

# CONTINUE BELEIDSEVALUATIE EINDELOOPBAAN



## 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 - update 2022

**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



FEDERALE OVERHEIDSDIENST  
Werkgelegenheid, Arbeid  
en Sociaal Overleg

### 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.

# Continue beleidsevaluatie eindloopbaan: update 2022

## 1. Inleiding

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. Het laatste onderzoek op basis van gegevens van de Kruispuntbank Sociale Zekerheid dateert inmiddels alweer van 2018.<sup>1</sup> In deze nota geven we daarom 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 (data beschikbaar t.e.m. 2018)<sup>2</sup>, soms aangevuld met indicatoren berekend op basis van de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel, cijfers t.e.m. 2019). 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.<sup>3</sup> 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.

## 2. Demografie

De levensverwachting voor 50-jarigen bedraagt in 2018 voor België 33,3 jaar (zijnde 31,3 voor mannen en 35,2 jaar voor vrouwen).<sup>4</sup> Dat betekent dat een 50-jarige man gemiddeld mag verwachten 83 jaar te worden, en een vrouw gemiddeld meer dan 85. Van die 33,3 verwachte levensjaren zullen er momenteel naar schatting nog 20,3 jaar in goede gezondheid beleefd worden.<sup>5</sup> De levensverwachting is sinds 2014 licht blijven toenemen, maar de gezonde levensjaren zijn (zeer) licht gedaald. Ook de vergrijzing en de afhankelijkheidsgraad blijven sterker toenemen dan drie jaar geleden werd geraamd (zie tabel 1 voor de prognoses). De toenames zullen ons de komende decennia voor een belangrijke arbeidsmarktuitdaging stellen. 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>

Tabel 1: Demografische indicatoren (2000-2070)

	2000	2020	2030	2040	2050	2060	2070

<sup>1</sup>Het rapport uit 2018 is raadpleegbaar op <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsmarkt-schuifelt-richting-langere-loopbaan>.

<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> Origine en opleidingsniveau waren op deze korte termijn niet beschikbaar.

<sup>4</sup> Bron: Eurostat. Zie INP07 op <https://werk.belgie.be/nl/statistieken>

<sup>5</sup> Bron: Eurostat. Zie INP06 op <https://werk.belgie.be/nl/statistieken>

<sup>6</sup> Voor meer details over de demografische prognoses in de gewesten, zie <https://statbel.fgov.be/nl/themas/bevolking/bevolkingsvooruitzichten#panel-13>.

Veroudering <sup>7</sup>	69,7	83,9	101,6	116,2	120,6	124,8	128,7
Globale Afhankelijkheidsgraad <sup>8</sup>	52,4	56,3	62,4	67,9	69,5	70,6	71,3
Afhankelijkheid van de ouderen <sup>9</sup>	25,5	30,0	36,3	41,1	42,6	43,9	44,8
Aantal actieven per oudere <sup>10</sup>	3,9	3,3	2,8	2,4	2,3	2,3	2,2
Veroudering van de potentiële actieven <sup>11</sup>	108,1	129,2	125,7	123,2	124,1	124,1	125,0
Veroudering in de veroudering <sup>12</sup>	23,6	33,7	33,0	38,0	44,0	44,1	45,6
Gemiddelde leeftijd	39,6	41,9	43,0	44,0	44,6	44,9	45,3

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

De leeftijdspiramide voor de populatie vanaf 15 jaar (9.110.969 personen in 2018) heeft bijgevolg niet de vorm van een piramide (zie grafiek 1). Er bevinden zich immers meer personen in de leeftijdsklassen 50-54 en 55-59 jaar dan in elke leeftijdsklasse daaronder. Ook in de leeftijdspiramide voor de actieve bevolking (grafiek 2; 4.747.262 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 snel af, maar er is een duidelijke toename ten opzichte van 2015 (het recentste jaar uit de evaluatie 2018). Hetzelfde geldt voor de leeftijdspiramide van de werkende populatie (het gaat in totaal om 4.480.014 werkenden in 2018, tegenover 4.477.354 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 (2018)

<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).

