering en extra aandacht voor Jobkanaal²⁶, worden aangezet meer 50-plussers aan te werven.

In het verlengde van dit akkoord en van het Pact 2020 werd door de Vlaamse overheid een **toolbox leeftijd en werk** uitgewerkt met instrumenten op het vlak van leeftijdsbewust personeelsbeleid, preventief retentiebeleid, competentiebeleid en loopbaanbeleid. Die toolbox moet werkgevers stimuleren en ondersteunen om oudere werknemers in dienst te houden en werknemers aanmoedigen om hun competenties op peil te houden en te werken aan de eigen loopbaan. In het voorjaar 2011 start een communicatiecampagne die de toolbox lanceert en de instrumenten promoot. Hiermee zal, samen met een verhoogde inzet van middelen voor competentie- en loopbaanversterking, onder meer getracht worden de ondervertegenwoordiging van oudere werknemers in opleiding en loopbaanbegeleiding weg te werken. Ook de ontwikkeling van persoonlijke ontwikkelingsplannen en het versterkt inzetten op het erkennen van beroepservaring (via leerbewijzen en ervaringsbewijzen) zijn instrumenten die op langere termijn tot een betere en langere inzetbaarheid van oudere werknemers moeten leiden.

VDAB

Uiteraard speelt ook de VDAB een belangrijke rol in het verhaal. Sinds mei 2009 kennen we in Vlaanderen de start van de systematische aanpak, waarbij werkzoekenden door de VDAB op een intense (en verplichte) manier begeleid worden rekening houdend met maatwerk. De individuele verschillen bij werkzoekenden zijn immers erg groot. De VDAB screent elke nieuwe werkzoekende op competenties, motivatie en fysieke en psychische geschiktheid en tekent op basis daarvan een individueel traject uit. Voorlopig geldt die aanpak bij de oudere werkzoekenden enkel voor nieuwe werkzoekenden van 50 tot 52 jaar. Dankzij het recent SERV-akkoord zal de systematische aanpak in 2011 verder worden uitgerold in eerste instantie naar de doelgroep tot 55 jaar en , rekening houdend met de conjunctuur, de begeleidingscapaciteit en bepaalde arbeidsmarktindicatoren, in een tweede fase naar de daaropvolgende leeftijdsgroepen.

Voor oudere werkzoekenden (> 52 jaar), die (voorlopig) buiten de systematische trajectbegeleiding vallen, werd het bestaande begeleiding- en opleidingsaanbod wel toegankelijker gemaakt. Na drie maanden werkloosheid worden ze (verplicht) opgeroepen voor een collectieve informatiesessie, en daarna kunnen ze vrijblijvend in een traject naar werk stappen. Daarvoor werd een aangepast begeleidingsaanbod ontwikkeld in specifieke 50+clubs waar ze onderling ervaringen kunnen uitwisselen en tips krijgen bij het zoeken naar werk. De verplichte infosessies en het vrijwillig aanbod van 50+clubs staan bekend onder de naam Actief 50+.

²² Met het Pact 2020 wil men een maatschappelijke dynamiek pro actie en verandering stimuleren, zodat Vlaanderen tegen 2020 tot de allerbeste Europese regio's op economisch, ecologisch, sociaal en maatschappelijk vlak behoort.

²³ In het Vlaamse Pact zijn dus specifieke deeldoelstellingen voor de kansengroepen opgenomen, terwijl in de nieuwe Europa 2020 overeenkomst (de opvolger van Lissabon 2010) enkel nog over de globale werkzaamheidsgraad wordt gesproken (die in 2020 op 75% moet komen te liggen bij de 20-64-jarigen).

²⁴ Zie ook 'Hoe zal de arbeidsdeelname evolueren naar 2020 toe?', Werkzin-e van 22 juni 2010, Departement WSE. De werkzaamheidsprognoses houden weliswaar geen rekening met eventuele nieuwe beleidsmaatregelen (bv. een Generatiepact bis).

