

# CONTINUE BELEIDSEVALUATIE OUDERE WERKNEMER



## FEDERALE OVERHEIDSDIENST WERKGELEGENHEID, ARBEID EN SOCIAAL OVERLEG

Meer info over de FOD Werkgelegenheid, zijn bevoegdheden, organisatie en thematieken (arbeidsreglementering, arbeidsovereenkomsten, verloning, collectieve arbeidsovereenkomsten, sociaal overleg, welzijn op het werk, verloven, detachering, herstructureringen ...) vindt u op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

Wenst u de diensten van de FOD Werkgelegenheid te contacteren, raadpleeg de pagina Contact op [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

**Redactie** Algemene Directie Humanisering van de Arbeid - Directie van de studies en de statistiek - 2018

**Verantwoordelijke uitgever:** FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Deze publicatie is vrij raadpleegbaar en downloadbaar op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: [www.werk.belgie.be](http://www.werk.belgie.be)

Cette publication peut être également obtenue en français

### M/V/X

Omwille van het leesgemak wordt de mannelijke vorm gebruikt om te verwijzen naar personen. Met het gebruik van deze vorm worden personen van alle geslachten beoogd.

### VOLG ONS OP DE SOCIALE MEDIA



@FODwerk



[www.facebook.com/FODWerkgelegenheid](http://www.facebook.com/FODWerkgelegenheid)



[linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg](https://www.linkedin.com/company/fod-werkgelegenheid-arbeid-en-sociaal-overleg)



fodwerk

### MEDEDELING

Deze publicatie behandelt een reglementering die soms zeer complex is. Op basis van deze publicatie kan geen enkel recht geëist worden. De enige basis daarvoor wordt gevormd door de wettelijke en regelgevende teksten.

### © FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg

Hergebruik van teksten uit deze publicatie is toegestaan met bronvermelding en, in voorkomend geval, met vermelding van de auteurs van de publicatie.

# Arbeidsmarkt schuifelt richting langere loopbaan. Continue beleidsevaluatie oudere werknemers

## 1. Inleiding

Sinds het in voege treden van het Generatiepact in 2004 is er veel belangstelling voor de evaluatie van beleid gericht op oudere werknemers. Het laatste onderzoek op basis van gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid dateert inmiddels echter alweer van 2012 (in het kader van het verslag van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid<sup>1</sup>), en de evolutie van de lange termijn gevolgen van het Generatiepact werd tot nog toe niet in kaart gebracht. De belangstelling voor de resultaten, en de blijvende aandacht voor het thema in onder meer de aanbevelingen van de Europese Raad en de OESO, tonen aan dat een continue opvolging van dit beleidsdomein noodzakelijk is.

In deze nota zullen we bekijken hoe de arbeidsmarktsituatie van oudere werknemers is geëvolueerd tussen 2004 en 2016. We gebruiken daarvoor hoofdzakelijk gegevens uit het Datawarehouse van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid (KSZ)<sup>2</sup>, soms aangevuld met indicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (EAK). In het eerste deel bekijken we de demografische evoluties in België, met een focus op de oudere leeftijdsklassen (levensverwachting, uittredeleeftijd, afhankelijkheidsgraad, etc.). Vervolgens analyseren we de belangrijkste arbeidsmarktindicatoren zoals werkzaamheid, werkloosheid en inactiviteit per leeftijdsgroep, en ook uitgesplitst naar gewest, geslacht en origine.<sup>3</sup> In deel drie wordt er gefocust op de loopbanen van ouderen (jobmobiliteit, aanwerving, loopbaanonderbreking en tijdscrediet, etc.), en ten slotte wordt de uitstroom uit de actieve loopbaan geanalyseerd en de overgang naar het pensioen.

## 2. Demografie

De levensverwachting voor 50-jarigen bedroeg in 2015 voor België 32,7 jaar (zijnde 30,7 voor mannen en 34,7 jaar voor vrouwen).<sup>4</sup> Dat betekent dat een 50-jarige man gemiddeld mag verwachten bijna 81 jaar te worden, en een vrouw gemiddeld bijna 85. Van die 32,7 verwachte levensjaren zullen er momenteel naar schatting nog 20,5 jaar in goede gezondheid beleefd worden.<sup>5</sup> De levensverwachting neemt al jaren toe, en dat geldt ook voor de vergrijzing en de afhankelijkheidsgraad. De prognoses wat betreft die demografische ontwikkeling zijn te vinden in de tabel hieronder. Uit deze indicatoren blijkt dat men verwacht dat de vergrijzing en de afhankelijkheid sterk zullen blijven toenemen de komende decennia, wat ons voor een belangrijke arbeidsmarktuitdaging stelt. Het is wel belangrijk om op te merken dat het probleem niet in alle gewesten even zwaar weegt. Dankzij een grotere instroom van buitenlanders geniet Brussel een wat gunstigere demografie, al is ook daar de vergrijzing nog steeds niet onbelangrijk.<sup>6</sup>

---

<sup>1</sup> HRW, *Verslag HRW "actief ouder worden"* (2012). Ook het vorige HRW Verslag ("*Verlenging en kwaliteit van de loopbanen*", 2017) bekijkt uitvoerig de situatie van oudere werknemers, maar doet dat op basis van survey data (voornamelijk de Enquête naar de Arbeidskrachten en de EWCS).

<sup>2</sup> Volledige beschrijvingen van de gebruikte variabelen zijn te vinden op de website van het Datawarehouse van de KSZ: <https://www.bcsc.fgov.be/nl/dwh/theme/variables/bytheme>.

<sup>3</sup> Het opleidingsniveau is momenteel nog niet beschikbaar.

<sup>4</sup> Bron: Eurostat. Zie INP07 op <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166>.

<sup>5</sup> Bron: Eurostat. Zie INP06 op <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166>.

<sup>6</sup> Voor meer details over de demografische prognoses in de gewesten, zie HRW, *Verlenging en kwaliteit van de loopbanen* (2017), p. 31-32.

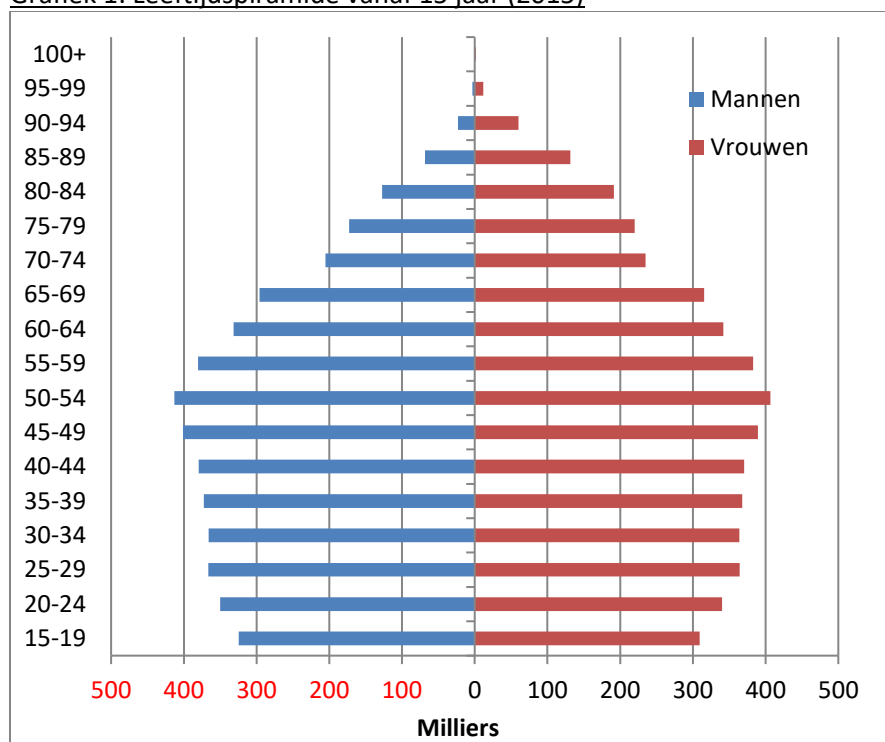
Tabel 1: Demografische indicatoren (2000-2060)

	2000	2017	2020	2030	2040	2050	2060
Veroudering <sup>7</sup>	69,7	80,5	83,1	96,3	107,0	108,8	108,4
Afhankelijkheid van de ouderen <sup>8</sup>	25,5	28,7	30,0	36,5	40,8	41,5	41,7
Aantal actieven per oudere <sup>9</sup>	3,9	3,5	3,3	2,7	2,4	2,4	2,4
Veroudering van de potentiële actieven <sup>10</sup>	108,1	129,1	128,7	124,4	119,6	116,7	114,2
Veroudering in de veroudering <sup>11</sup>	23,6	34,0	33,6	33,0	38,1	44,2	44,3
Gemiddelde leeftijd	39,6	41,5	41,8	42,6	43,3	43,6	43,5

Bron: FPB, Statbel, "Bevolkingsvooruitzichten 2017-2070".

De zogenaamde leeftijdspiramide voor de totale populatie vanaf 15 jaar (9.384.553 personen in 2015) heeft bijgevolg niet de vorm van een piramide (zie eerste grafiek infra). Er bevinden zich immers meer personen in de leeftijdsklasse 50-54 jaar dan in elke leeftijdsklasse daaronder. Ook in de leeftijdspiramide voor de actieve bevolking (zie grafiek 2; 4.828.947 personen in totaal) vinden we het grootste aantal personen in de categorie 50- tot en met 54-jarigen. Vanaf 60 jaar neemt het aantal actieven echter snel af. Hetzelfde geldt voor de leeftijdspiramide van de werkende populatie (het gaat in totaal om 4.477.354 personen in 2015), al is daar bij vrouwen de groep van 45 tot en met 49 jaar net iets omvangrijker dan die van 50 tot en met 54 jaar (zie grafiek 3).

Grafiek 1: Leeftijdspiramide vanaf 15 jaar (2015)



<sup>7</sup> Als maat voor de veroudering neemt men de verhouding van het aantal ouderen (67 jaar en meer) tot het aantal jongeren (0-17 jaar).

<sup>8</sup> Aantal ouderen (65 en meer) in verhouding tot de bevolking in de leeftijdscategorieën die meestal een beroepsactiviteit uitoefenen (15-64 jaar).

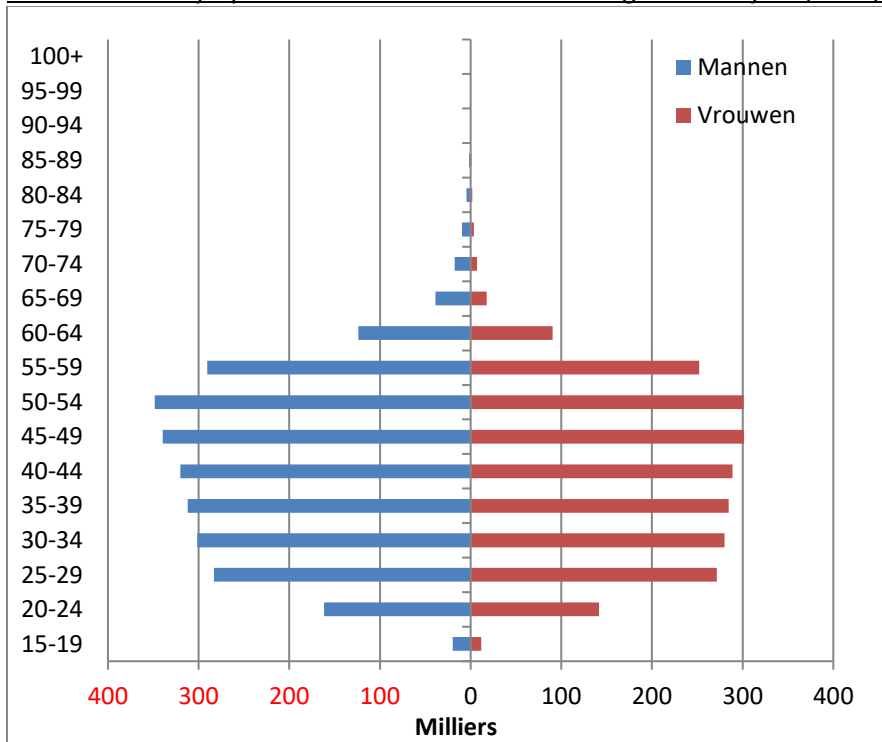
<sup>9</sup> Deze maatstaf is de inverse van de afhankelijkheid van de ouderen.

<sup>10</sup> Indien men bij de potentieel actieven (18-66 jaar) twee leeftijdsgroepen (18-39 jaar en 40-66 jaar) gaat onderscheiden, dan is de verhouding van de leeftijdsgroep 40-66 jaar tot de leeftijdsgroep 18-39 jaar een maat voor de veroudering van de potentieel actieven.

<sup>11</sup> Deze maat is gelijk aan de verhouding van de bevolking in de leeftijdsgroep 80 jaar en meer tot deze van de leeftijdsgroep 67 jaar en meer.

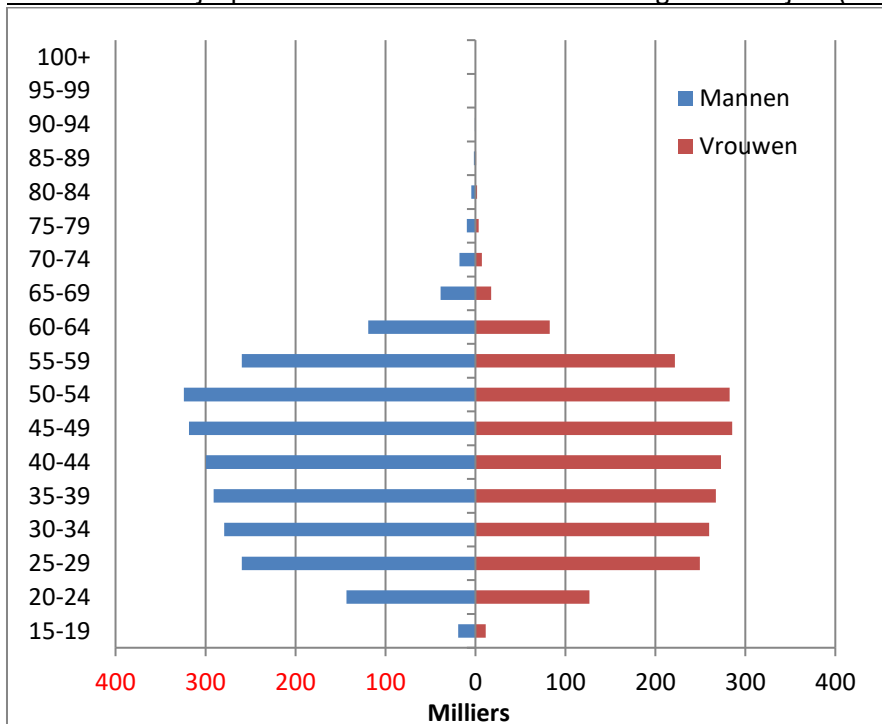
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 2: Leeftijdspiramide van de actieve bevolking vanaf 15 jaar (2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 3: Leeftijdspiramide van de werkende bevolking vanaf 15 jaar (2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De gemiddelde loopbaanduur (zie Tabel 2) is al enige jaren vrijwel stabiel in België. Bij mannen zagen we een (zeer) kleine daling doorheen de laatste 10 jaar, en duurt de loopbaan in 2016 gemiddeld 34,7 jaar. Voor vrouwen zaten we in 2016 aan 30,4 jaar, wat iets hoger is dan 10 jaar geleden (in

2007 was het slechts 28,9 jaar). De gemiddelden voor de EU-lidstaten bedragen in 2016 respectievelijk 38,1 (mannen) en 33,1 jaar (vrouwen). Over de gehele EU zien we dat de loopbaanduur gemiddeld iets is toegenomen, wat voorlopig niet het geval lijkt te zijn in België. Let wel: de Eurostat-indicator “duur van de loopbaan” meet het verwachte aantal jaren waarin een vijftienjarige actief (werkend of werkzoekend) zal zijn op de arbeidsmarkt, en combineert daarvoor demografische data over de levensduur met arbeidsmarktgegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten; in onderstaande tabel gaat het dus om een berekening op basis van een steekproef.

Tabel 2: Gemiddelde duur van de loopbaan in jaren (2012-2016)

		2012	2013	2014	2015	2016
België	M	34,7	34,8	34,7	34,7	34,7
	V	29,6	30,0	30,4	30,4	30,4
	T	32,2	32,5	32,6	32,6	32,6
EU28	M	37,6	37,7	37,8	37,9	38,1
	V	32,2	32,5	32,7	32,8	33,1
	T	35,0	35,2	35,3	35,4	35,6

Bron: Eurostat.

We kunnen dezelfde indicator berekenen op basis van de administratieve data uit het Datawarehouse. Deze bevatten wel de arbeidsmarktgegevens voor vrijwel de volledige Belgische bevolking, waardoor de populatie voldoende groot is om ook de nog te verwachten duur van de loopbaan op latere leeftijd te bekijken. Anderzijds beschikken we daarbij dan niet over vergelijkbare cijfers voor de EU. Volgens deze gegevens bedraagt de verwachte duur van de loopbaan voor een vijftienjarige in 2015 gemiddeld 31,5 jaar (33,2 bij mannen, 29,7 bij vrouwen).<sup>12</sup> Van een 50-jarige wordt verwacht dat de loopbaan gemiddeld nog iets minder dan 10 jaar zal duren (waarvan 9 jaar als werkende en 0,7 jaar als werkzoekende). De tabel hieronder toont dat de verwachte loopbaanduur op 50 jaar zowel voor mannen als voor vrouwen is toegenomen de voorbije jaren.