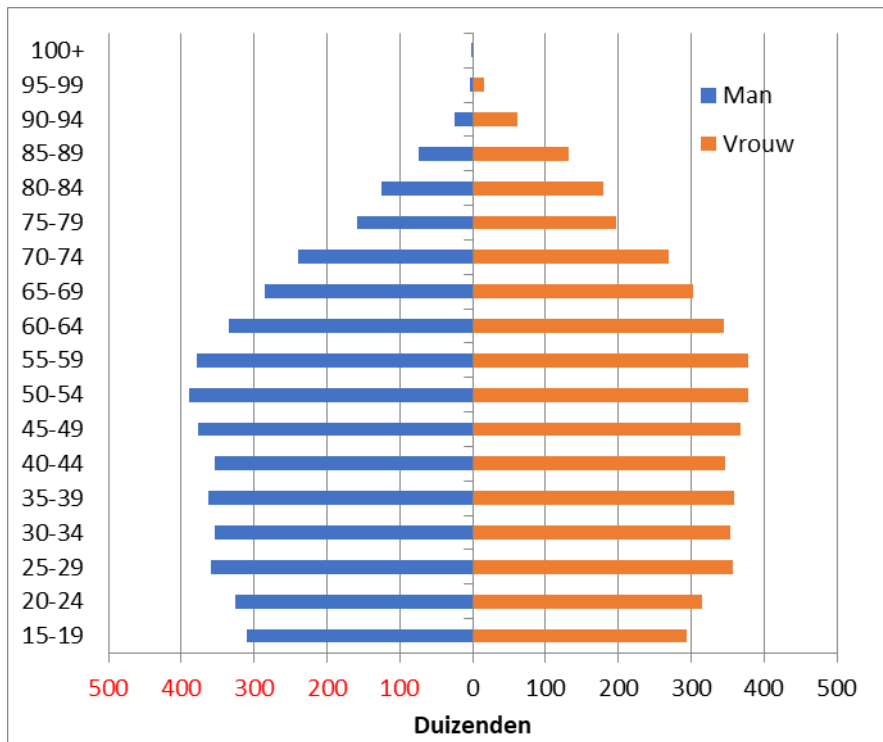
<sup>8</sup> Als maat neemt men de verhouding van de bevolking in de leeftijdscategorieën die het meest afhankelijk zijn (0-14 jaar, 65 jaar en meer) tot de bevolking in de leeftijdscategorieën die meestal een beroepsactiviteit uitoefenen (15-64 jaar).

<sup>9</sup> Men spreekt hier over een gedeelte van de afhankelijkheidsmaat, namelijk het deel betreffende de ouderen (67 jaar en meer).

<sup>10</sup> Deze maatstaf is de inverse van de afhankelijkheid van de ouderen (65 jaar en meer).

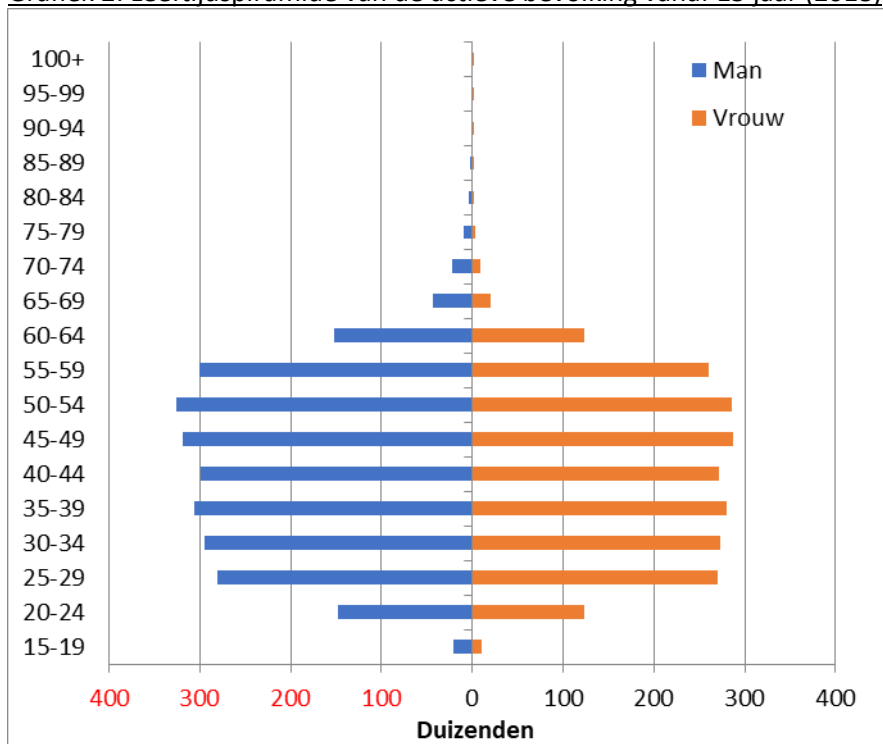
<sup>11</sup> Indien men bij de potentiële actieven (18-66 jaar) twee leeftijdsgroepen (18-39 jaar en 40-66 jaar) gaat onderscheiden, dan is de verhouding van de leeftijdsgroep 40-66 jaar tot de leeftijdsgroep 18-39 jaar een maat voor de veroudering van de potentiële actieven.

