

09 mei 2022 -16:16

Continue beleidsevaluatie eindloopbaan: update 2022

De laatste jaren zagen we duidelijk 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 van de participatie 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 blijkt onder meer uit de aanwervingsgraad en het percentage werkhervatting na inactiviteit of werkloosheid. De uitdaging is dus nog steeds groot.

Al sinds het in voege treden van het Generatiepact in 2004 is er veel belangstelling voor de evaluatie van beleid gericht op oudere werknemers. Minister Dermagne koos ervoor om “een beleid voor een harmonieus loopbaaneinde” tot thema van de werkgelegenheidsconferentie 2021 te maken. Om toe te komen aan de nood aan gedetailleerde gegevens over loopbanen van oudere werknemers, publiceerde de FOD in 2018 voor het eerst deze analyse. In [de huidige editie](#) geven we een nieuwe stand van zaken van de arbeidsmarktsituatie van oudere werknemers en de evolutie tot 2020. We gebruiken daarvoor hoofdzakelijk gegevens uit het Datawarehouse van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid, soms aangevuld met indicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten. Het eerste deel beschrijft 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 en geslacht. In deel drie wordt er gefocust op de loopbanen van ouderen (aanwerving, deeltijds werken, loopbaanonderbreking en tijdskrediet, etc.), en ten slotte wordt de uitstroom uit de actieve loopbaan geanalyseerd en de overgang naar het pensioen.

De meeste demografische trends zetten zich voort: zowel levensduur als afhankelijkheidsgraad blijven toenemen. Ook de loopbaanduur nam de laatste jaren licht toe, en de uittredeleeftijd kent een stijgende trend. Op vlak van werkzaamheids- en activiteitsgraad zien we dat 55-plussers een gestage inhaalbeweging maken ten opzichte van de jongere groepen, al blijft de kloof – zeker na 60 – nog zeer groot. Uit de EAK-kwartaalcijfers blijkt dat de coronacrisis voorlopig geen negatief effect heeft gehad op de werkzaamheidsgraad van 50-plussers. Ook de werkzaamheidskloof tussen mannen en vrouwen wordt kleiner. De werkloosheidsgraad van 50-plussers daalde ook, behalve voor 60-64-jarigen.

Als we vervolgens kijken naar de loopbanen van 55-plussers, kunnen we concluderen dat voornoemde positieve trends in hoofdzaak opgaan voor wie aan het werk kan blijven. 55-plussers die opnieuw werk moeten zoeken na een periode van werkloosheid of inactiviteit, hebben veel meer moeite om (snel) weer aan het werk te gaan na werkloosheid dan jongere leeftijdsklassen. Dat blijkt onder meer uit de gegevens betreffende de aanwervingsgraad, het percentage werkhervatting na inactiviteit of werkloosheid, de uitstroom naar arbeidsongeschiktheid en de jobmobiliteitsratio. Op al deze punten doen 55-plussers het slechter dan jongere groepen. Tot slot zien we dat er na 55 jaar nog maar zelden wordt deelgenomen aan opleiding. Dat betekent dat oudere actieven steeds minder inzetbaar worden op de arbeidsmarkt, en dus hun kansen om van werk te veranderen of weer aan het werk te gaan zien verkleinen.

De nota toont ten slotte ook dat de beleidsmaatregelen die de voorbije jaren werden genomen weliswaar

een invloed hebben gehad op de participatie van ouderen – denk aan het terugschroeven van het brugpensioen/SWT, de gewijzigde aanpak van herstructureringen, verschillende vormen van activerend arbeidsmarktbeleid – maar dat er nog steeds extra actie nodig is. Daarbij is het van wezenlijk 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.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg
Ernest Blerotstraat1
1070 Brussel
België
02 233 41 11
<http://www.emploi.belgique.be>

Sandy Deseure
Diensthoofd Directie van de communicatie
0485 83 70 57
Sandy.deseure@werk.belgie.be

Anne-Cécile Wagner
Attachée Service communication
0494 69 32 01
anne-cecile.wagner@emploi.belgique.be