Tabel 3: Gemiddelde verwachte duur van de loopbaan voor een 50-jarige, in jaren (2011-2015)

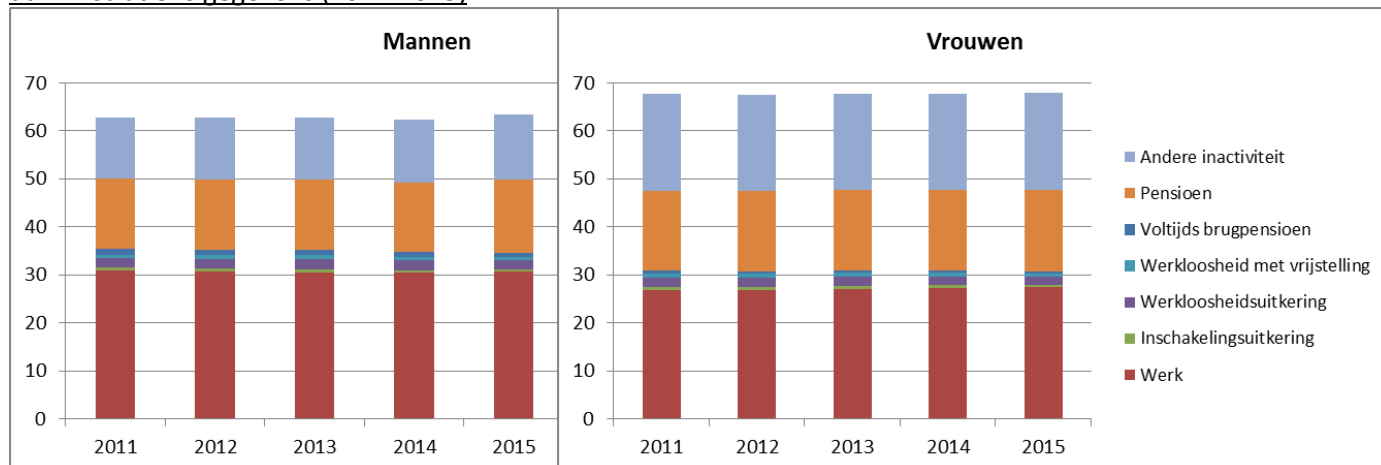
		2011	2012	2013	2014	2015
België	M	10,2	10,3	10,5	10,6	10,8
	V	7,7	7,9	8,2	8,5	8,6
	T	9,0	9,1	9,3	9,6	9,7

Bron: Statbel, Demografie; Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. berekeningen: FOD WASO.

De administratieve gegevens maken het bovendien mogelijk om het beroepsleven nog verder op te splitsen naargelang de socio-economische positie (grafiek 4 en 5). Mannen werken gemiddeld gedurende meer jaren en zijn korter gepensioneerd dan vrouwen. In Vlaanderen worden er beduidend meer jaren gewerkt dan in Wallonië en Brussel en is men gemiddeld minder lang werkzoekend, maar vaker bruggepensioneerd dan in de andere gewesten. Brussel kent gemiddeld de minste werkende jaren en de langste werkloosheidsduur. Dat betekent echter niet dat Brusselaars minder lang actief blijven, we zullen hieronder zien dat de activiteitsgraad van ouderen (60-64) in Brussel het hoogst is. Het aantal jaren pensioen is vrijwel gelijk in de drie gewesten.

<sup>12</sup> Op die leeftijd zullen de meeste Belgen echter eerst nog geruime tijd inactief blijven (voornamelijk om te studeren), dus dit zegt nog niet veel over het moment waarop ze de arbeidsmarkt zullen verlaten. De uitstapleeftijd komt hieronder aan bod, in deel 5: Einde van de loopbaan.

**Grafiek 4: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per geslacht – administratieve gegevens (2011-2015)**

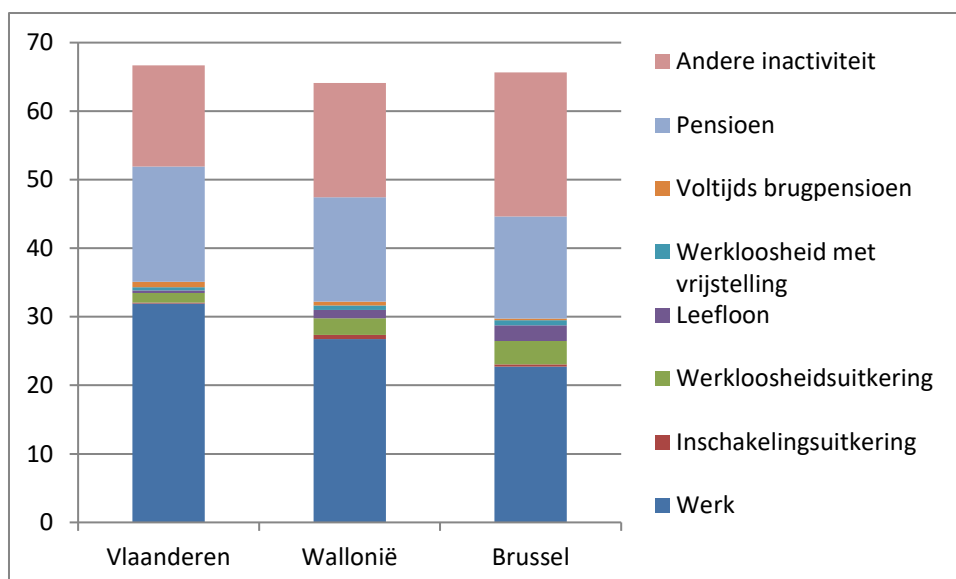


Bron: Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Demografie, berekeningen: FOD WASO.

**Tabel 4: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per geslacht – administratieve gegevens (2011-2015)**

		2011	2012	2013	2014	2015
Mannen	Werk	31,0	30,7	30,6	30,5	30,8
	Inschakelingsuitkering	0,5	0,6	0,6	0,5	0,3
	Werkloosheidsuitkering	2,0	2,1	2,3	2,2	2,1
	Werkloosheid met vrijstelling	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
	Voltijds brugpensioen	1,2	1,2	1,1	1,0	0,9
	Pensioen	14,7	14,6	14,8	14,4	15,2
	Andere inactiviteit	12,6	12,8	12,9	13,2	13,6
Vrouwen	Werk	26,8	26,9	27,0	27,3	27,6
	Inschakelingsuitkering	0,7	0,7	0,7	0,6	0,3
	Werkloosheidsuitkering	1,9	1,8	2,0	1,9	1,8
	Werkloosheid met vrijstelling	0,9	0,9	0,8	0,7	0,6
	Voltijds brugpensioen	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
	Pensioen	16,6	16,6	16,7	16,8	17,0
	Andere inactiviteit	20,3	20,2	20,1	20,0	20,3

**Grafiek 5: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per gewest – administratieve gegevens (2015), in jaren**



Bron: Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium, Demografie, berekeningen: FOD WASO.

Tabel 5: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per gewest – administratieve gegevens (2015)

	Vlaanderen	Wallonië	Brussel
Werk	31,9	26,7	22,7
Inschakelingsuitkering	0,1	0,6	0,3
Werkloosheidsuitkering	1,4	2,4	3,4
Leefloon	0,4	1,2	2,3
Werkloosheid met vrijstelling	0,5	0,7	0,7
Voltijds brugpensioen	0,8	0,5	0,3
Pensioen	16,8	15,2	14,9
Andere inactiviteit	14,8	16,7	21,0

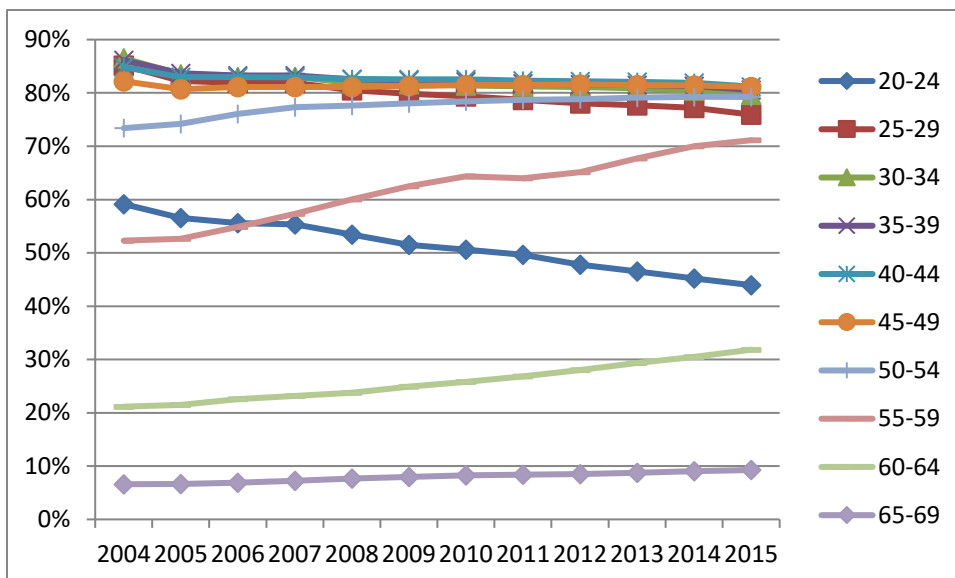
### 3. Algemene trends arbeidsmarkt 2004-2016

In dit hoofdstuk schetsen we de evoluties van de activiteits-, werkzaamheids- en werkloosheidsgraden van ouderen. Waar relevant splitsen we deze indicatoren verder op naar geslacht, gewest en origine.

Terwijl de **activiteitsgraad** in België voor de leeftijdsklassen tot 44 jaar vrijwel stabiel bleef of zelfs licht afnam tussen 2004 en 2015, nam hij voor de oudere groepen toe. Het meest uitgesproken gebeurde dat in de groep van 55 tot en met 59 jaar. Hetzelfde geldt voor de **werkzaamheidsgraad** vanaf 50 jaar. Voorbij 60 jaar is de activiteits- en werkzaamheidskloof ten opzichte van 25- tot 44-jarigen wel nog steeds zeer groot. Het zijn dus vooral de 55- tot 59-jarigen die een inhaalbeweging hebben gemaakt. De evoluties van de verschillende soorten inactiviteitsstatuten bij ouderen, en de redenen voor inactiviteit, bespreken we in hoofdstuk 4.

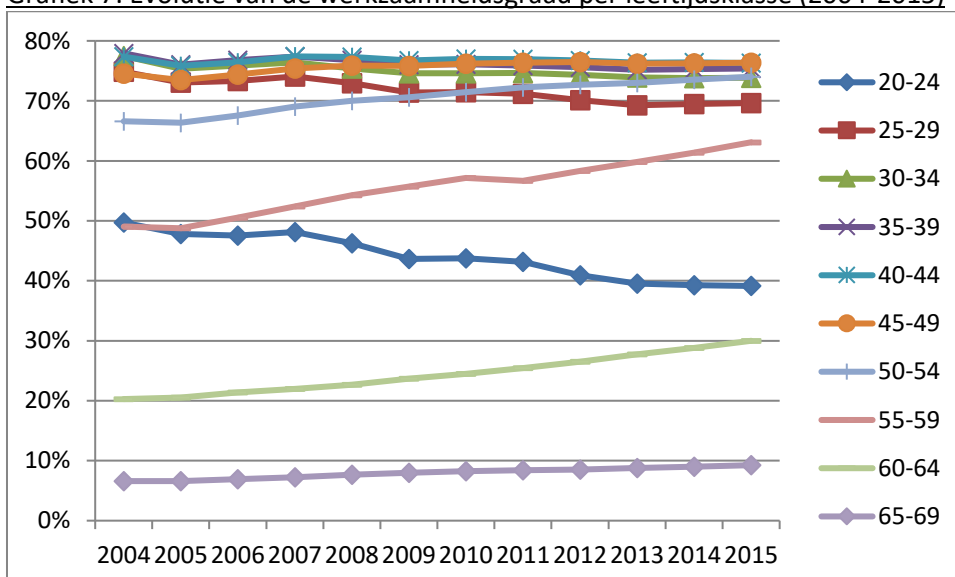
Grafiek 6: Evolutie van de activiteitsgraad per leeftijdsklasse (2004-2015)





Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

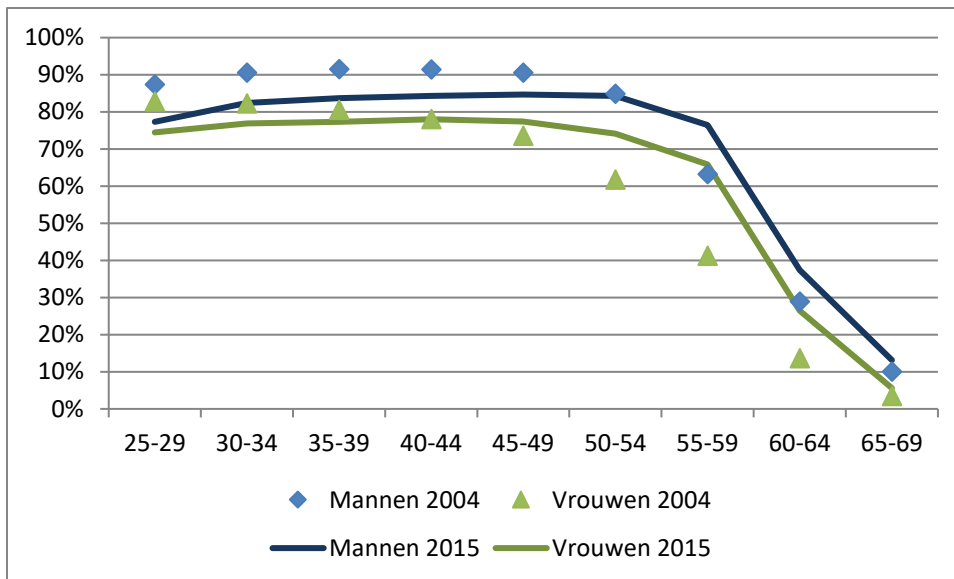
Grafiek 7: Evolutie van de werkzaamheidsgraad per leeftijdsklasse (2004-2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we de gegevens uitsplitsen naar geslacht zien we een gelijkaardig beeld. Bij mannen jonger dan 50 en vrouwen jonger dan 40 is de activiteitsgraad gedaald. Vanaf respectievelijk 50 en 40 steeg de activiteitsgraad, en dat telkens het sterkst voor de groep van 55- tot 59-jarigen. De kloof tussen mannen en vrouwen wat betreft hun activiteits- en werkzaamheidsgraad (grafiek 8 en 9) verkleinde het sterkst bij de oudere werknemers, ook weer vooral die uit de groep van 55 tot en met 59 jaar.

Grafiek 8: Activiteitsgraad van personen van 25-69 jaar, per leeftijdsklasse en geslacht (2004/2015)



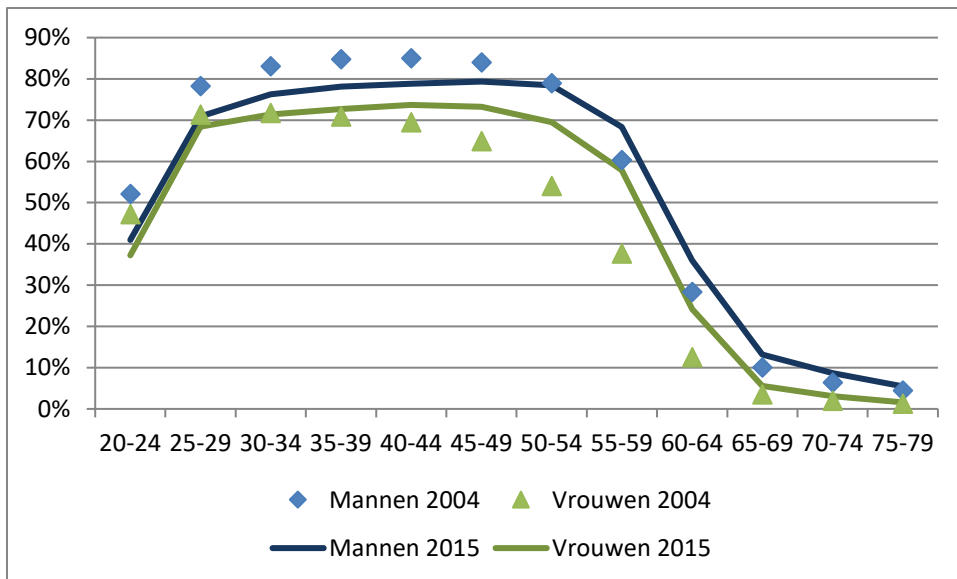
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Tabel 6: Procentuele toename van de activiteitsgraad tussen 2004 en 2015, bij mannen en vrouwen

	Mannen	Vrouwen
25-29	-13,02%	-11,15%
30-34	-9,91%	-7,05%
35-39	-9,34%	-4,21%
40-44	-8,48%	-0,11%
45-49	-7,04%	4,82%
50-54	-0,71%	16,65%
55-59	17,20%	37,30%
60-64	22,61%	<b>48,26%</b>
65-69	23,70%	37,19%
70-74	<b>25,80%</b>	35,61%
75-79	17,81%	20,36%
80-89	7,77%	11,87%
Totaal 15+	-8,60%	0,64%

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

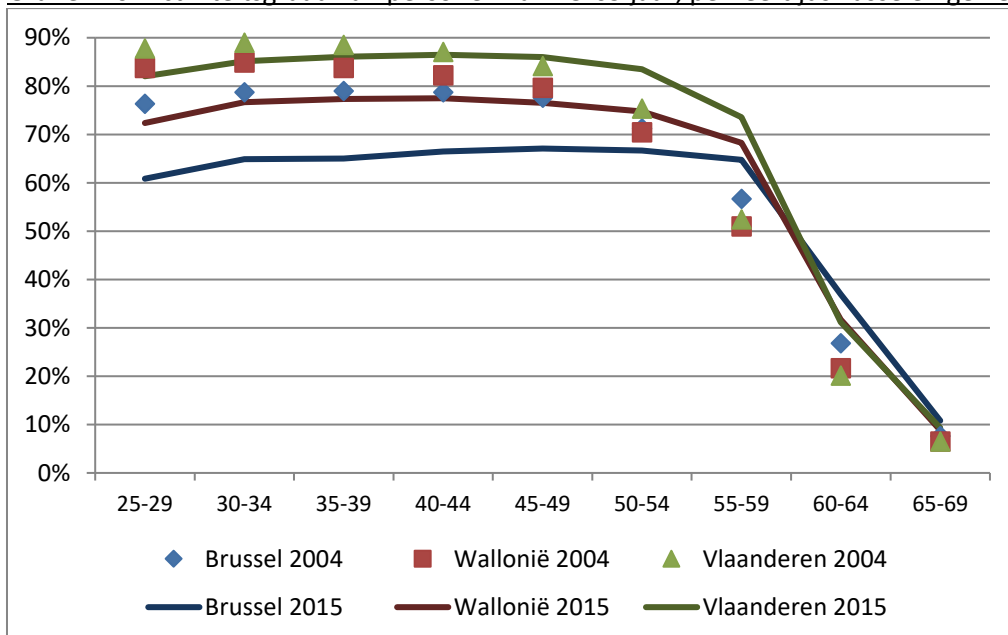
Grafiek 9: Werkzaamheidsgraad van personen van 20-79 jaar, per leeftijdsklasse en geslacht (2004/2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we kijken naar de **gewesten** valt op dat de situatie van 60- tot 69-jarigen afwijkt van de andere leeftijdsklassen. Over het algemeen is de activiteitsgraad het hoogst in Vlaanderen, en het laagst in Brussel. Hetzelfde geldt voor de werkzaamheidsgraad. Vanaf 60 jaar verandert die verdeling echter. 60-plussers hebben de hoogste activiteits- en werkzaamheidsgraad in Brussel (de laagste activiteitsgraad vinden we in Vlaanderen en de laagste werkzaamheidsgraad in Wallonië). In Brussel blijven de oudste werknemers dus vaker aan de slag. Dat kan onder meer te maken hebben met het hoger aandeel hoogopgeleiden in Brussel (38,6% hoogopgeleiden bij de 20 tot 64-jarigen, tegenover 29,5% in Wallonië en 32,7% in Vlaanderen), wat ook geldt bij de ouderen (van de 55-64-jarigen in Brussel is 35,7% hoogopgeleid, tegenover 24,9 en 25,6% in Wallonië en Vlaanderen). Daarnaast is echter een veel groter aandeel van de Brusselse bevolking van vreemde origine dan in de andere gewesten, en voor de ouderen van vreemde origine zien we eerder gemengde resultaten op vlak van arbeidsmarktparticipatie (zie paragraaf infra).