<sup>12</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.



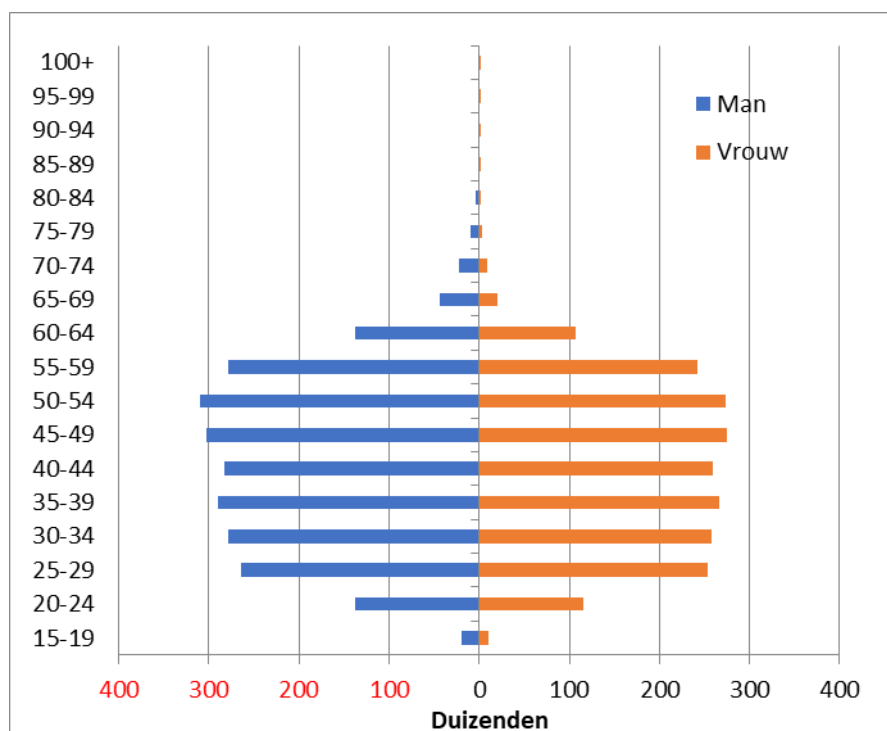
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Grafiek 2: Leeftijdspiramide van de actieve bevolking vanaf 15 jaar (2018)



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

Grafiek 3: Leeftijdspiramide van de werkende bevolking vanaf 15 jaar (2018)



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

De gemiddelde loopbaanduur (zie tabel 2) nam de laatste jaren licht toe in België. Bij vrouwen is de toename sterker dan bij mannen. In 2019 duurde de actieve loopbaan gemiddeld 31,6 jaar voor vrouwen, en 35,4 voor mannen (in 2005 was dat respectievelijk 28,1 en 34,6 jaar). De EU-gemiddelden bedragen in 2019 respectievelijk 38,7 (mannen) en 33,9 jaar (vrouwen). Let wel: de Eurostat-indicator “duur van de loopbaan” meet het verwachte aantal jaren dat 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; het gaat dus om een berekening op basis van een steekproef.

Tabel 2: Gemiddelde duur van de loopbaan in jaren (2015-2019)

		2015	2016	2017	2018	2019
België	M	34,7	34,7	35,0	35,2	35,4
	V	30,4	30,4	30,7	31,2	31,6
	T	32,6	32,6	32,9	33,3	33,6
EU28	M	37,9	38,1	38,3	38,5	38,7
	V	32,8	33,1	33,4	33,6	33,9
	T	35,5	35,7	35,9	36,2	36,4

Bron: Eurostat, [lfsi\_dwl\_a].