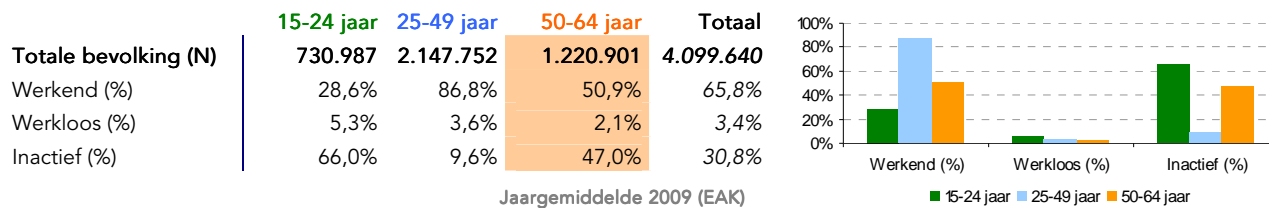
²⁵ Akkoord tussen de Vlaamse regering, werkgevers en vakbonden (oktober 2008)

²⁶ Initiatief van de werkgeversorganisaties en VDAB, specifiek gericht op werkzoekenden uit de kansengroepen. Vacatures waarvoor de beoogde kansengroepen in aanmerking komen (50-plussers, allochtonen en arbeidsgehandicapten, en bij uitbreiding ook de laaggeschoolden en de personen met een armoedeproblematiek), worden op de Jobkanaal-site geplaatst en sommige van die vacatures worden gedurende 3 weken exclusief voor hen voorbehouden.

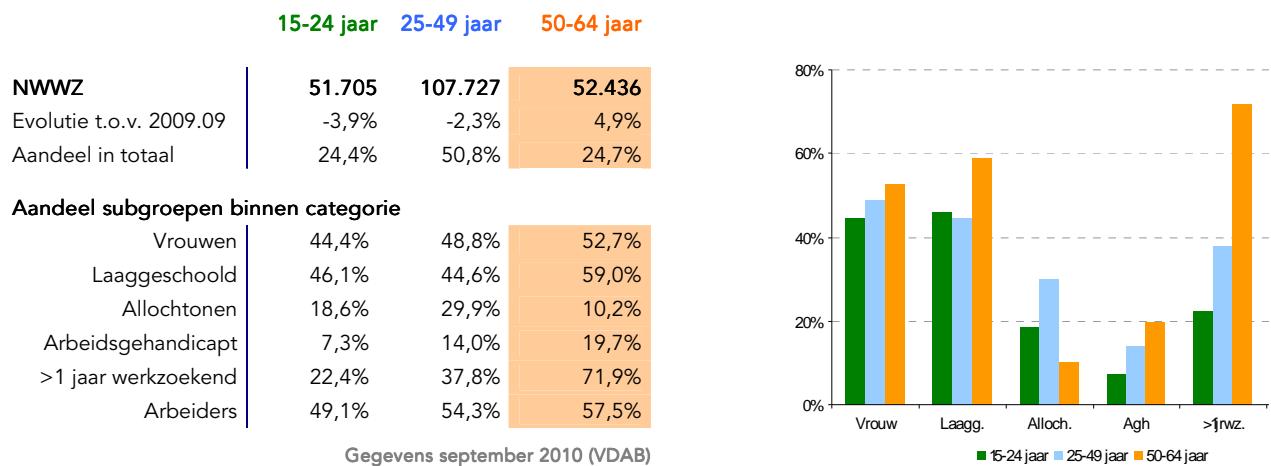
De VDAB doet daarnaast ook informatieve mailings over de persoonlijke voordelen voor 50-plussers om te (blijven) werken (tewerkstellingsmaatregelen) en de mogelijkheid om daarover geïnformeerd te worden. En natuurlijk heeft de VDAB eveneens een belangrijke taak in de permanente ontwikkeling van werknemers en een actieve loopbaanbegeleiding, allemaal elementen die passen in het globale plaatje om mensen langer (en beter) aan de slag te houden.