Grafiek 10: Activiteitsgraad van personen van 25-69 jaar, per leeftijdsklasse en gewest (2004/2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

In de gegevens betreffende de **origine**<sup>13</sup> van personen voor de periode 2008-2015 zien we een relatief grotere toename van de werkzaamheidsgraad bij ouderen met EU-13 origine. De personen van Belgische origine hebben weliswaar nog steeds de hoogste werkzaamheidsgraad van alle andere origines, maar deze groep kent van alle origines de zwakste toename bij 45-plussers in de geanalyseerde periode. Vanaf 60 jaar ligt de werkzaamheidsgraad van de personen met origine EU-13 de laatste jaren zelfs hoger dan die van de personen met Belgische origine. Een identiek beeld zien we bij de cijfers over de activiteitsgraad.<sup>14</sup>

We beschikken nog niet over de variabele **opleidingsniveau** bij de gegevens uit het Datawarehouse, maar de gegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten tonen alvast aan dat de werkzaamheidsgraad in alle leeftijdsgroepen hoger is bij een hoger opleidingsniveau en dat de werkzaamheid de voorbije jaren ook het sterkst toenam bij hoogopgeleiden. De toename van het aandeel hoogopgeleiden in de Belgische bevolking zorgt er dus mogelijk voor dat de toename van de afhankelijkheidsgraad nog enigszins binnen de perken blijft. Omdat we echter over onvolledige gegevens betreffende opleidingsniveau beschikken, hebben we deze variabele in deze nota niet verder onderzocht.

De totale **werkloosheidsgraad**<sup>15</sup> in België daalde tussen 2004 en 2015 van 9,81% naar 7,28%, onderbroken door kortdurende toenames in 2009 en 2013. Voor de leeftijdsklassen ouder dan 45 zien we echter niet overal hetzelfde beeld. Bij 45- tot 49-jarigen zien we inderdaad een afname van de werkloosheidsgraad, vooral tussen 2004 en 2008, net als bij 50-54jarigen vanaf 2006. Sinds 2011 is de werkloosheidsgraad bij de 50-54jarigen zelfs lager dan het Belgisch gemiddelde. Voor wie ouder dan 55 is nam de werkloosheidsgraad echter toe, en dat vooral bij de 55-59jarigen.<sup>16</sup> Al moeten we er wel aan herinneren dat ook de werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsgroepen gevoelig steeg. De toename van de werkloosheidsgraad bij 55-plussers is vooral voor rekening van de mannen. De werkloosheidsgraad bij ouderen is het hoogst in Brussel en het laagst in Vlaanderen, maar de evoluties doorheen de periode zijn identiek in de drie gewesten.

#### Grafiek 11: Evolutie van de werkloosheidsgraad bij 45-plussers (2004-2015)

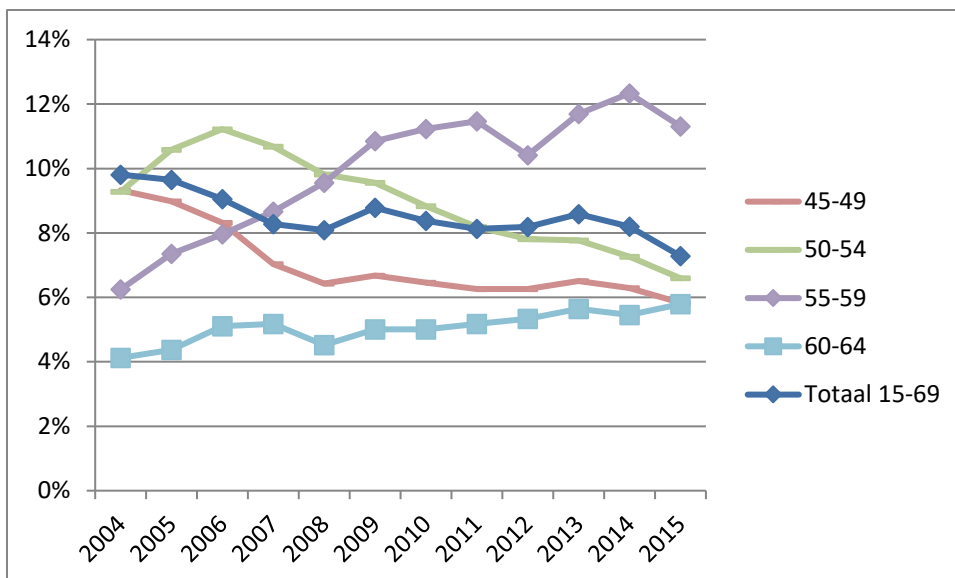
---

<sup>13</sup> Voor een beschrijving van de methodologie achter de variabele "origine", zie: Socio-economische Monitoring 2017.

<sup>14</sup> We gaan binnen het bestek van deze nota niet dieper in op de variabele origine, maar het is belangrijk om erop te wijzen dat de arbeidsmarktsituatie van personen van vooral niet-EU origine veel minder gunstig is dan die van Belgische origine. Dat geldt dus ook voor de oudere werknemers, en zet zich ook door na pensionering. Zie voor dat laatste: H. Peeters, K. Neels en N. Havermans, *De kleur van vergrijzing. Over de pensioenen van migranten* (2017).

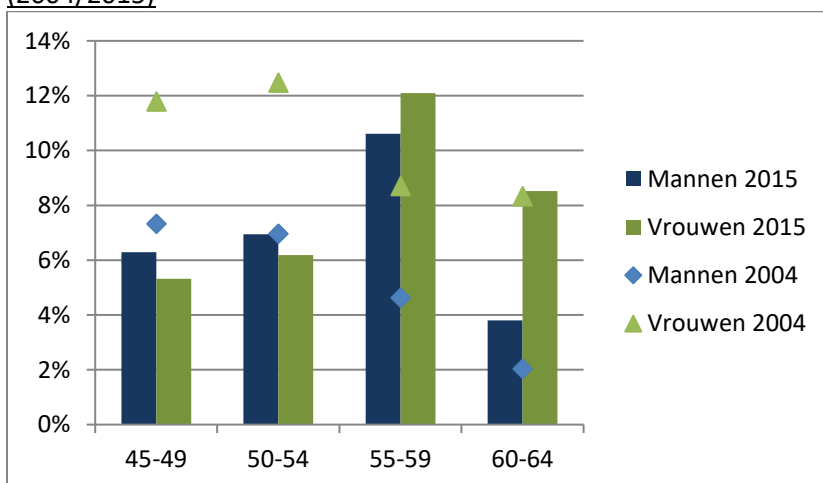
<sup>15</sup> Het gaat hier om de administratieve werkloosheid. Zie: <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=13616>.

<sup>16</sup> Onder meer door het verstrengen van de voorwaarden voor brugpensioen/SWT. Zie infra.



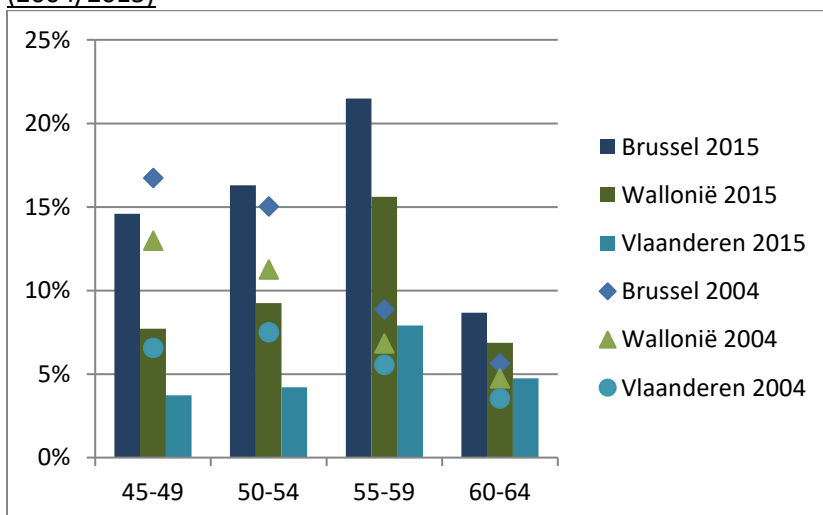
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 12: Werkloosheidsgraad van personen van 45-64 jaar, per leeftijdsklasse en geslacht (2004/2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 13: Werkloosheidsgraad van personen van 45-64 jaar, per leeftijdsklasse en gewest (2004/2015)

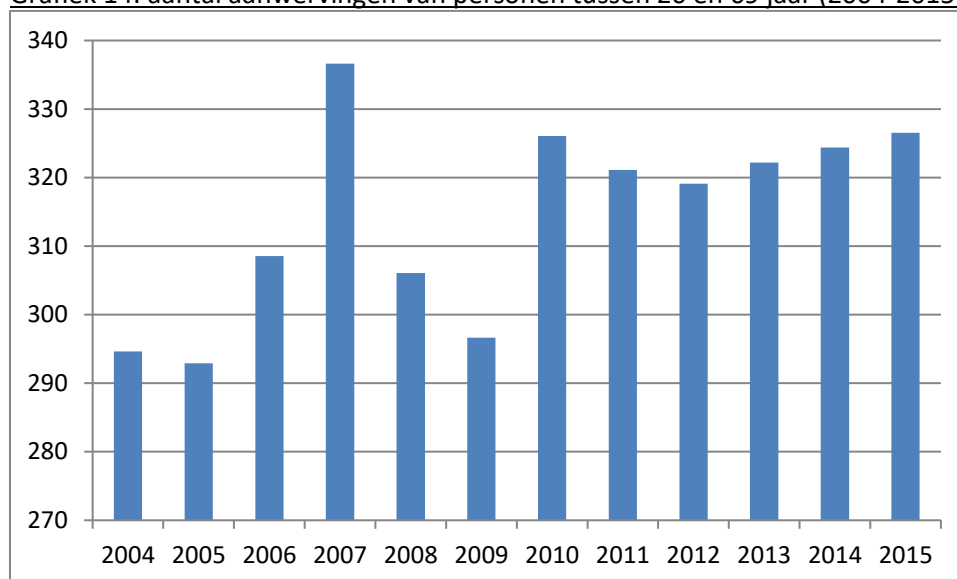


## 4. Loopbanen van 45-plussers

Naast de algemene arbeidsmarktindicatoren die we hierboven behandelden, willen we ook nagaan hoe de loopbanen van 45-plussers verschillen van die van jongere werknemers. Worden werkloze oudere werknemers moeilijker aangeworven, veranderen ze nog vaak van job, schroeven ze hun activiteiten deels terug op een bepaalde leeftijd?

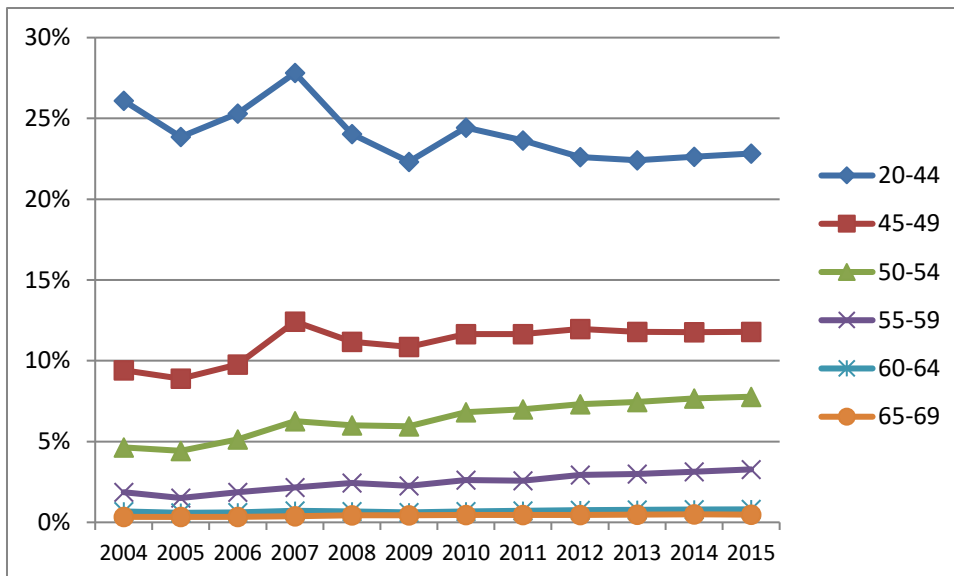
Als eerste bekijken we de **aanwervingen**. Hier gaat het niet om personen die van werk veranderen, maar personen die van de socio-economische positie niet-werkend (werkzoekend of inactief) naar werkend overgaan. In de eerste grafiek hieronder zien we de evolutie van het aantal aanwervingen per jaar. Na een uitzonderlijk hoog aantal aanwervingen in 2007 zien we duidelijk de impact van de economische crisis in 2008 en 2009, gevolgd door een heropleving van het aantal aanwervingen vanaf 2010. Uit de grafiek eronder blijkt echter dat niet alle leeftijdsgroepen in dezelfde mate konden genieten van de toename gedurende de meest recente jaren. Als we het aantal aanwervingen in verhouding tot het aantal niet-werkenden (inactieven en werklozen) bekijken – zeg maar de aanwervingskans van een niet-werkende – zien we dat 20- tot 44-jarigen weliswaar vaker aangeworven worden dan de oudere groepen, maar dat 45-49 en 50-54-jarigen, en zelfs 55-59-jarigen een positievere trend laten optekenen. In het geval van 60-plussers blijft de ratio stabiel. Niettegenstaande die positieve evoluties zien we wel dat de aanwervingskans na 50 zeer klein, en zeker vanaf 60 jaar vrijwel nihil is, al kunnen we op basis van deze gegevens niet zeggen of het gedrag langs de aanbod- dan wel de vraagzijde daarbij doorslaggevend is.

Grafiek 14: aantal aanwervingen van personen tussen 20 en 69 jaar (2004-2015), in duizendtallen.



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

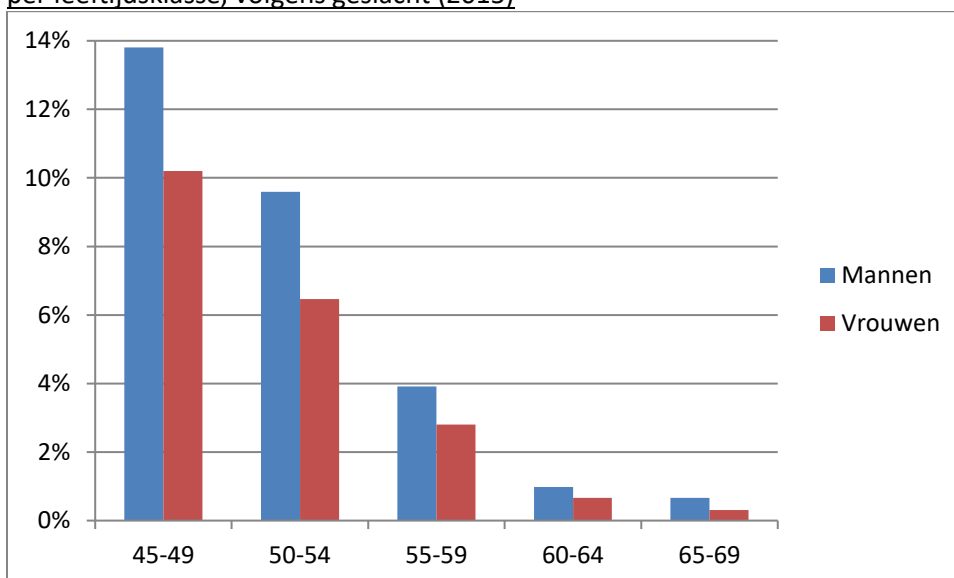
Grafiek 15: Ratio van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse (2004-2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

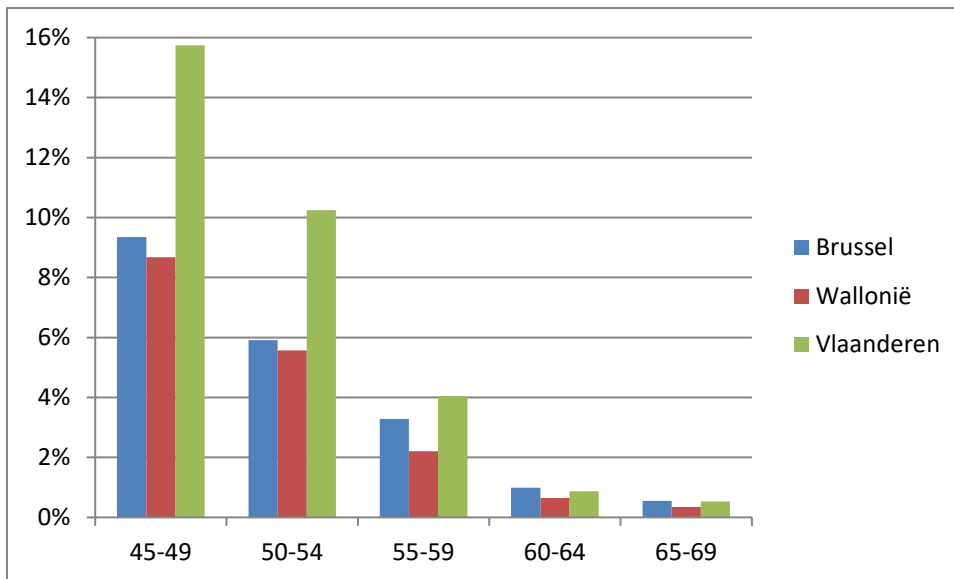
In de grafieken hieronder zien we dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de aanwervingen bij de 45-plussers ten opzichte van hun aandeel in de niet-werkende bevolking (en dat in sterkere mate dan in de jongere leeftijdsklassen). Anders gezegd maken ze minder kans dan mannen om nog aangeworven te worden. Bij de gewesten zijn Vlamingen dan weer oververtegenwoordigd in de aanwervingen ten opzichte van hun aandeel in de niet-werkende bevolking.