We kunnen dezelfde indicator berekenen op basis van de administratieve data uit het Datawarehouse. Deze bevatten gegevens 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 hier niet over vergelijkbare cijfers voor de EU. Volgens deze gegevens bedraagt de verwachte duur van de loopbaan voor een vijftienjarige in 2018 gemiddeld 32,3 jaar (34,1 bij mannen, 30,6 bij vrouwen).<sup>13</sup> Van een 50-jarige wordt verwacht dat de loopbaan

<sup>13</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.

gemiddeld nog 10,4 jaar zal duren (waarvan 9,8 jaar als werkende en 0,6 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.

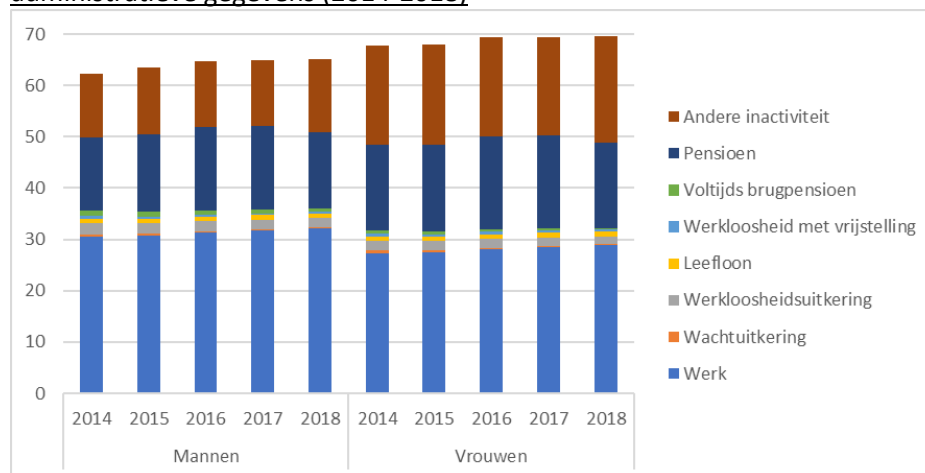
**Tabel 3: Gemiddelde verwachte duur van de loopbaan voor een 50-jarige, in jaren (2014-2018)**

		2014	2015	2016	2017	2018
België	M	10,6	10,8	11,0	11,3	11,5
	V	8,5	8,6	8,9	9,2	9,4
	T	9,6	9,7	10,0	10,2	10,4

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 gemiddeld meer jaren gewerkt dan in Wallonië en Brussel en is men gemiddeld minder lang werkzoekend, maar langer gepensioneerd en 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 60-plussers in Brussel het hoogst is.

**Grafiek 4: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per geslacht – administratieve gegevens (2014-2018)**



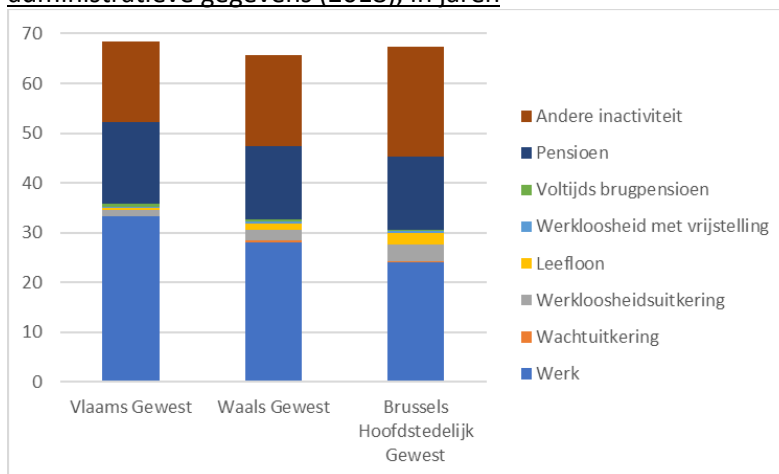
Bron: KSZ, Statbel, Demografie, berekeningen: FOD WASO