Kernindicatoren en voornaamste conclusies

50-plussers aan het werk



50-plussers in de werkloosheid



- De **samengedrukte loopbaan** typeert de Vlaamse arbeidsmarkt. Tussen 25 en 49 jaar ligt de arbeidsdeelname met 86,8% zeer hoog. Maar voor de jongeren, en nog veel meer voor de ouderen, geldt helaas het omgekeerde. De 50-54-jarigen doen het met een werkzaamheidsgraad van 76,8% nog redelijk, maar de **55-plussers verlaten massaal de arbeidsmarkt**. Met amper één op drie 55-plussers (35,8%) aan de slag, bengelen we helemaal in de staart van het Europese peloton. Bij onze 60-plussers werkt zelfs minder dan één op vijf (17,9%). De Europese 2010-doelstelling om de helft van de 55-plussers aan de slag te krijgen is daarmee voor Vlaanderen op korte termijn onhaalbaar. Werkzaamheids-prognoses geven aan dat dit zelfs tegen 2020 erg ambitieus is.
- De Vlaamse bevolking op arbeidsleeftijd is aan het vergrijzen en ontgroenen. Tegen 2020 bereikt de **vergrijzingsgolf** zijn hoogtepunt, wat het eindloopbaandossier nog meer bemoeilijkt en hoogdringend maakt.
- Om meer 50-plussers aan het werk te krijgen, en er in te slagen de vervroegde uitstoot en uittrede van oudere werknemers in te perken, moeten **hoge drempels** overwonnen worden.
 - Oudere werkzoekenden in Vlaanderen zijn relatief meer laaggeschoold (59%), arbeidsgehandicapt (19,7%) en langdurig werkloos (71,9%) dan jongere werkzoekenden. De langdurige werkloosheid neemt bij de 50-plussers zelfs dramatische vormen aan: meer dan de helft (55,9%) is langer dan 2 jaar werkloos, en 1 op 3 (32,6%) zelfs meer dan 5 jaar! Niet bepaald een profiel waarmee je werkgevers over de streep trekt.
 - Een deel van de oudere werkzoekenden is waarschijnlijk, omwille van een beperkte werkappetijt of omwille van financiële werkloosheidsvallen, niet meer echt op zoek naar een job.
 - Hoge loonkosten, (vermeende) hoge ontslagkosten, hoge bruggpensioenkosten, en verschillende (voor)oordelen weerhouden werkgevers 50-plussers aan te werven.
 - Het idee vervroegd te stoppen met werken ((brug)pensioen), is sterk ingeburgerd.
- Bij onze 50-plussers is de kans om vanuit inactiviteit of werkloosheid (opnieuw) een intrede te maken op de arbeidsmarkt (**hertewerkstellingskans**), omwille van die hoge drempels, bij de laagste van Europa. Het is alleszins van groot belang langdurige werkloosheid te vermijden: **50-plussers** die pas hun job verloren, **maken immers binnen het half jaar zowat evenveel kans om opnieuw aan de slag te gaan als de andere kansengroepen**.
- Als onderdeel van het toekomstplan 'Pact 2020', en via het akkoord 'Samen op de bres voor 50+', heeft de Vlaamse overheid de ambitie meer mensen aan de slag te krijgen, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen. De evolutie naar een **transitionele arbeidsmarkt** met sterke focus op een leeftijdsbewust **loopbaan- en competentiebeleid** is hierin absoluut noodzakelijk. Het is duidelijk dat het realiseren van die ambitieuze toekomstplannen een gedeelde verantwoordelijkheid is van alle maatschappelijke actoren (waaronder VDAB), met rechten en plichten voor iedereen.

v.u.: F. Leroy, Keizerslaan 11, 1000 Brussel – Kansengroepen in Kaart