Grafiek 16: Ratio van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse, volgens geslacht (2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

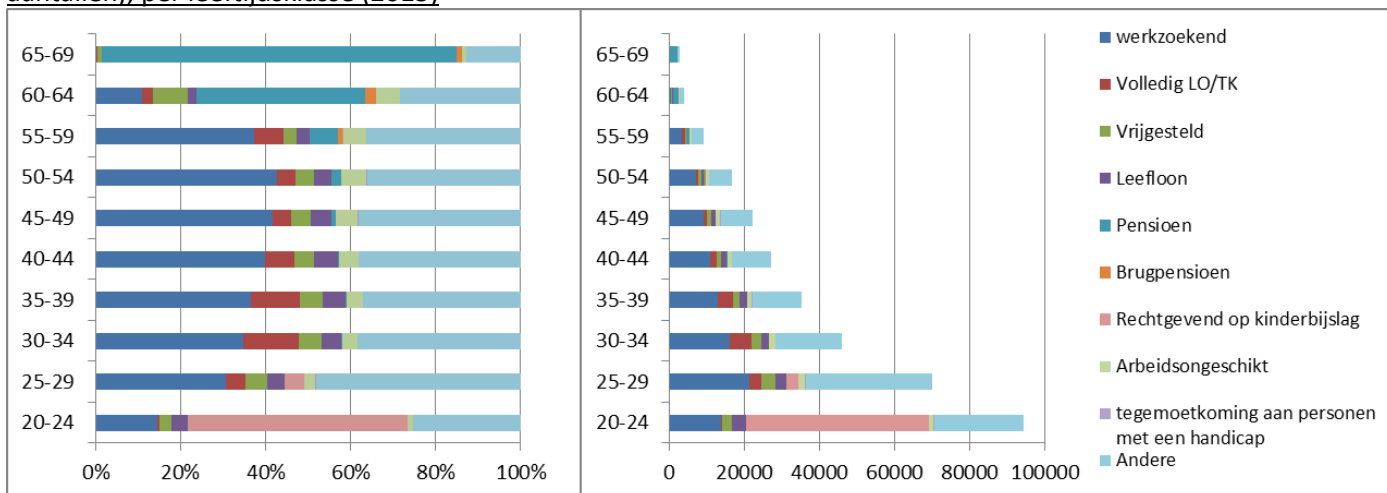
Grafiek 17: Ratio van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse, volgens gewest (2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De leeftijdsgroepen verschillen daarnaast ook in de posities van waaruit ze werden aangeworven (zie grafiek infra). Voor alle personen die in één van de trimesters van het betreffende jaar van niet-werkend overgingen naar werkend (dus voor de in totaal 326.523 aanwervingen in de loop 2015) bekijken we welk socio-economisch statuut de aangeworvenen hadden in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester waarin ze (weer) werken. In de grafieken hieronder zijn de resultaten (percentages en absolute aantallen) voor 2015 te zien. Tot en met 59 jaar waren de meeste personen werkzoekend voorafgaand aan hun aanwerving. Vanaf 60 worden ze vaker aangeworven vanuit pensioen.

Grafiek 18: Socio-economische positie in trimester voorafgaand aan de aanwerving (verdeling en aantallen), per leeftijdsklasse (2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Tot slot van het onderdeel aanwerving, bekijken we de cijfers in verband met twee maatregelen gericht op oudere werknemers: de werkhervattingstoelage 50+ en de doelgroepbijdragevermindering voor ouderen. De eerste is een vergoeding ten laste van de RVA, die wordt toegekend als aanvulling op het inkomen van de oudere werkloze die het werk hervat. Uit gegevens uit de LMP-databank<sup>17</sup> blijkt dat er in 2014 4.328 personen (2.837 mannen en 1.491 vrouwen) een werkhervattingstoelage

<sup>17</sup> <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1143&intPageld=3227&langId=en>



kregen toegekend. In 2013 ging het nog om 5.675 personen, en in 2012 om 11.581. Die afname is het gevolg van het stapsgewijs optrekken van de leeftijdsvoorwaarde om in aanmerking te komen. In 2015 werd de vergoeding ten slotte afgeschaft.<sup>18</sup> Ook het aantal gerechtigden op RSZ-bijdrageverminderingen 'oudere werknemers' nam sterk af na 2012 (zie tabel infra), en ook hier was dat het gevolg van een verstrengde leeftijdsgrens (50-54-jarigen vielen weg).<sup>19</sup>

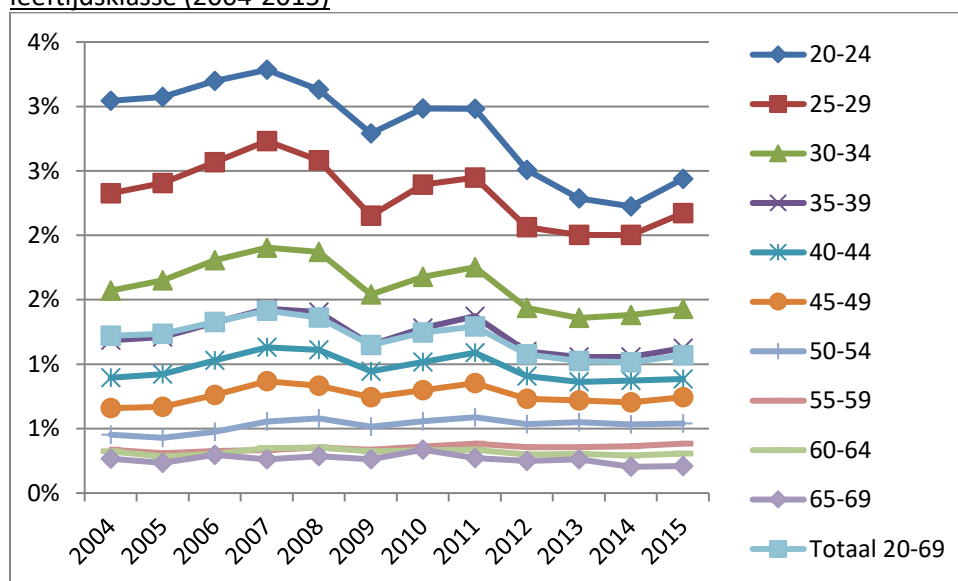
Tabel 7: aantal gerechtigden op RSZ-bijdrageverminderingen 'oudere werknemers' (2010-2014)

	2010	2011	2012	2013	2014
Aantal	285.415	291.802	306.475	159.390	164.794

Bron: FOD WASO & UNIA, Socio-economische Monitoring 2017.

Vervolgens bekijken we de variabele **jobmobiliteit**. Hier gaat het niet om personen die van niet-werkend overgaan naar werkend, maar wel om werkenden die van job veranderen. Meerbepaald gaat het telkens om de jobmobiliteit tussen het 3<sup>de</sup> en het 4<sup>de</sup> kwartaal van het betreffende jaar, dus werkenden die een andere job hadden in het 3<sup>de</sup> en in het 4<sup>de</sup> trimester van hetzelfde jaar. Hier is duidelijk dat hoe ouder de werkenden zijn, hoe minder vaak ze jobmobiel zijn. Waar de jobmobiliteit van de jongere groepen echter afnam in de geanalyseerde periode, bleef die van de oudere groepen vrijwel stabiel (maar dus sowieso erg beperkt).

Grafiek 19: Ratio van het aantal jobmobiele werknemers ten opzichte van het aantal werkenden per leeftijdsklasse (2004-2015)



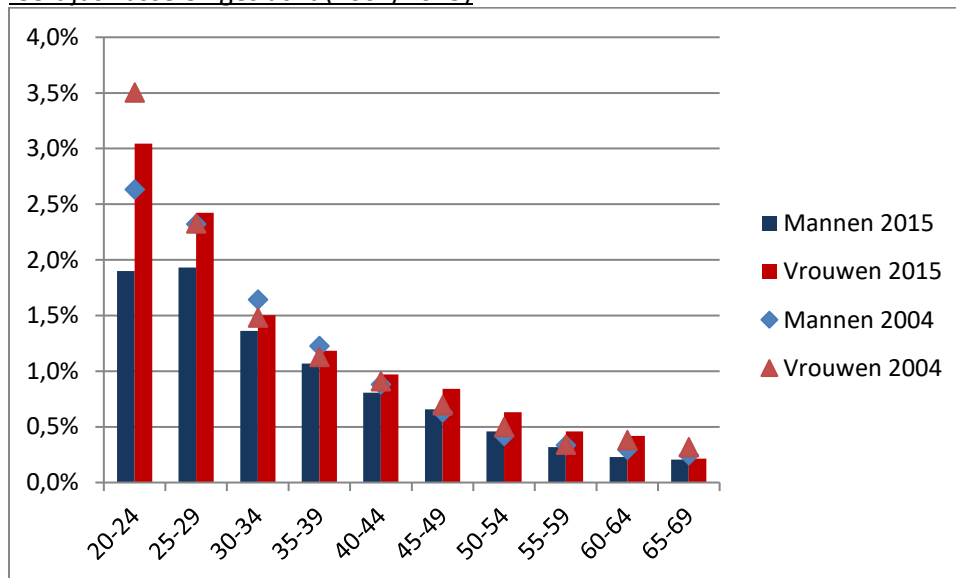
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Vrouwen zijn in 2015 in alle leeftijdsklassen iets jobmobielier dan mannen. Dat was in 2004 nog niet het geval, en de toename tussen 2004 en 2015 is het sterkst bij vrouwen tussen 45 en 54 jaar (zie grafiek infra). De verschillen zijn wel erg klein. Brussel kent de hoogste jobmobiliteit van de drie gewesten, ook bij 45-plussers, maar voorts zien we op vlak van jobmobiliteit dezelfde trends voor de drie gewesten.

<sup>18</sup> Wie voor de afschaffing de toeslag verkregen had, blijft deze ook ontvangen na afschaffing.

<sup>19</sup> De patronale RSZ-vermindering voor oudere werknemers werd vanaf 2013 hervormd in het kader van het relanceplan door de bijdragevermindering te verhogen, maar het toepassingsgebied te beperken: de leeftijds grens steeg tot minstens 54 jaar, en enkel zij met brutoloon lager dan 4.476,02 € per maand komen nog in aanmerking.

**Grafiek 20: Ratio van het aantal jobmobile werknemers ten opzichte van het aantal werkenden per leeftijdsklasse en geslacht (2004/2015)**



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ter aanvulling, in internationale vergelijking scoort België vrij gemiddeld op vlak van **jobstabiliteit** (dit is het aantal jaren dat men gemiddeld dezelfde job blijft uitoefenen, zie tabel infra).<sup>20</sup> Anciënniteit brengt vaak een aantal voordelen met zich mee (ervaring, financiële stabiliteit, werkzekerheid), dus hoewel zeker voor jongeren jobmobiliteit als positief wordt gezien (aangezien het potentieel toelaat om de meest geschikte/best betalende job te zoeken) kan ook een hoge gemiddelde aanstellingsduur gunstig zijn. In heel Europa neemt deze maatstaf de laatste jaren licht toe.<sup>21</sup> Recentere berekeningen van de OESO (net zoals voorgaande op basis van de EAK) bevestigen dat en tonen aan dat de gemiddelde duur van een job bij werknemers iets korter is dan de duur bij zelfstandigen.<sup>22</sup>

**Tabel 8: Nieuwe jobs en gemiddelde duur van een aanstelling (2012)**

	Aandeel werkenden die een nieuwe job kregen in de laatste 6 maanden	Gemiddelde duur van de aanstelling bij werkenden die niet gestart zijn tijdens de voorbije 6 maanden, in jaren
50-54	2,3%	20
55-59	1,5%	23
60-64	1,6%	25

Bron: Statbel, Enquête naar de Arbeidskrachten, berekeningen door Eurofound (2016).

Belgische werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden hun activiteiten voltijds of deeltijds terugschroeven door middel van **tijdskrediet/loopbaanonderbreking**<sup>23</sup>. Werknemers ouder dan 50 jaar nemen het leeuwendeel van het gebruik van dat systeem voor hun rekening, met 67,2 % van de

<sup>20</sup> Eurofound, *Changing places: Mid-career review and internal mobility* (2016), p. 22.

<sup>21</sup> Eurofound, *6th EWCS* (2016).

<sup>22</sup> Cijfers tot 2016, per leeftijdsklasse en statuut, zijn online te vinden op:

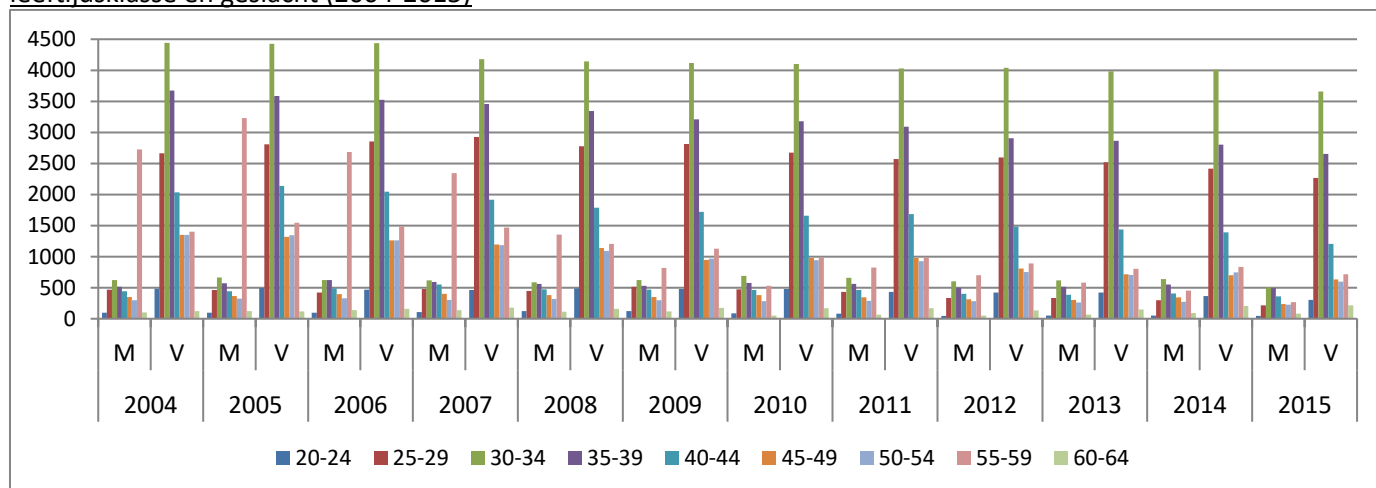
[https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE\\_AVE](https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=TENURE_AVE).

<sup>23</sup> Loopbaanonderbreking (openbare sector) of tijdskrediet (privésector) is een maatregel die werknemers toelaat hun beroepsactiviteit volledig te onderbreken of hun arbeidsprestaties te verminderen, eventueel met toekenning van een uitkering. Dat kan bijvoorbeeld zijn om zorg te verlenen of een opleiding te volgen.

uitkeringsgerechtigden bij tijdskrediet en 70,2% bij loopbaanonderbreking.<sup>24</sup> Meestal gebruiken ze het stelsel om hun werktijd aan te passen, en dus deeltijds te gaan werken. Hieronder bespreken we echter de populatie van personen die een aanduiding **voltijds** in loopbaanonderbreking/tijdskrediet hebben voor minstens één van de vier kwartalen van het betreffende jaar. In het bijzonder willen we nagaan wat hun socio-economische positie is in het volgende jaar, en in welke mate ze terug aan het werk gaan.<sup>25</sup> We beperken de analyse noodgedwongen tot de personen die voltijds in loopbaanonderbreking/tijdskrediet zijn, aangezien personen die deeltijds LO/TK nemen de socio-economische positie werkend behouden (n1) en we op basis van de beschikbare gegevens dus niet weten of ze in het volgende jaar al dan niet nog steeds in deeltijds LO/TK zijn. Deze laatste groep bespreken we wel tentatief in de paragraaf over deeltijds werk (zie infra), maar aangezien we niet beschikken over gegevens over de gehele loopbaan kunnen we de belangrijkste vraag – of personen die hun loopbaan volledig of gedeeltelijk onderbreken uiteindelijk langer actief blijven – in deze nota nog niet beantwoorden.

Wanneer we kijken naar de personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het jaar **voltijds LO/TK** opnemen, dan zien we dat hun aantal sinds 2004 afgenomen is. Bij vrouwen is het gedurende de hele periode vooral de leeftijdsklasse 30-34 jaar die voltijds LO/TK opneemt (gevolgd door de groepen 35-39 en 25-29 jaar). Bij mannen komen tot 2011 de meeste personen uit de leeftijdsklasse 55-59. Sinds 2012 nemen er ook iets meer 30-34jarige mannen voltijds LO/TK op, zij het in veel kleinere aantallen dan bij vrouwelijke werknemers. Voor alle leeftijdsklassen samen, nemen vrouwen vaker voltijds LO/TK op dan mannen, en dat geldt ook voor de ouderen.

**Grafiek 21: aantal personen dat in het 4<sup>de</sup> trimester van het jaar voltijds LO/TK opnam per leeftijdsklasse en geslacht (2004-2015)**



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

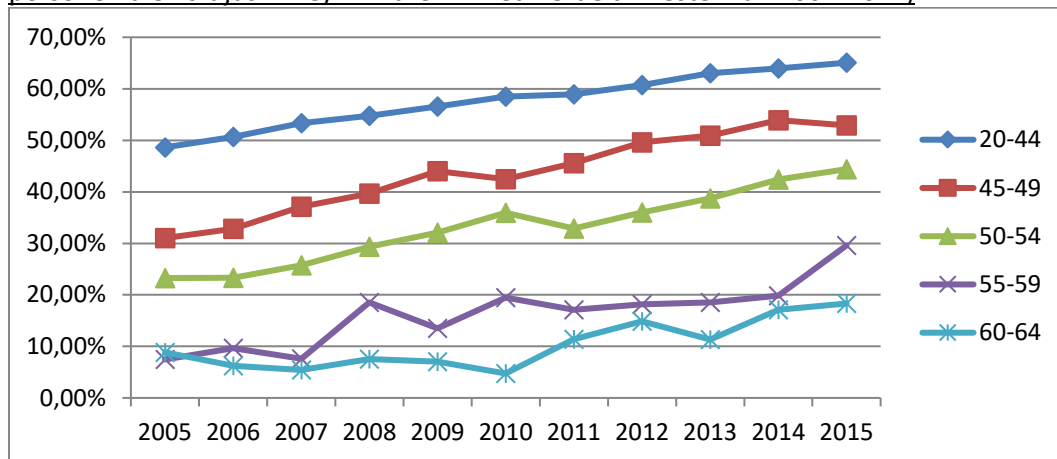
In deze context zijn we vooral geïnteresseerd in de vraag of LO/TK als een landingsbaan naar pensioen wordt gebruikt, dus hebben we de **uitstroom uit LO/TK** per leeftijdsklasse in kaart gebracht. In alle leeftijdsklassen is de werkhervatting na voltijds LO/TK toegenomen in de periode 2004-2015, en dat het sterkst bij de oudere werknemers. De sterkste toename vond plaats bij de groep van 55 tot en met 59 jaar, al zien we daar doorheen de periode ook wel enkele schommelingen.