**Tabel 4: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per geslacht – administratieve gegevens (2014-2018)**

		2014	2015	2016	2017	2018
Mannen	Werk	30,5	30,8	31,3	31,8	32,2
	Inschakelingsuitkering	0,5	0,3	0,3	0,2	0,2
	Werkloosheidsuitkering	2,2	2,1	2,0	1,8	1,7
	Leefloon	0,7	0,7	0,8	0,9	0,9
	Werkloosheid met vrijstelling	0,6	0,5	0,5	0,4	0,3
	Voltijds brugpensioen	1,0	0,9	0,8	0,7	0,6
	Pensioen	14,4	15,2	16,1	16,2	15,0
	Andere inactiviteit	12,4	12,9	12,9	12,9	14,2
Vrouwen	Werk	27,3	27,6	28,0	28,5	28,8
	Inschakelingsuitkering	0,6	0,3	0,3	0,3	0,2
	Werkloosheidsuitkering	1,9	1,8	1,7	1,6	1,5
	Leefloon	0,7	0,7	1,0	1,0	1,0
	Werkloosheid met vrijstelling	0,7	0,6	0,5	0,4	0,3
	Voltijds brugpensioen	0,5	0,4	0,4	0,3	0,3
	Pensioen	16,8	17,0	18,2	18,2	16,6
	Andere inactiviteit	19,3	19,5	19,3	19,2	20,7

Bron: KSZ, Statbel, Demografie, berekeningen: FOD WASO

**Grafiek 5: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per gewest – administratieve gegevens (2018), in jaren**



Bron: KSZ, Statbel, Demografie, berekeningen: FOD WASO

**Tabel 5: Gemiddelde duur van het beroepsleven volgens beroepsstatuut, per gewest – administratieve gegevens (2018)**

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest
Werk	33,2	28,1	24,1
Wachuitkering	0,1	0,4	0,2
Werkloosheidsuitkering	1,2	2,0	3,2
Leefloon	0,4	1,4	2,4
Werkloosheid met vrijstelling	0,3	0,4	0,4
Voltijds brugpensioen	0,6	0,4	0,1
Pensioen	16,5	14,7	14,8
Andere inactiviteit	16,0	18,4	22,1

Bron: KSZ, Statbel, Demografie, berekeningen: FOD WASO

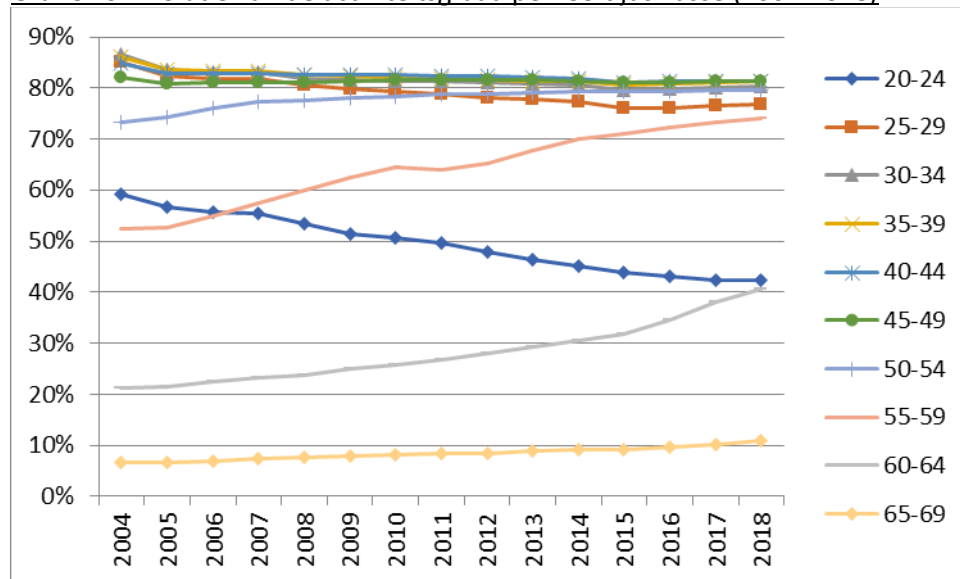
### 3. Algemene trends arbeidsmarkt 2004-2018

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



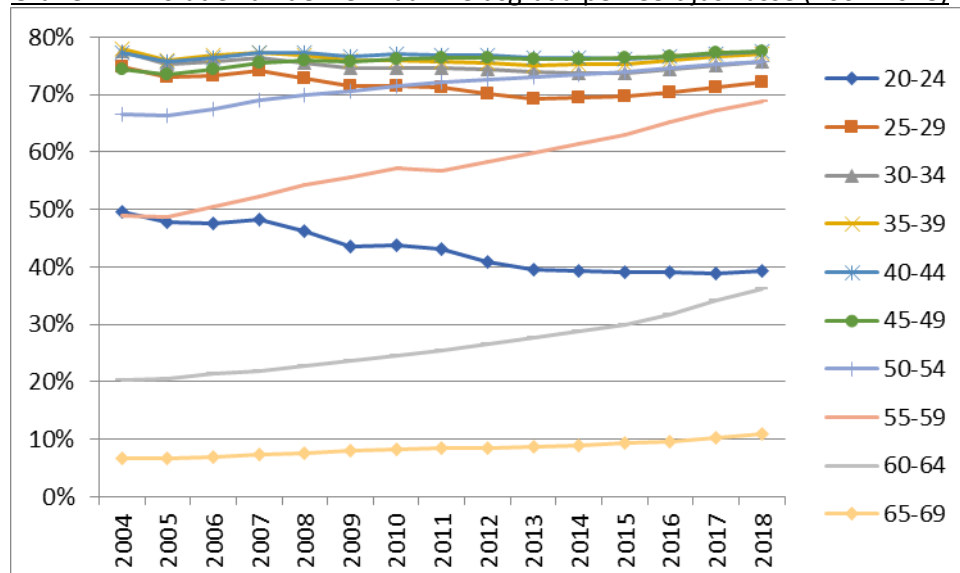
Terwijl de **activiteitsgraad** in België voor de leeftijdsklassen tot 44 jaar vrijwel stabiel bleef of zelfs licht afnam tussen 2004 en 2018, nam hij voor de oudere groepen toe. Het meest uitgesproken gebeurde dat in de groep van 55 tot en met 64 jaar (bij 60-64-jarigen vooral sinds 2015). Hetzelfde geldt voor de **werkzaamheidsgraad** vanaf 50 jaar. We zien dat pas sinds 2015 de activiteits- en werkzaamheidskloof van 60-plussers ten opzichte van 25- tot 44-jarigen echt een inhaalbeweging begint te maken. Uit de EAK-kwartaalcijfers blijkt dat de coronacrisis voorlopig weinig effect heeft op de werkzaamheidsgraad van 50-plussers, maar hun werkloosheidsgraad nam licht toe in het derde kwartaal van 2020. De evoluties van de verschillende soorten inactiviteitsstatuten bij ouderen, en de redenen voor inactiviteit, bespreken we in punt 4.

Grafiek 6: Evolutie van de activiteitsgraad per leeftijdsklasse (2004-2018)



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

Grafiek 7: Evolutie van de werkzaamheidsgraad per leeftijdsklasse (2004-2018)

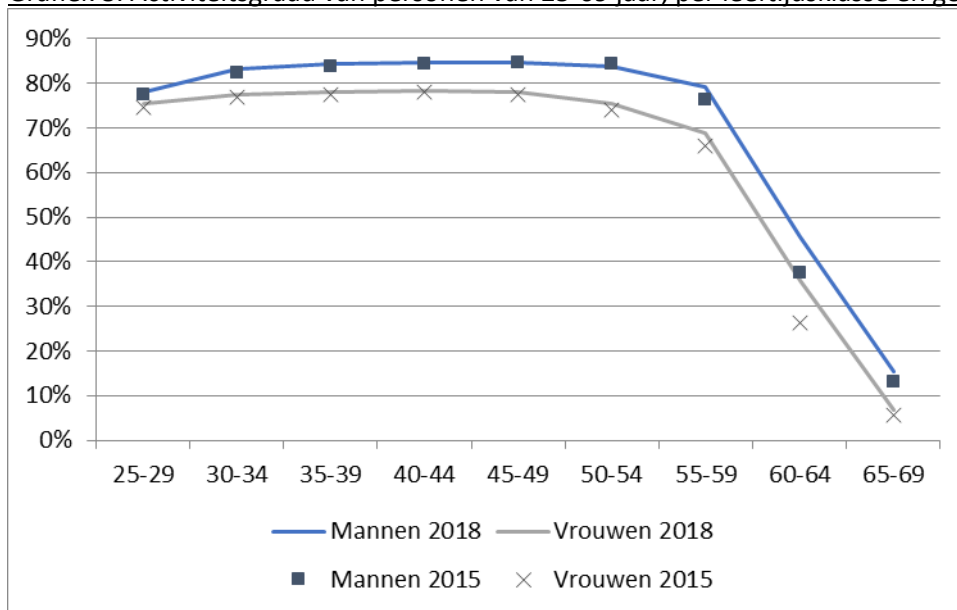


Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Wanneer we de gegevens uitsplitsen naar geslacht zien we een gelijkaardig beeld. Sinds 2015 ging de activiteitsgraad verder de hoogte in bij vrouwen vanaf 50 jaar, en mannen vanaf 55, maar het verschil is het grootst bij 60-64-jarigen. De kloof tussen mannen en vrouwen wat betreft hun