<sup>24</sup> Zie:

[http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2017/Rapport\\_annuel\\_NL\\_Vol2.pdf](http://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2017/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf)

<sup>25</sup> De nomenclatuur voor 2016 is nog onvolledig (n34/pensioen ontbreekt), dus de gegevens voor uitstroom na 2015 zijn nog niet gebruikt.

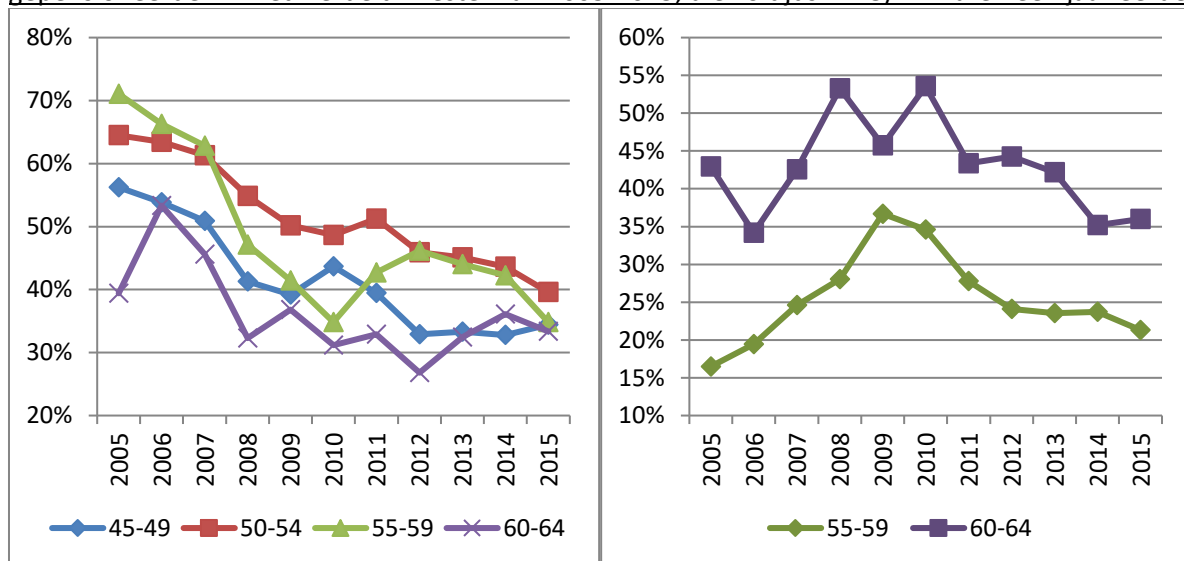
Grafiek 22: Werkhervatting (percentage werkenden in het vierde trimester van 2005-2015, bij personen die voltijds in LO/TK waren in het vierde trimester van 2004-2014)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

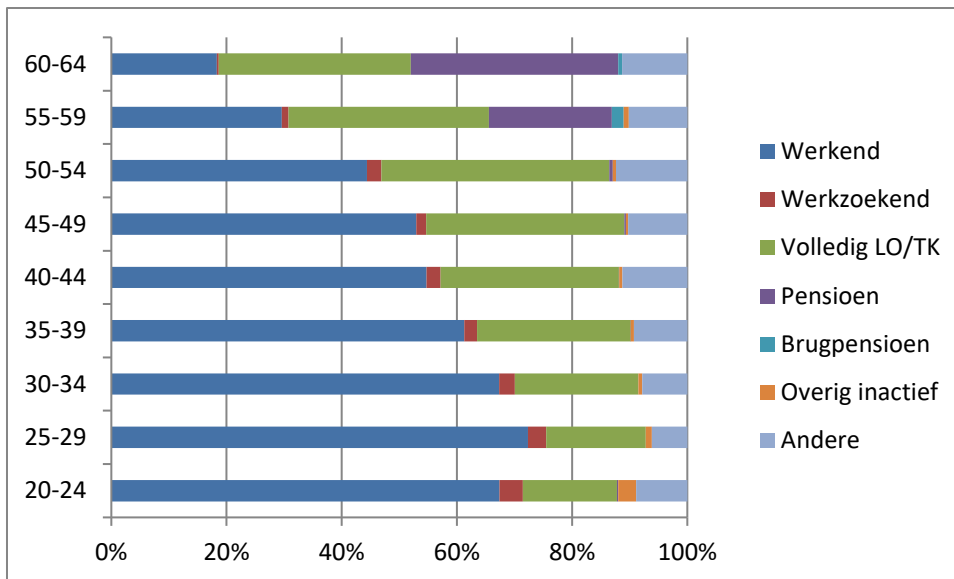
We zien hieronder dat het percentage ouderen die in loopbaanonderbreking/tijdskrediet blijven hangen sterk gedaald is tussen 2004 en 2014. De uitstroom naar pensioen steeg tussen 2004 en 2009, maar neemt sindsdien eveneens af.

Grafiek 23 en 24: (links) Percentage voltijds LO/TK in het vierde trimester van 2005-2015, bij personen die voltijds in LO/TK waren in het vierde trimester van 2004-2014; (rechts) Percentage gepensioneerden in het vierde trimester van 2005-2015, die voltijds in LO/TK waren een jaar eerder.



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

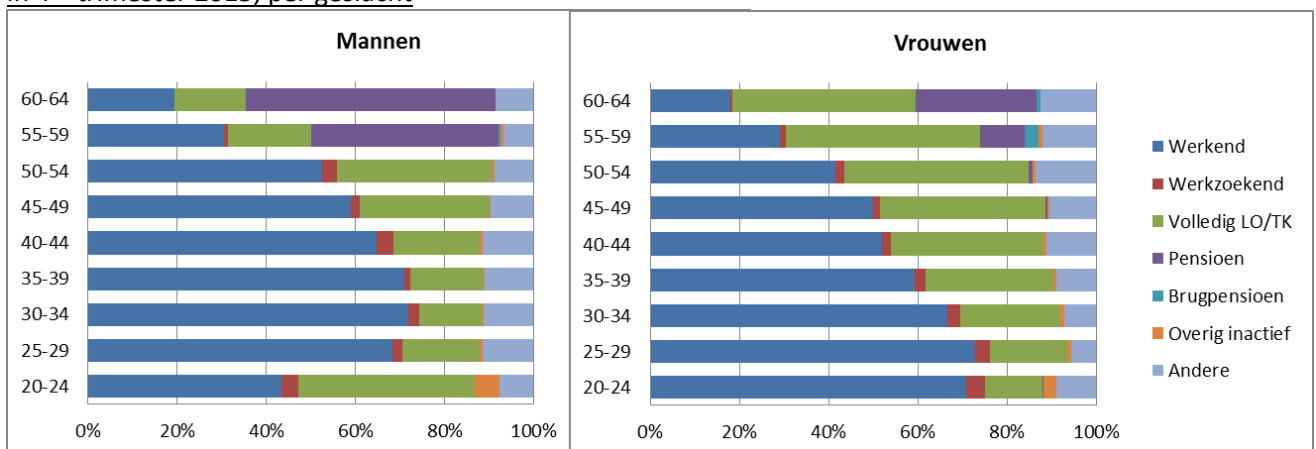
Grafiek 25: Uitstroom uit voltijds loopbaanonderbreking/tijdskrediet in 4<sup>de</sup> trimester 2014, naar socio-economische positie in 4<sup>de</sup> trimester 2015



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Er zijn interessante verschillen tussen mannen en vrouwen op vlak van de uitstroom uit voltijds LO/TK. Vrouwen zijn vaker aan het werk dan mannen een jaar na hun voltijds LO/TK (uitgezonderd zij die in LO/TK waren in het 4<sup>de</sup> trimester van 2010). Dat ligt voornamelijk aan de jongste vrouwen én in de meeste jaren ook aan de groep van 55-59 jaar. Van de drie gewesten zien we in Wallonië het kleinste percentage werkhervatting na LO/TK, maar de verschillen zijn doorgaans beperkt.<sup>26</sup>

**Grafiek 26: Voltijds loopbaanonderbreking/tijdskrediet 4<sup>de</sup> trimester 2014, socio-economische positie in 4<sup>de</sup> trimester 2015, per geslacht**



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

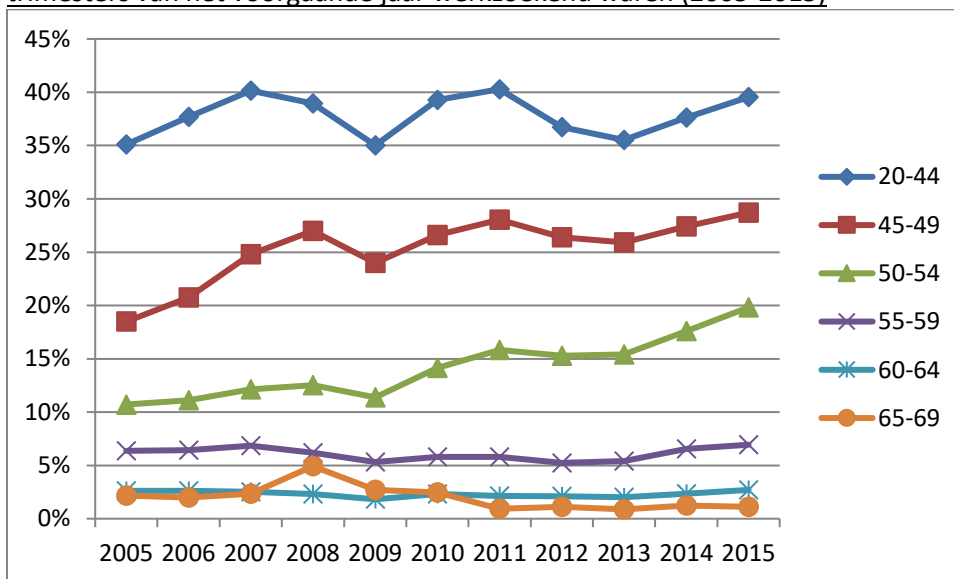
Vervolgens bekijken we de **uitstroom uit werkloosheid**. Is het voor oudere werkzoekenden moeilijker om weer aan het werk te gaan dan voor jongeren? Blijven ze langer werkloos of worden ze vaker inactief? De populatie bevat in dit geval voor elk jaar de personen die in minstens één van de vier kwartalen van het voorgaande jaar een socio-economische positie werkloosheid hebben (n2). Hieronder bekijken we hun socio-economische positie in het vierde trimester van het volgende jaar (dus ten minste een jaar nadat ze werkloos geworden zijn). In de eerste grafiek hieronder zien we dat

<sup>26</sup> In het HRW Verslag 2016 wordt er ook al gekeken naar de effecten van de in januari 2015 aangekondigde hervorming van het tijdskrediet zonder motief (met name de afschaffing van de uitkeringen hiervoor). Dat heeft vermoedelijk een anticipatie-effect gesorteerd bij vele werknemers die het stelsel tot 1 juli 2015 genoten. Zo maakten 10.000 personen meer gebruik van een (deeltijds) tijdskrediet in 2015, dat is een toename met 7,3% ten opzichte van 2014.

voor de groepen van 45 tot 54 jaar de uitstroom naar werk is toegenomen. Voor oudere groepen bleef dat aandeel min of meer stabiel, terwijl we bij de 20-44jarigen sterker de invloed van de conjunctuur zien (met name een val van de uitstroom naar werkend in 2009). Voor alle personen tot 54 jaar zien we ook dat het aandeel personen die een jaar later werkzoekend zijn (hetzij opnieuw, hetzij nog steeds) afneemt doorheen de periode 2004-2015. Zeker voor de groep 45-49 jaar nam de kloof ten opzichte van de jongere groep doorheen de periode af. Bij personen ouder dan 55 schommelt het aandeel werkzoekenden sterk.

We kunnen concluderen dat het voor 45-plussers nog steeds moeilijker is om weer aan het werk te gaan na werkloosheid dan voor jongere leeftijdsklassen. Dat blijkt ook uit de gegevens over langdurige werkloosheid uit de Enquête naar de Arbeidskrachten. 55-plussers hebben een hoger aandeel langdurig werklozen dan 25-54jarigen, en ook op dit vlak doet België het slechter dan het EU-gemiddelde.<sup>27</sup>

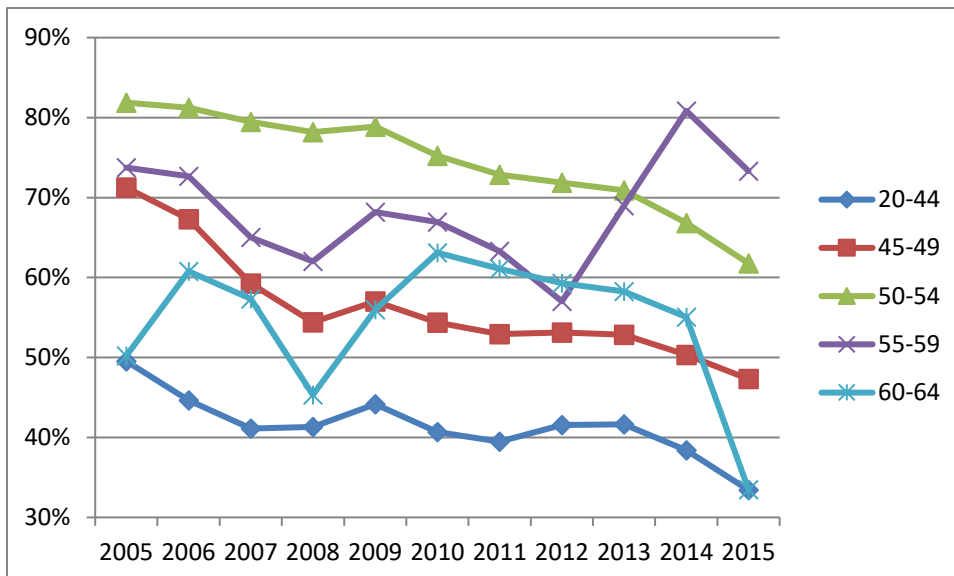
Grafiek 27: Aandeel werkenden in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in ten minste één van de trimesters van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2005-2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 28: Aandeel werkzoekenden in het 4e trimester bij personen die in ten minste één van de trimesters van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2005-2015)

<sup>27</sup> Bron: Eurostat (2016).



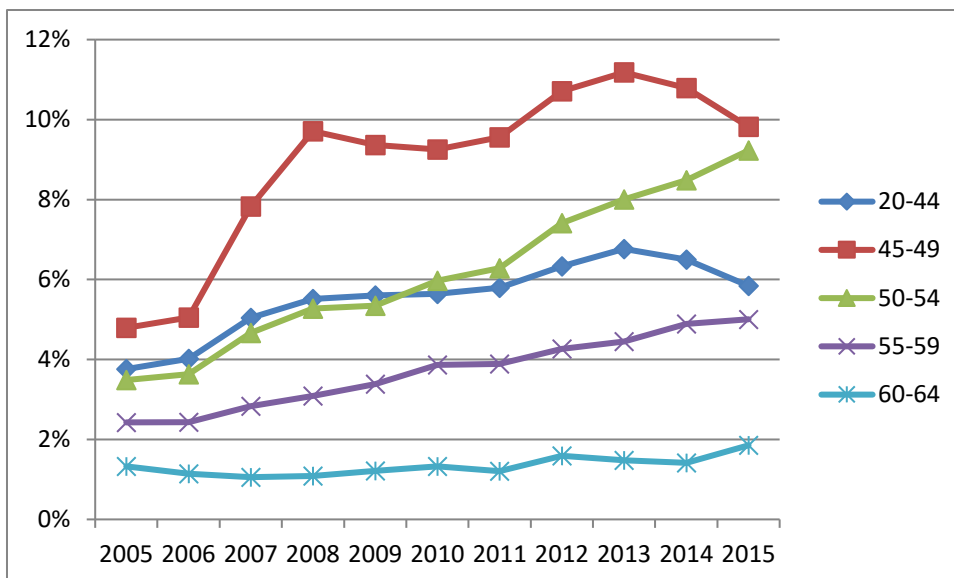
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ten slotte kijken we naar de uitstroom uit werkloosheid naar arbeidsongeschiktheid en vrijgestelde werkloosheid<sup>28</sup>. We zien in alle leeftijdsklassen een toename van de uitstroom uit werkloosheid naar **arbeidsongeschiktheid**, maar het sterkst bij de middelste groepen (45-54 jaar). Vrouwen hebben een groter aandeel arbeidsongeschikten dan mannen, en na 60 jaar een kleiner aandeel vrijgestelde werklozen (zie tweede grafiek infra). Dat laatste is een gevolg van het feit dat vrouwen aanvankelijk een lagere pensioenleeftijd genoten dan mannen en dus vaker voor 65 jaar met pensioen gingen in plaats van werkloos te blijven.<sup>29</sup> Tot 2012 zien we ook bij de 55- tot 59-jarigen een aandeel van rond de 20% **vrijgestelde werklozen** ten minste een jaar nadat ze werkloos waren. In de jaren daarna is dit aandeel enkel nog omvangrijk bij de 60- tot 64-jarigen. Dat valt deels te verklaren door veranderingen in de regelgeving, namelijk door de opeenvolgende aanscherpingen van de leeftijdscriteria op grond waarvan een vrijstelling van het zoeken naar werk kan worden aangevraagd. In januari 2015 werd het statuut van vrijgestelde oudere werkloze opgeheven en werd besloten dat alle werklozen (met inbegrip van de werklozen met bedrijfstoeslag), ongeacht hun leeftijd, beschikbaar dienen te blijven voor de arbeidsmarkt en actief een baan moeten zoeken. Niettemin werden uitzonderingen, overgangsmaatregelen en een aangepaste beschikbaarheid ingevoerd.