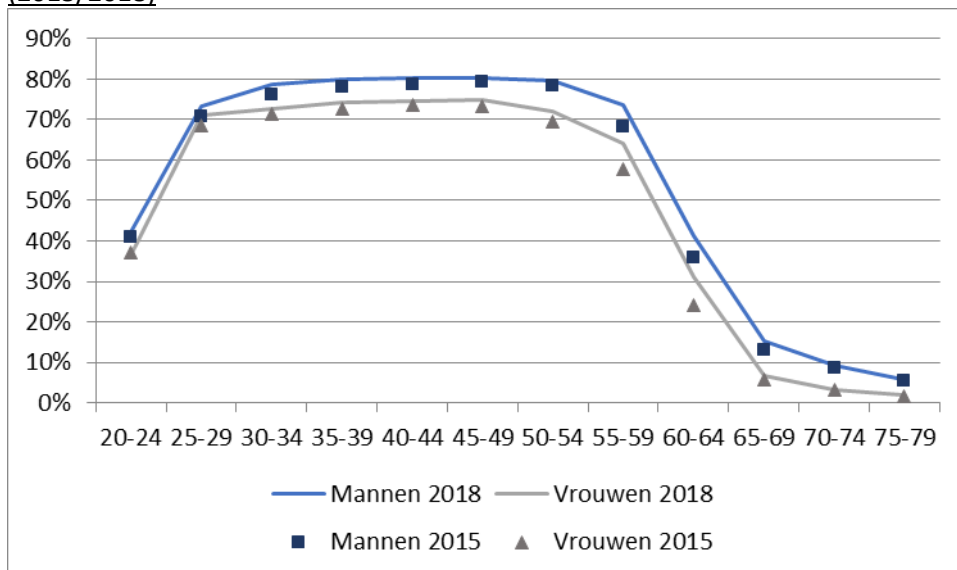
activiteits- en werkzaamheidsgraad (grafiek 8 en 9) verkleinde het sterkst bij de oudere werknemers, ook weer vooral die uit de groep van 55 tot en met 59 jaar.

**Grafiek 8: Activiteitsgraad van personen van 25-69 jaar, per leeftijdsklasse en geslacht (2015/2018)**



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 (2015/2018)**



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

**Tabel 6: Procentuele toename van de werkzaamheidsgraad tussen 2015 en 2018, bij mannen en vrouwen**

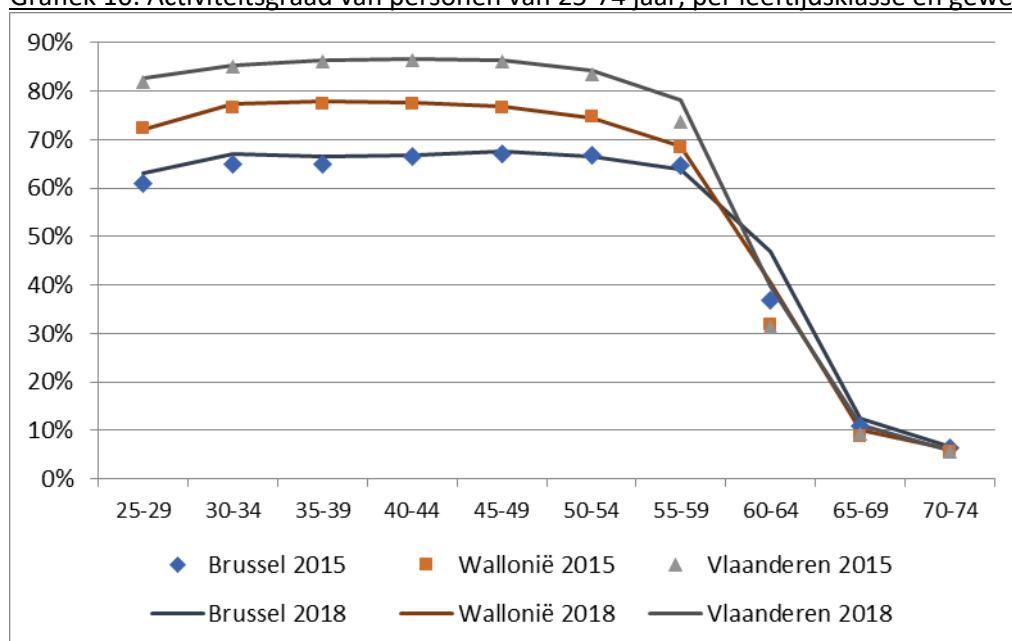
	Mannen	Vrouwen
20-24	2,74%	-1,72%
25-29	3,54%	3,89%
30-34	3,04%	1,91%
35-39	2,58%	2,02%
40-44	1,63%	1,41%