Grafiek 29: Aandeel arbeidsongeschikten in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in ten minste één van de trimesters van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2005-2015)

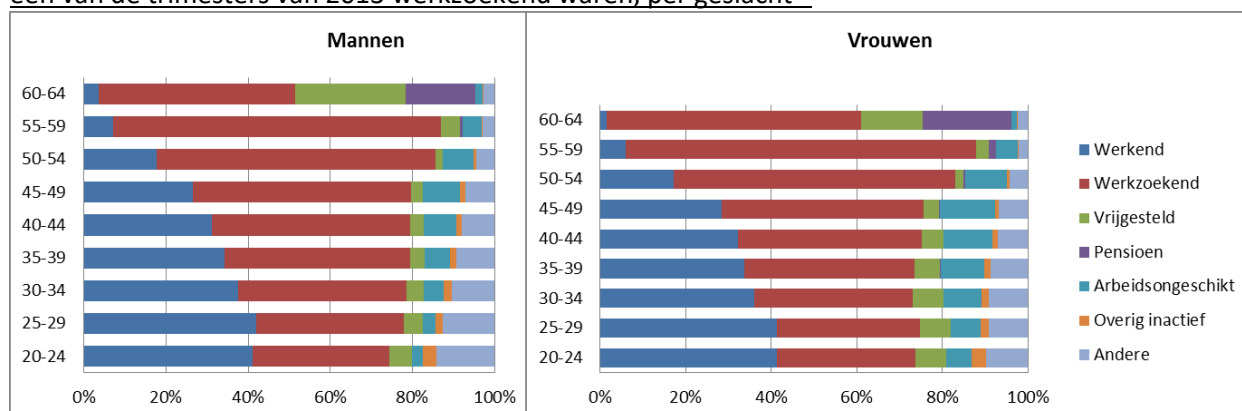
<sup>28</sup> Het gaat hier om personen met recht op een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende en beschikbaarheid omwille van leeftijd of beroepsverleden.

<sup>29</sup> In 1997 bedroeg de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen 61 jaar. Daarna werd deze gradueel opgetrokken tot 65 jaar in 2009.



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 30: socio-economische positie in het 4<sup>de</sup> trimester van 2014 voor personen die in ten minste één van de trimesters van 2013 werkzoekend waren, per geslacht<sup>30</sup>



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De hier gebruikte gegevens over de kenmerken van de loopbanen bevatten geen variabelen over **deeltijds werk**. We weten echter dat ouderen vaker deeltijds werken, zij het niet enorm veel meer dan het gemiddelde van de werknemers (34,3% van de 55-64jarige loontrekkenden werkt deeltijds, ten opzichte van 22,6% bij de 25-54jarigen).<sup>31</sup> Het zou interessant zijn om te bekijken of personen die deeltijds werken (of die hun loopbaan tijdelijk onderbreken, zie paragraaf over LO/TK) uiteindelijk langer aan de slag blijven dan zij die dat niet doen, maar daarvoor hebben we data nodig over de hele loopbaan. Enerzijds maakt deeltijds werken het mogelijk om een beter evenwicht tussen werk en privé verantwoordelijkheden te vinden, anderzijds wijst onderzoek uit dat personen met

<sup>30</sup> Vanwege de invoering van de aangepaste beschikbaarheid voor oudere werklozen op 1 januari 2015 is er een breuk in de tijdreeks voor de cijfers over vrijgestelde werklozen. Vandaar dat we hier slechts de evolutie tot 2014 bespreken.

<sup>31</sup> Aandeel deeltijds werkenden in de totale werkgelegenheid (2016), %:

	Mannen	Vrouwen	Totaal
25-54	7,1	40,1	22,6
55-64	18,4	54,0	34,3

Bron: Eurostat, Enquête naar de Arbeidskrachten.



deeltijdse jobs vaak minder tevreden zijn over hun werk dan voltijds tewerkgestelden.<sup>32</sup> Andrea Albanese et al. onderzochten specifiek het effect van de vermindering van werkuren aan het einde van de loopbaan (door middel van deeltijds tijdskrediet). Dergelijke *gradual retirement* mogelijkheden hebben volgens dat onderzoek in België op lange termijn geen positieve impact gehad op de duur van de loopbaan, maar dat heeft ook te maken met de ruime mogelijkheden om vervroegd met pensioen te gaan.<sup>33</sup> Er is nog geen uitsluitsel over (de omvang van) het effect. Er moet hierbij opgemerkt worden dat vrouwen veel vaker deeltijds werken dan mannen (maar minder mogelijkheden hebben om op vervroegd pensioen te gaan). Ook zijn vrouwen vaker inactief of deeltijds aan het werk vanwege zorgverantwoordelijkheden, en dat geldt ook in de leeftijdsklasse 55-64 jaar (zie tabel infra). Volgens de recent gepubliceerde laatste European Quality of Life Survey (2016) is de druk van zorgtaken (ook bij werkenden) groot. De work-life balance is verslechterd voor alle groepen.<sup>34</sup> Dat vergroot misschien toch weer de mogelijke impact van arbeidsduurvermindering, maar verder onderzoek is nodig.

Tabel 9: Inactiviteit en deeltijds werk van 55-64 jaar omwille van persoonlijke redenen of zorgverantwoordelijkheden (2016)

		Inactiviteit (als % van de totale bevolking)	Deeltijds (als % van de werkgelegenheid)
Vlaams Gewest	M	1,3	10,4
	V	12,1	30,3
	T	6,7	19,2
Waals Gewest	M	:	7,2
	V	12,9	25,7
	T	7,1	15,5
Brussels Hoofdstedelijk Gewest	M	:	:
	V	10,6	18,2
	T	6,3	10,8
België	M	1,2	9,0
	V	12,3	27,8
	T	6,8	17,4
EU-28	M	0,9	3,6
	V	7,3	14,4
	T	4,2	8,4

Bron: EUROSTAT, Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten, berekeningen: FOD WASO.

Om actief te kunnen blijven, maar ook om te groeien en andere functies op te nemen doorheen de loopbaan, is het belangrijk dat werknemers deelnemen aan **opleiding en vorming**. Personen tussen 25 en 44 nemen het vaakst deel aan opleiding (zie tabel infra), daarna neemt de participatie af. Dat gebeurt weliswaar minder sterk bij de werkenden, dan voor het totaal van de bevolking. Werkenden tussen 55 en 64, en zeker tussen 45-54 (vrouwen hier nog iets vaker dan mannen) blijven relatief vaak deelnemen aan vormingen en opleidingen. Bij de overigen (dus inclusief de werklozen en de inactieven) zien we dat er na 55 jaar nog maar zelden wordt deelgenomen aan opleiding. Dat betekent vermoedelijk dat deze personen steeds minder inzetbaar worden op de arbeidsmarkt dan de jongere groepen, en dus hun kansen om weer aan het werk te gaan zien verkleinen. De cijfers zeggen echter niet of de 55-plussers zelf minder vragen naar opleiding, of dat ze minder aanbod krijgen.

<sup>32</sup> D. De Moortel, *Mentaal welzijn en tewerkstellingskwaliteit in Europa. Een cross-nationale vergelijkende studie van gender- en socialeklassenverschillen* (VUB, 2016).

<sup>33</sup> A. Albanese, B. Cockx, en Y. Thuy, *Working Time Reductions at the End of the Career. Do they Prolong the Time Spent in Employment?* CESifo Working Paper Series 5695 (2016).

<sup>34</sup> Eurofound, EQLS (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/eqls2016>.

Tabel 10: Participatiegraad van de werkenden en de totale bevolking aan opleiding tijdens de laatste 12 maanden naar leeftijd (2016)

		25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
% van de werkenden	M	21,4	21,7	22,6	20,6	20,4
	V	22,8	23,7	24,1	22,2	19,9
	T	22,1	22,6	23,3	21,3	20,2
% van de bevolking	M	17,7	19,6	20,7	18,3	11,9
	V	17,2	20,3	20,6	17,4	10,3
	T	17,4	19,9	20,7	17,9	11,1

Bron: Statbel, Enquête naar de arbeidskrachten, berekeningen: FOD WASO.

Tot slot bekijken we kort de verschillen tussen jongere en oudere werknemers op vlak van hun **arbeidsomstandigheden**, en hoe ze de kwaliteit en werkbaarheid van hun werk ervaren. De zelf ervaren gezondheid van 55-plussers was in 2015 lager dan in de drie voorgaande jaren.<sup>35</sup> En vrouwen geven iets minder vaak dan mannen aan dat ze zich goed of zeer goed voelen. Dat kan mogelijk mee verklaren waarom Belgische 50-plussers aangeven dat ze werken na hun 60<sup>ste</sup> niet zien zitten.<sup>36</sup> Anderzijds schatten jongere werknemers dit nog vaker in als onhaalbaar. Volgens de EWCS worden oudere werknemers (50+) iets minder vaak dan andere blootgesteld aan risico's gerelateerd aan de werkhouding, en aan biologische en chemische risico's. Daarnaast rapporteren oudere werknemers een wat lagere werkintensiteit dan anderen, en geven ze aan dat hun "working time quality" hoger is. Al geeft tegelijk een groter aandeel van de ouderen aan dat ze hun uren zouden willen terugschroeven, dan dat het geval is bij de jongere groepen. Ook schatten 50-plussers hun carrière-vooruitzichten lager in (en dat geldt zeker voor vrouwelijke werknemers boven 50 jaar) en hun mentale welbevinden is geringer. Tot slot zijn ouderen vaker dan andere werknemers afwezig wegens ziekte.<sup>37</sup> Verrassend is wel dat zelfs personen die heel tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden vaak aangeven dat ze bij voorkeur al snel willen stoppen met werken. Net zo paradoxaal is dat België een relatief korte duur van het beroepsleven combineert met een bovengemiddeld hoge ratio "sustainable work".<sup>38</sup>

In dit hoofdstuk kwamen al verschillende **types inactiviteit** ter sprake, en wanneer we in het volgende deel zullen kijken naar het effectieve beëindigen van de loopbaan zullen er nog meer de revue passeren. Het is echter hier al verhelderend om te kijken hoe de samenstelling van de diverse groep inactieven boven 45 jaar geëvolueerd is tussen 2004 en 2015 (zie grafiek infra). Bij personen ouder dan 65 bestaat doorheen de volledige periode vrijwel de volledige inactiviteit uit pensioen. Bij de leeftijdsklasse 60-64 jaar zien we ook geen zeer grote verschuivingen, al is het aandeel arbeidsongeschikten daar iets toegenomen en het aandeel pensioen wat gekrompen. Bij 45- tot 49-, en 50- tot 54-jarigen is het aandeel pensioen binnen de inactiviteit significant afgenomen, en de aandelen van personen met een tegemoetkoming voor handicap en de arbeidsongeschikten zijn sterk toegenomen. Dat laatste geldt ook bij de 55-59jarigen. Bruggpensioen komt relatief minder vaak voor bij de 50-54jarigen dan aan het begin van de periode. Het aandeel vrijstellingen is gemiddeld afgenomen (behalve bij 60-64jarigen) en het leefloon neemt een licht hoger aandeel voor z'n rekening. Bij vrouwen is voor alle leeftijdsgroepen het aandeel pensioen groter, en het aandeel bruggpensioen kleiner.

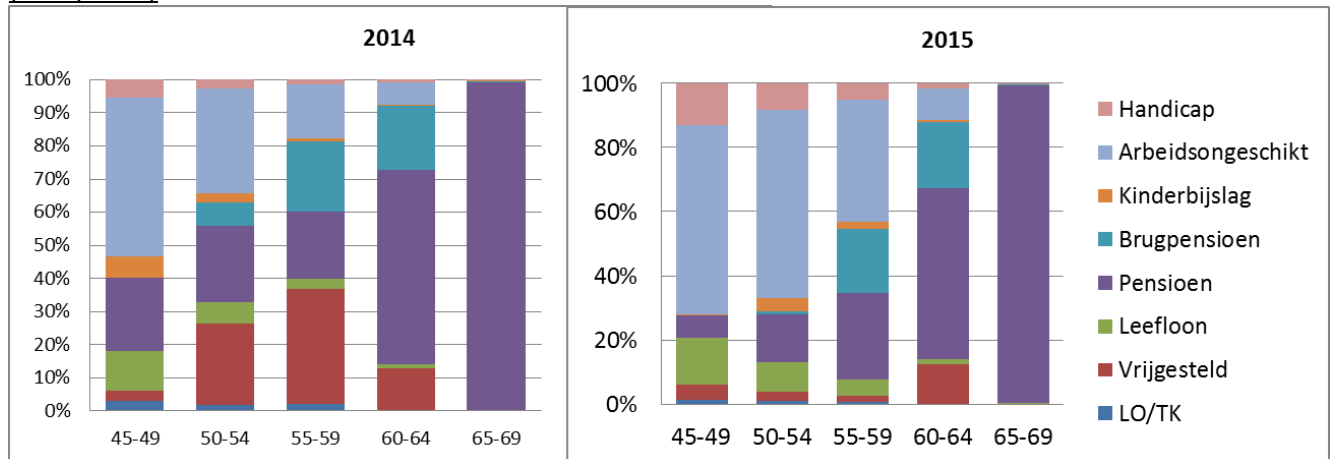
<sup>35</sup> Op de totale bevolking van 55-64 jaar. Bron: Eurostat. Zie INP08 op <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166>.

<sup>36</sup> HRW, *Verslag 2017*, p. 149-151.

<sup>37</sup> Eurofound, *6th EWCS* (2016).

<sup>38</sup> CEPS, 'Policies for an ageing workforce' (2018).

Grafiek 31: Verdeling van de vergoede inactieven over soort inactiviteit, per leeftijdsklasse (2004/2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 5. Einde van de loopbaan

In dit laatste deel bekijken we het slot van de loopbaan, met name de overgang naar pensioen, al dan niet voorafgegaan door brugpensioen/stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). Ook bekijken we de personen die werk en pensioen combineren.

Volgens Eurostat bedroeg de gemiddelde uitstapleeftijd in 2010 59,6 jaar in België (60,6 voor mannen en 58,7 voor vrouwen), wat een zeer lichte stijging ten opzichte van de voorgaande jaren betekende. Voor de EU bedroeg deze op dat moment reeds 61,5 jaar. Sindsdien wordt deze indicator niet meer geactualiseerd, aangezien de EAK-gegevens zoals we eerder al aangaven in feite ontoereikend zijn om dit te berekenen.<sup>39</sup> Volgens recentere cijfers van de OESO was de gemiddelde effectieve pensioenleeftijd in 2015 60,2 jaar voor Belgische mannen en 59,8 jaar voor de vrouwen.<sup>40</sup> Op basis van de hier gebruikte administratieve gegevens uit het Datawarehouse ligt dat cijfer gevoelig hoger: met name 63,2 jaar voor mannen en 60,9 jaar voor vrouwen.

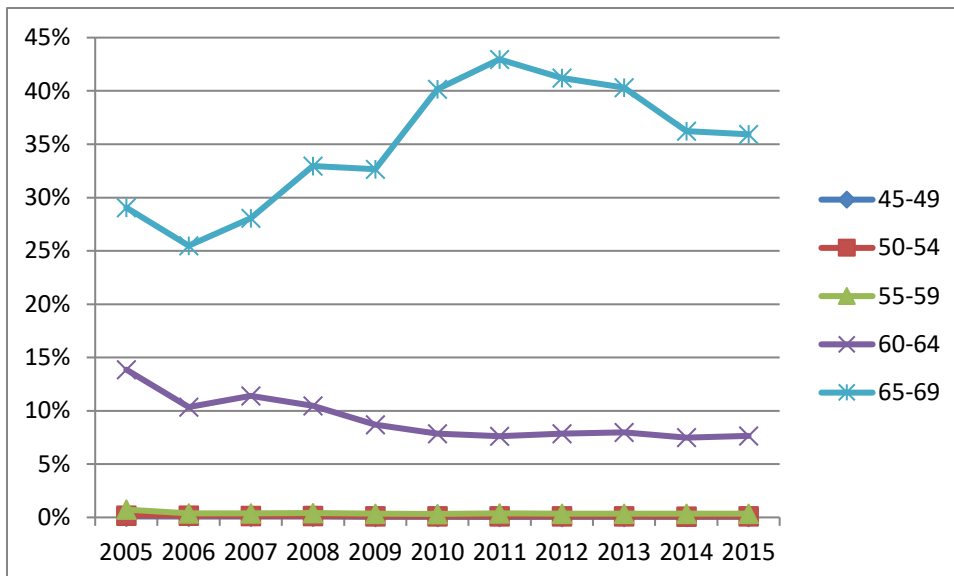
Wanneer we de **overgang naar pensioen**<sup>41</sup> in de verschillende jaren analyseren zien we dat er pas sinds 2010 meer personen met pensioen gaan in de leeftijdsklasse 65-69 jaar dan in die van 60-64, die voordien de omvangrijkste groep was bij pensioneringen. In verhouding tot het aantal actieven vond er sinds 2011 een afname van de uitstroom naar pensioen plaats (zie grafiek infra). Bovendien is de uitstroom van 65-69jarigen verhoudingsgewijs sinds 2006 aan het uitlopen op die van de 60-64jarigen. Sinds 2011 convergeren de percentages uitstromers van die twee leeftijdsgroepen weer. Bij de leeftijdsklassen van 45 tot 59 jaar zien we erg kleine percentages uitstromers, en die percentages namen nog iets af tijdens de bestudeerde periode. Dezelfde evoluties vonden plaats in de drie gewesten.

Grafiek 33: Verhouding van het aantal personen die in de loop van het eerste trimester instromen in pensioen ten opzichte van het aantal actieven in het vierde trimester van het voorgaande jaar (2005-2015)

<sup>39</sup> Zie 2. Demografie.

<sup>40</sup> Verslag HRW (2017), p. 89.

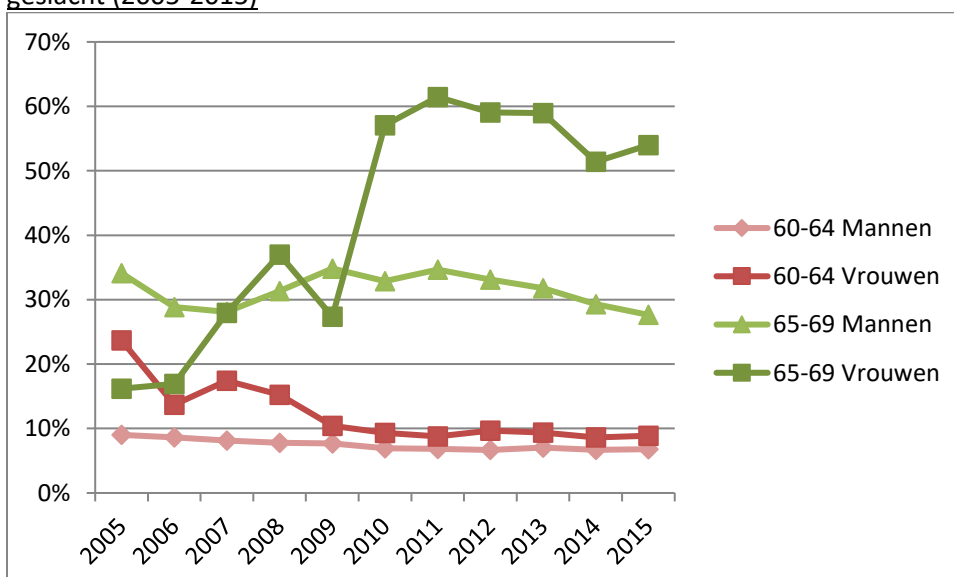
<sup>41</sup> Er zit een kleine trendbreuk in de cijfers over de uitstroom naar pensioen en naar brugpensioen/SWT: de nomenclatuurcode n35 (brugpensioen/SWT) bevat vanaf 2011 ook de groep TBS, daarvoor niet (alleen brugpensioen).



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Dat er zowel bij vrouwen als bij mannen jonger dan 59 slechts een zeer gering percentage van de actieven uitstroomt naar pensioen is niet verrassend, gezien het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd doorheen de voorbije jaren. Bij de oudere leeftijdsgroepen zien we wel afwijkende evoluties wanneer we de cijfers uitsplitsen naar geslacht (zie grafiek infra). Bij vrouwen zien we een afname van het aandeel actieven van 60 tot 64 die een trimester later met pensioen zijn, en tot 2011 een sterke toename van dat aandeel bij de 65-69jarigen. Dit is niet verrassend aangezien de wettelijke pensioenleeftijd voor vrouwen stapsgewijs is opgetrokken naar het niveau bij mannen. Bij mannen blijven de aandelen doorheen de hele periode veel stabiel. Deze cijfers bevestigen dus de beperkte wijziging van de gemiddelde uitstapleeftijd.

Grafiek 34: Verhouding van het aantal personen die in de loop van het eerste trimester instromen in pensioen ten opzichte van het aantal actieven in het vierde trimester van het voorgaande jaar, per geslacht (2005-2015)

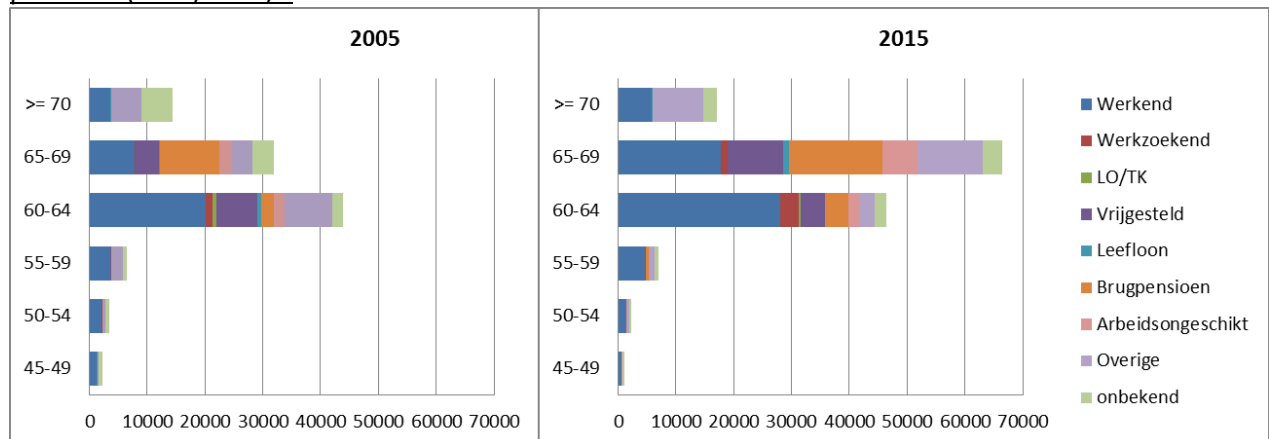


Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

De gegevens laten ook toe om te bekijken welke **socio-economische positie** personen **voorafgaand aan het pensioen** hadden. Bij de 60- tot 64-jarigen zien we dat de meerderheid aan het werk was

vooreer met pensioen te gaan (60% in 2015). Bij de 65-69jarigen is dit nog steeds nipt de grootste groep (17.717 personen), maar brugpensioen/SWT volgt op de voet (16.135 personen).<sup>42</sup> Daarnaast is er hier ook een aanzienlijk aandeel waarvoor niet geweten is welke positie ze voorafgaand hadden, hetzij omdat er geen nomenclatuurcode beschikbaar is (“onbekend”) of omdat geen van de andere posities kon toegewezen worden in het Datawarehouse (“Overige”). Het aandeel 65-69jarigen dat vanuit brugpensioen op pensioen vertrekt is weliswaar vrijwel stabiel sinds 2010 (rond de 25% van de uitstromers was voorafgaand bruggepensioneerd), daarvoor – tussen 2005 en 2009 – lag dat percentage gevoelig hoger.

Grafiek 35: Socio-economische positie in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester pensioen (2005/2015)<sup>43</sup>



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Vervolgens bekijken we in welk **salarisdeciel** een persoon zich situeerde in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester waarin de persoon gepensioneerd is. Hier gaat het dus logischerwijs enkel om de personen die werkten voorafgaand aan het pensioen. In onderstaande grafiek zien we dat bij de 45-49jarigen die in de loop van 2015 met pensioen gingen – én waarvoor het salarisdeciel in het voorgaande trimester bekend is – het grootste deel uit de twee laagste salarisdecielen kwam. Let wel, het gaat hier om een zeer kleine groep<sup>44</sup>, dus we moeten voorzichtig zijn met de interpretatie van deze cijfers. In de drie volgende leeftijdsklassen (50-54, 55-59 en 60-64 jaar) worden de aandelen uitstromers uit de drie laagste salarisdecielen steeds kleiner, en de aandelen uit de hoogste vijf decielen steeds groter. Hetzelfde beeld verschijnt in de overige beschikbare jaren. Bij de 65-69jarigen die uitstromen naar pensioen is het aandeel uit het hoogste deciel het grootst van alle leeftijdsklassen, maar de verdeling over de overige 9 decielen is evenwichtiger dan bij de drie voorgaande leeftijdsklassen. Na 70 zien we opnieuw de grootste aandelen voor de twee laagste salarisdecielen.<sup>45</sup>

Het lijkt er dus op dat wie meer verdient langer aan het werk blijft, maar dat er bij de oudste groep net weer meer mensen uit financiële noodzaak aan het werk blijven. We moeten echter voorzichtig zijn met interpretaties, enerzijds vanwege de beperkte populatie, en anderzijds vanwege het effect van de loonontwikkeling. Door de opbouw van anciënniteit verdienen ouderen immers sowieso gemiddeld meer. Enerzijds kan een kleinere impact van anciënniteit in de loonvorming een rol spelen in het aantrekkelijk houden van oudere werknemers voor werkgevers, maar anderzijds

<sup>42</sup> Het gaat in die laatste groep voor alle duidelijkheid om personen die tot 65 jaar op brugpensioen waren, aangezien bruggepensioneerden verplicht zijn om op pensioen te gaan op het moment dat ze de wettelijke pensioenleeftijd bereiken.

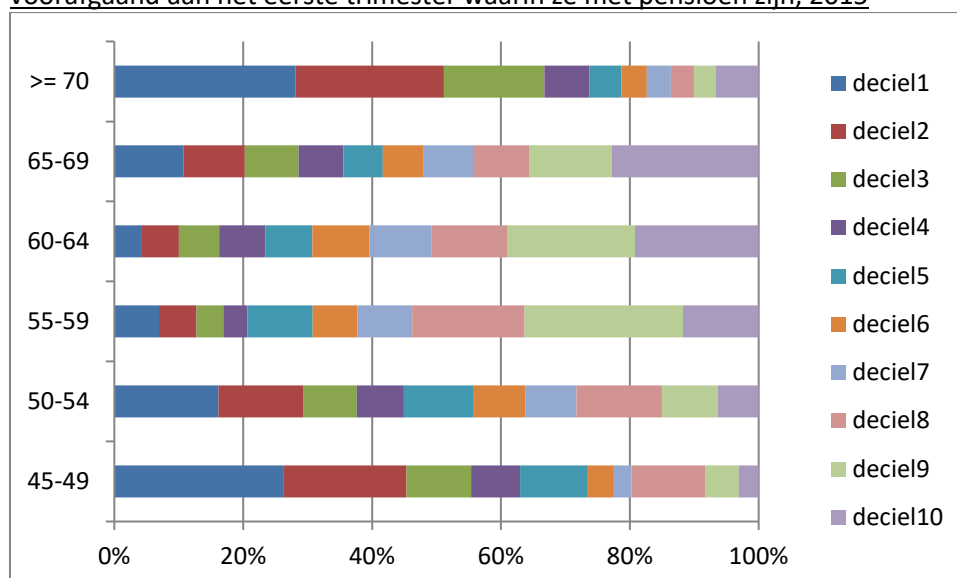
<sup>43</sup> De leeftijdsgroep geeft de leeftijd tijdens het eerste trimester waarin ze met pensioen zijn. Tijdens de voorafgaande socio-economische positie zijn deze personen dus mogelijk jonger.

<sup>44</sup> Het gaat om 289 personen.

<sup>45</sup> Ook dit is weer een kleine groep: het gaat om 1790 personen.

heeft dat mogelijk een invers effect op de aanbodzijde, aangezien de lage loondecielen oververtegenwoordigd zijn bij de vroege uitstromers.

**Grafiek 36: verdeling volgens het salarisdeciel waarin personen zich situeerden in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester waarin ze met pensioen zijn, 2015<sup>46</sup>**



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Vervolgens analyseerden we de gegevens over de **sectoren (NACE)** waarin personen werkzaam waren in het trimester voorafgaand aan hun pensionering.<sup>47</sup> Voor het totaal van de werkenden die uitstroomden naar pensioen weten we dat het grootste aandeel zich in de leeftijdsklasse 60-64 jaar bevond (zijnde 54,5% van de personen voor wie de sector gekend is). 32,5% vertrok pas na 65 jaar, en 13% al vóór de leeftijd van 60 jaar. De tabellen hieronder bevatten de sectoren waaruit er verhoudingsgewijs meer personen vroeger dan gemiddeld uitstromen, of meer personen relatief later.

De sectoren met de meest uitgesproken scheve verdeling zijn weinig verrassend. De aandelen vroege vertrekkers (tabel 11) zijn vooral hoog bij de sectoren transport, post, telecommunicatie, de overheid en in iets mindere mate het onderwijs. Bij die laatste sector zien we daarnaast bovendien ook dat het aandeel personen die lang aan het werk blijven relatief klein is. Bij de post is dat laatste aandeel het kleinst van alle sectoren.

Bij de sectoren waar er verhoudingsgewijs minder personen vroeg met pensioen gaan, en meer personen na 65 aan het werk blijven (tabel 12), zien we verschillende creatieve sectoren (zoals uitgeverijen, architecten, amusement, reclamewezen), maar wat verrassender ook enkele zwaardere beroepen (bouw en landbouw). Dit zijn echter sectoren waarin veel zelfstandigen actief zijn, en zoals we hieronder zullen zien blijft deze groep vaker lang aan het werk.<sup>48</sup>

**Tabel 11: sectoren met bovengemiddeld veel vroege uitstromers, en weinig late uitstromers, 2015**

	45-59	60-64	65+

<sup>46</sup> De verdeling is enkel gegeven voor de personen voor wie het salarisdeciel beschikbaar is. In 2015 gaat het om 40.284 van de 59.383 werkenden (en in totaal 131.140 personen) die op pensioen gaan in één van de vier trimesters.

<sup>47</sup> De NACE-code is beschikbaar voor 47.742 personen in 2015.

<sup>48</sup> Het Steunpunt Werk analyseerde recent voor Vlaanderen welke de paritaire comités zijn met het grootste aandeel 50-plussers. In 2015 zijn dat het comité voor het personeel in de banken (PC 310), diensten voor gezins- en bejaardenhulp (PC 318) en arbeiders in de textielnijverheid (PC 120). Neefs, B., 'In welke sectoren speelt vergrijzing het sterkst? Een blik op heden en toekomst.' *Over.Werk*, 27/1 (2017), 122-130.

Vervoer te land	25,9%	51,6%	22,6%
Post	26,8%	68,4%	<b>4,8%</b>
Telecommunicatie	<b>37,6%</b>	41,2%	21,1%
Openbare besturen	19,9%	60,5%	19,6%
Onderwijs	15,4%	64,2%	20,4%

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

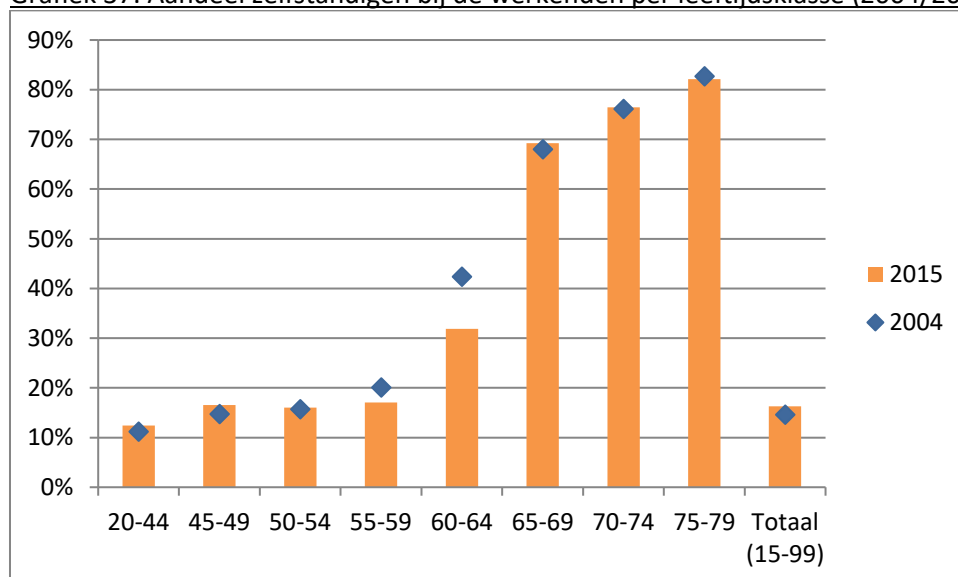
Tabel 12: sectoren met bovengemiddeld veel late uitstromers, en weinig vroege uitstromers, 2015

	45-59	60-64	65+
Landbouw	15,1%	26,3%	58,7%
Bouw	1,2%	40,9%	57,9%
Luchtvaart	9,1%	31,8%	59,1%
Verschaffen van accommodatie	5,7%	35,9%	58,4%
Uitgeverijen	1,6%	36,5%	61,9%
Handel in onroerend goed	5,0%	32,7%	62,4%
Architecten en ingenieurs	2,8%	40,3%	56,9%
Reclamewezen	4,5%	34,3%	61,2%
Reisbureaus en aanverwanten	3,4%	34,1%	62,5%
Creatieve activiteiten, kunst en amusement	<b>0,8%</b>	37,8%	61,3%
Verenigingen	3,4%	33,7%	<b>62,9%</b>

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Van de personen die nog na de pensioengerechtigde leeftijd blijven werken, is de meerderheid **zelfstandige**. Waar we op het totaal van de werkende bevolking slechts een aandeel van 16 procent zelfstandigen optekenen, gaat het bij de groep werkenden van 60 tot en met 64 jaar al om meer dan 30 procent, en vanaf 65 jaar is zelfs een ruime meerderheid van de werkenden zelfstandige (zie grafiek infra). Hieronder zullen we zien dat een belangrijk deel van deze zelfstandigen al gepensioneerd is maar nog blijft bijverdienen als zelfstandige.<sup>49</sup>

Grafiek 37: Aandeel zelfstandigen bij de werkenden per leeftijdsklasse (2004/2015)



<sup>49</sup> Dat is toegelaten onder voorwaarden, zie: <http://www.rsvz.be/nl/faq/mag-ik-nog-bijverdienen-als-ik-op-pensioen-ben>

Er zijn verschillende manieren om al voor de wettelijke pensioenleeftijd (deels) te stoppen met werken. In de tabel hieronder wordt een overzicht gegeven van de stelsels waar 50- tot 64-jarigen gebruik van kunnen maken om (deels) uit te stappen. De uitstroom naar (vervroegd) pensioen werd hierboven reeds behandeld, maar daarnaast bestaat er ook een aanzienlijk aantal vervroegde uitredingen door middel van brugpensioen/SWT en ziekte/invaliditeit.

Tabel 13: Manieren om vervroegd uit te treden, 50-64 jaar (2015)<sup>50</sup>:

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	België
Pensioen	95.588	51.193	9.732	156.513
<i>Loontrekkenden</i> <sup>51</sup>	16.852	5.515	2.047	24.414
<i>Overheidssector</i> <sup>52</sup>	78.736	45.678	7.685	132.099
Werkloosheid met bedrijfstoelage <sup>53</sup>	72.553	26.526	2.986	102.065
<i>Voltijds</i> <sup>54</sup>	72.384	26.496	2.981	101.861
<i>Halftijds</i> <sup>55</sup>	169	30	5	204
Oudere niet-werkzoekende werklozen <sup>56</sup>	23.981	18.872	6.246	49.099
Ziekte en invaliditeit <sup>57</sup>	111.984	76.973	16.816	207.670
<b>Totaal</b>	<b>304.106</b>	<b>173.564</b>	<b>35.780</b>	<b>515.347</b>

Bron: RVP, Pensioendienst voor de overheidssector, RVA, RIZIV.

Hierboven zagen we al dat een belangrijk aandeel van de gepensioneerden voorafgaand aan hun pensioen op **brugpensioen/SWT**<sup>58</sup> was. Hieronder bekijken we hoe de instroom in het brugpensioen is geëvolueerd. We kijken hier dus naar personen die in het laatste trimester van het voorgaande jaar nog niet bruggepensioneerd waren, maar die het wel zijn in ten minste één van de trimesters van het jaar. Uit de grafiek blijkt dat het aantal bruggepensioneerden op zijn hoogtepunt was in 2011. Dat jaar kende tevens het grootste aantal nieuwe instromers, mogelijk door een anticipatie-effect op de aangekondigde wijzigingen in de regelgeving.<sup>59</sup> Daarna verminderde het aantal instromers gestaag, en nam het totaal aantal personen die beroep konden doen op brugpensioen gevoelig af. De daling was relatief het sterkst in de leeftijdscategorie 55-59 jaar, en iets minder bij de 60-64-jarigen. Dat is logisch aangezien het verstrengen van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden ervoor zorgen dat er

<sup>50</sup> Zie INP04 op <http://www.werk.belgie.be/moduleDefault.aspx?id=21166> voor cijfers betreffende andere jaren.

<sup>51</sup> Toestand op 1 januari, gewone vervroegingen. Bron: RVP.

<sup>52</sup> Toestand op 1 juli voor de 50-64 jaar. Bron: Pensioendienst voor de overheidssector.

<sup>53</sup> Jaargemiddelde voor de 50-64; Bron: RVA.

<sup>54</sup> Met of zonder vrijstelling van inschrijving als werkzoekende.

<sup>55</sup> Sinds 1 januari 2012 bestaat het halftijds brugpensioen niet meer. Dit systeem is dus aan het uitdoven.

<sup>56</sup> Jaargemiddelde voor de 50-64; Bron: RVA.

<sup>57</sup> Toestand op 31 december; Bron: RIZIV. Uitsluitend loontrekkenden.

<sup>58</sup> <http://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid/werkloosheid-met-bedrijfstoelage-brugpensioen>. Brugpensioen is een stelsel waarbij werknemers van een zekere leeftijd die worden ontslagen, recht hebben op een vaste werkloosheidsuitkering en op een aanvullende vergoeding (bedrijfstoelage) verschuldigd door de vroegere werkgever. Wanneer ik in het vervolg van deze tekst over brugpensioen spreek, gaat het zowel over brugpensioen als over het SWT (benaming sinds 1 januari 2012).

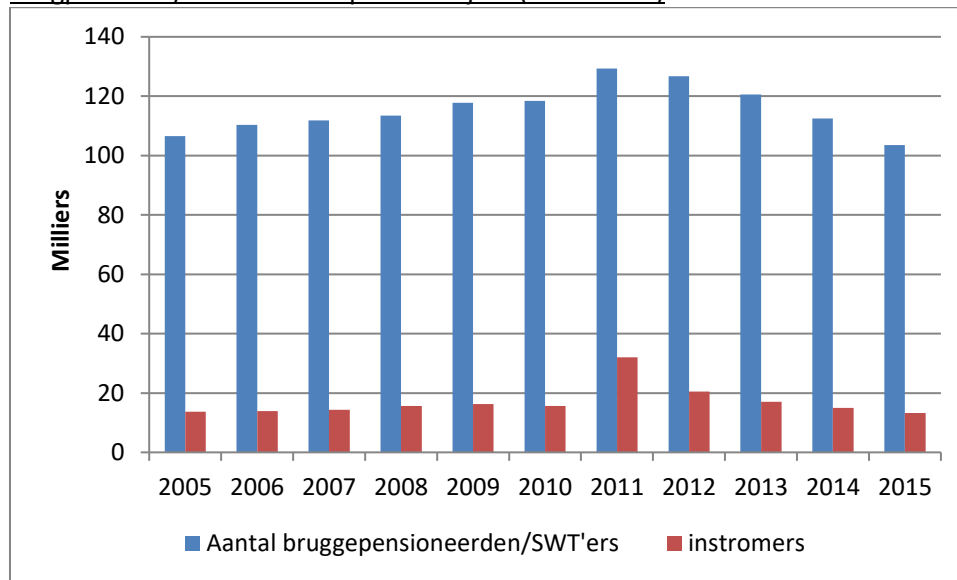
<sup>59</sup> Het voltijds brugpensioen werd op 1 januari 2012 omgedoopt tot stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage. De voorwaarden om in aanmerking te komen werden de voorbije jaren stelselmatig verhoogd. Meer info, zie: <http://www.werk.belgie.be/defaultTab.aspx?id=743> en <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t149>.



steeds minder personen onder 60 in aanmerking komen. De vraag blijft evenwel open of de totale daling in de eerste plaats een gevolg is van het gewijzigd beleid, of vooral van de aanzwengelende conjunctuur.<sup>60</sup>

In alle jaren zien we dat brugpensioen veel vaker wordt opgenomen door mannen dan door vrouwen, al is de kloof wel iets geslonken doorheen de geanalyseerde periode. In Brussel vinden we verhoudingsgewijs in heel de periode iets minder bruggepensioneerden, in Vlaanderen zijn ze wat oververtegenwoordigd ten opzichte van de verdeling van de werkenden over de gewesten.

Grafiek 38: Aantal bruggepensioneerden/SWT'ers in t4 van het jaar en aantal instromers in brugpensioen/SWT in de loop van het jaar (2005-2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ook de cijfers over brugpensioen kunnen uitgesplitst worden naar sector (NACE). Brugpensioen komt voor in alle sectoren, maar in het merendeel slechts zeer sporadisch. In de industriële sectoren zien we over het algemeen vrij veel uitstroom naar brugpensioen (samenhangend met herstructureringen en collectieve ontslagen). Ook in de bouw zien we elk jaar vrij veel overgang naar brugpensioen. In 2011 staat het onderwijs echter met stip op één<sup>61</sup>, gevolgd door de telecommunicatie, de gezondheidszorg, en ook de overheid<sup>62</sup>. Ook hier is er mogelijk weer een verband met sterke anticipatie op aangekondigde wijziging van de wetgeving.

Tabel 14: Aantal instromers in brugpensioen/SWT in de loop van het jaar, per sector (2008-2015)

<sup>60</sup> Cijfers van de RVA over het aantal getroffen door faillissementen met banenverlies suggereren alleszins dat dat laatste ook een rol speelt, aangezien er een duidelijk afname is de laatste jaren: <http://www.rva.be/nl/fso/statistieken>.

<sup>61</sup> Let wel, er zit een breuk in de tijdreeks die met name betrekking heeft op het onderwijs. 2011 is het eerste jaar waarin de cijfers over brugpensioen ook de terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen in het onderwijs (TBS of het zogenaamd brugpensioen voor leraren) bevatten. Voor 2011 kan het dus niet gaan om leraren, maar wel om andere soorten – niet vastbenoemd – personeel. Het uitgesproken hoge cijfer is mogelijk het gevolg van een anticipatie-effect ten gevolge van de aangekondigde verstrenging van de loopbaanvoorwaarden om vervroegd te stoppen.

<sup>62</sup> Brugpensioen of SWT is in principe van toepassing op de privé-sector. In dit geval gaat het dus mogelijk om personen met een gemengd statuut, of die wel werken binnen de overheidssector, maar met een afwijkend statuut.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2008-2015
Vervaardiging van voedingsmiddelen	286	421	443	413	443	449	294	135	
Vervaardiging van textiel	405	408	438	332	392	308	199	111	
Vervaardiging van chemische producten	388	553	425	481	439	326	414	151	
Vervaardiging van metalen in primaire vorm	761	<b>1.532</b>	683	339	596	273	222	154	
Vervaardiging van producten van metaal	356	472	403	378	344	369	225	94	
Vervaardiging van machines, apparaten en werktuigen, n.e.g.	431	589	387	308	351	340	348	93	
Vervaardiging en assemblage van motorvoertuigen	498	600	393	292	301	269	250	76	
Bouw	356	478	567	445	520	457	525	334	
Gespecialiseerde bouwwerkzaamheden	417	558	617	541	630	531	541	377	
Handel in en onderhoud en reparatie van motorvoertuigen	<b>487</b>	222	209	224	215	191	175	90	
Groothandel	388	621	521	487	439	464	476	276	
Detailhandel	293	539	738	631	557	504	749	448	
Vervoer	236	403	386	391	417	444	334	148	
Luchtvaart	<b>168</b>	3	3	1	1	2	13	27	
Telecommunicatie	19	8	5	<b>2.125</b>	<b>735</b>	<b>602</b>	3	1	
Openbaar bestuur en defensie	132	234	205	<b>1.212</b>	<b>3.198</b>	514	368	245	
Onderwijs	484	132	124	<b>11.655</b>	815	695	632	549	
Menselijke gezondheidszorg	679	1.048	1.102	1.205	1.221	<b>1.700</b>	1.142	701	

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekningen en verwerking: FOD WASO.

Pensioen betekent niet altijd het definitieve of volledige einde van werk dat een inkomen genereert. Hierna bekijken we de **combinatie werk en pensioen**. Werken na pensioen kent in de hele EU een toename, maar de motivaties erachter zijn divers.<sup>63</sup> Het aanvullend inkomen is zeker een motivator, en voor een deel gaat het zelfs om een financiële noodzaak. Daarnaast is er echter een grote groep die redenen als sociaal contact en de bijdrage aan de samenleving aandraagt.<sup>64</sup>

We beschikken over gegevens omtrent personen die werken, maar tegelijk ook een vorm van pensioen ontvangen.<sup>65</sup> Het aandeel gepensioneerden dat werk en rustpensioen combineert<sup>66</sup> (zie grafiek infra) is gegroeid bij de oudste leeftijdsklassen (55-69 jaar). Bij de 50-54jarigen nam het aandeel ook toe tot 2011, maar daarna was er een lichte terugval. Bij de groep 45-49jarigen zien we veel grotere volatiliteit, maar het gaat hier om een zeer beperkt (en nog sterk afnemend) aantal gepensioneerden, wat de cijfers gevoelig maakt voor schommelingen. In de tabel hieronder zien we dat het grootste deel van de personen die werk en pensioen combineren zelfstandige zijn, en dat aandeel neemt verder toe naarmate de leeftijd vordert. Dat wordt bevestigd door de gegevens van het RSVZ (Rijksinstituut voor de Sociale Verzekeringen der Zelfstandigen). In 2015 waren er 32% méér zelfstandigen die na hun pensioen actief bleven dan in 2010 (namelijk een verschuiving van ongeveer

<sup>63</sup> Eurofound, *Income from work after retirement in the EU* (Luxemburg, 2012).

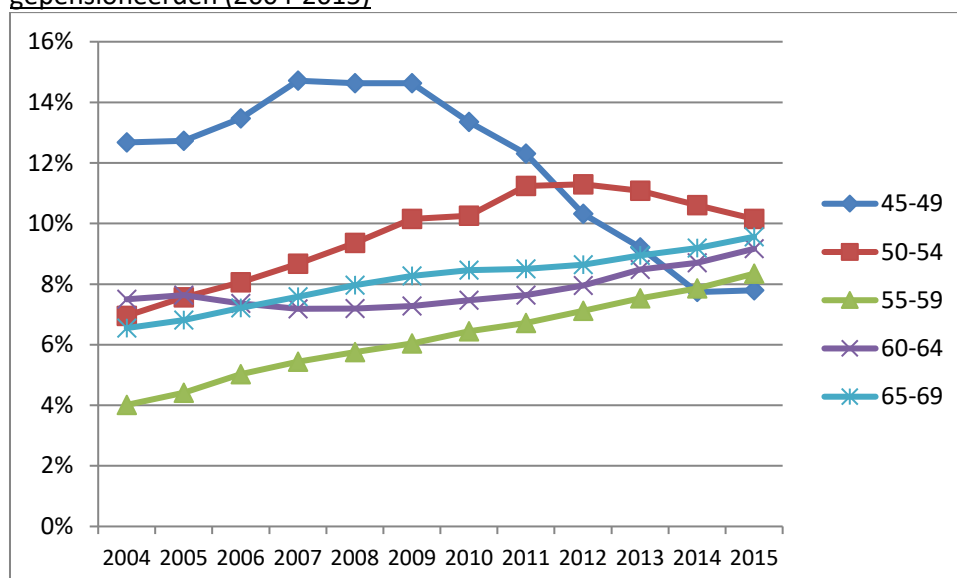
<sup>64</sup> Ibidem, p. 23.

<sup>65</sup> De beschikbare types pensioen zijn: rustpensioen (voor werknemers, zelfstandigen of ambtenaren), overlevingspensioen (werknemers, zelfstandigen of ambtenaren), pensioen uit het buitenland, GIB\_IGO, tegemoetkomingen aan mindervaliden, afgeleid pensioen, tweedepijlerpensioen en 'overige pensioenen'. De populatie die beschouwd wordt zijn alle werkende personen (nomenclatuur n1 op 31 december van het jaar) die tegelijk een soort pensioen ontvangen (n34). Aangezien nomenclatuurcode n1 telkens voorrang krijgt op n34 (ook als men bijvoorbeeld slechts deeltijds werkt, of men de wettelijke pensioenleeftijd al gepasseerd is) zijn dit in principe alle personen die zowel werken als pensioen ontvangen.

<sup>66</sup> Of een gepensioneerde onbeperkt mag bijverdienen of niet wordt bepaald door: de leeftijd, het aantal jaren loopbaan bij de eerste Belgische pensionering en het type pensioen. Meer info, zie: <http://www.onprvp.fgov.be/NL/profes/working/paginas/default.aspx>.

70.000 actieven in 2010 naar 92.000). In 2015 maakten ze bijna 9 % uit van het totale aantal zelfstandigen.<sup>67</sup> Zelfstandigen hebben dus gemiddeld een ouder profiel dan werknemers.

Grafiek 39: personen die werk en rustpensioen combineren ten opzichte van het totaal aantal gepensioneerden (2004-2015)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Tabel 15: Verdeling van de personen die werken en rustpensioen ontvangen naar statuut (2015)<sup>68</sup>

	Werknemers	Zelfstandigen
45-49	35,51%	59,09%
50-54	37,10%	58,86%
55-59	41,50%	53,65%
60-64	25,94%	70,30%
65-69	21,82%	74,69%
<b>Totaal</b>	<b>24,06%</b>	<b>72,30%</b>

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

## 6. Conclusie

Deze nota bevat zonder twijfel een aantal positieve evoluties in de arbeidsparticipatie van ouderen. Zowel de activiteits- als de werkzaamheidsgraad van 55- tot 64-jarigen is toegenomen, en ook de uittredeleeftijd is verhoogd. Ondanks die voor de totale participatiegraad opgetekende licht positieve tendens, doet België het in internationaal oogpunt echter nog steeds ondermaats. De groei was te beperkt om de rest van de EU bij te benen. Bovendien kunnen we concluderen dat voornoemde positieve trends in hoofdzaak opgaan voor wie nog aan het werk is. 55-plussers die opnieuw werk zoeken na een periode van werkloosheid of inactiviteit, moeten vaststellen dat er geen markt voor hen bestaat. Dat bleek hierboven onder meer uit de aanwervingsgraad, het percentage werkherhaling na inactiviteit of werkloosheid, en de jobmobiliteitsratio. Daar komt nog bij dat de vergrijzing verdergaat en de uitdaging er dus niet kleiner op wordt.

<sup>67</sup> Verslag HRW 2016, p. 36.

<sup>68</sup> Helpers en personen die deels werknemer/deels zelfstandig zijn, zijn niet opgenomen in deze tabel, daarom is het totaal per rij niet gelijk aan 100%.

De maatregelen die de voorbije 10 jaar werden genomen hebben weliswaar een invloed gehad op de participatie van ouderen, denk aan het terugschroeven van het brugpensioen (SWT), de gewijzigde aanpak van herstructureringen, de invoering van de pensioenbonus, verschillende vormen van activerend arbeidsmarktbeleid (verplicht outplacement, werkhervattingstoeslag, seniorvakantie,...), maar uit deze nota blijkt dat er nog steeds extra actie nodig. Daarbij is het van belang om niet enkel te focussen op het einde van de loopbaan (anders gezegd het verlengen van de loopbaan van werkenden), maar op de hele loopbaan (ofwel participatie tijdens de hele loopbaan doen toenemen, zeker voor vrouwen en laaggeschoolden). Arbeidsomstandigheden en werkbaar werk spelen daarbij een onmiskenbare rol, maar inzetten op levenslang leren om de blijvende inzetbaarheid van personen te garanderen is niet minder belangrijk. Oplossingen situeren zich bijgevolg op het snijvlak van verschillende beleidsthema's: werk, gezondheid, sociale zekerheid, pensioenen, sociale inclusie, economie en onderwijs, om er maar enkele te noemen.

We sluiten deze nota af met enkele concrete aanbevelingen, onder meer voortbouwend op de verslagen van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid en de OESO.

- Een eerste aanbeveling betreft alleszins het bevorderen van levenslang leren. De Wet Werkbaar Wendbaar werk voorziet alvast in een doelstelling van gemiddeld vijf dagen opleiding per jaar, per voltijds equivalent.
- Het beroepsleven verlengen door een beleid gefocust op het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd helpt ook, maar vooral voor hooggeschoolde en gezonde werkenden, zo blijkt uit onderzoek.<sup>69</sup> Bijgevolg dreigt een eenzijdige focus op het verlengen van de loopbaan sociale ongelijkheid nog te versterken.
- De OESO benadrukt daarnaast het belang van “age-friendly organisational structures”. Bedrijven die inspanningen leveren op vlak van flexibiliteit, vorming, of het evenwicht werk-privé moeten ingezet worden als “best practices” die anderen kunnen inspireren.
- Het beleid dient echter niet enkel op de werkenden zelf focussen, maar moet ook eventuele vooroordelen van werkgevers ten opzichte van oudere werkzoekenden proberen counteren. Onderzoek toont aan dat deze vaker gepercipieerd worden als te duur, niet flexibel, niet mee met de nieuwste technologie, vaker ziek of minder gemotiveerd.<sup>70</sup> Ook de hier gebruikte data suggereert dat er amper vraag is naar werkzoekenden van boven de 55. Gezien de toenemende krapte op de arbeidsmarkt moet men enerzijds inzetten op de inzetbaarheid van deze (potentiële) werknemers, maar moeten werkgevers ook warm gemaakt worden voor denken buiten het klassiek kader. Tegelijkertijd dienen de werkgevers bewust te worden gemaakt van de noodzaak een leeftijdsbewust humanresourcesbeleid op te zetten en te investeren in hun personeelsleden.
- Er kan ook overwogen worden om anciënniteitscriteria (deels) te vervangen door een vergoeding van bekwaamheden, teneinde oudere werkzoekenden aantrekkelijker te maken voor werkgevers. Een analyse van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid toont aan dat bij de huidige koppeling van het loon aan de anciënniteit de loonsverhoging niet voldoende de productiviteitsgroei weerspiegelt. In de praktijk blijft het weliswaar complex om de productiviteit van personen goed in te schatten, en – nogmaals – moet er ook over gewaakt worden de productiviteit van werknemers te behouden of, beter, te verhogen door middel van consequente inspanningen inzake permanente opleiding.<sup>71</sup>
- Het toegenomen aandeel arbeidsongeschikten de voorbije jaren - niet uitsluitend, maar zeker ook bij ouderen – verdient de nodige beleidsaandacht.
- Ook gebrekkige opvang voor kinderen, ouderen, of andere afhankelijke personen kan een impact hebben op de werkzaamheid van ouderen. Soms ook indirect, want bij gebrek aan

---

<sup>69</sup> MoPAct Policy brief 2 “Extending Working Lives” (2012).

<sup>70</sup> H. Van Borm en S. Baert, ‘What drives hiring discrimination against older workers’, working paper (2018).

<sup>71</sup> HRW, *Advies over het verband tussen loon en anciënniteit* (2014).

beschikbare en betaalbare opvang vangen grootouders soms de noden van de jonge ouders op.