45-49	1,29%	2,02%
50-54	1,44%	3,63%
55-59	7,87%	10,81%
60-64	14,45%	28,86%
65-69	16,17%	21,11%
70-74	5,56%	6,03%
75-79	6,76%	14,57%

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

Gemiddeld genomen is de activiteitsgraad het hoogst in het Vlaams Gewest, en het laagst in Brussel. Hetzelfde geldt voor de werkzaamheidsgraad. Tot 60 jaar blijft die rangorde constant, maar vanaf 60 jaar verandert dit. 60-plussers hebben de hoogste activiteits- en werkzaamheidsgraad in Brussel (de laagste activiteitsgraad voor 60-64-jarigen vinden we in Vlaanderen, en voor 65-69-jarigen in Wallonië; de laagste werkzaamheidsgraad voor 60-plussers in Wallonië). In Brussel blijven de oudste groepen dus vaker actief en aan de slag. Dat kan onder meer te maken hebben met het hoger aandeel hoogopgeleiden in Brussel.<sup>14</sup> Daarnaast is echter een veel groter aandeel van de Brusselse bevolking van buitenlandse origine<sup>15</sup> dan in de andere gewesten, en de werkzaamheidsgraad van 55-plussers van buitenlandse origine blijft lager dan die van de personen van Belgische origine<sup>16</sup>.

Grafiek 10: Activiteitsgraad van personen van 25-74 jaar, per leeftijdsklasse en gewest (2015/2018)



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

We beschikken niet over de variabele **opleidingsniveau** voor de gegevens uit het Datawarehouse, maar de gegevens uit de Enquête naar de Arbeidskrachten (Statbel) tonen aan dat de werkzaamheidsgraad in alle leeftijdsgroepen hoger is bij een hoger opleidingsniveau. De toename van het aandeel hoogopgeleiden in de Belgische bevolking zorgt er dus mogelijk voor dat de toename

<sup>14</sup> Zie Socio-economische monitoring: arbeidsmarkt en origine, 2019, p. 26.

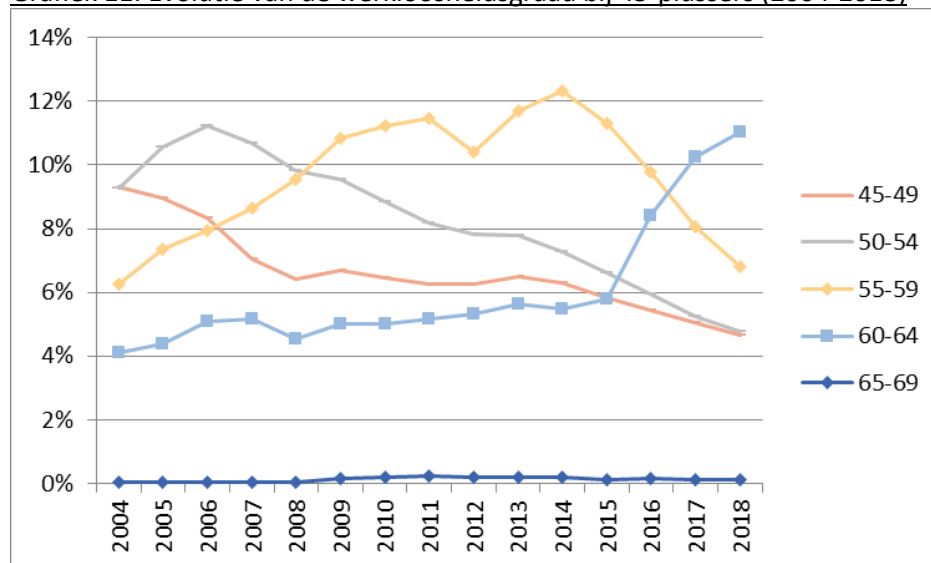
<sup>15</sup> We gaan binnen het bestek van deze nota niet dieper in op de variabele origine, maar het is belangrijk om erop te wijzen dat de arbeidsmarktsituatie van personen van vooral niet-EU origine veel minder gunstig is dan die van Belgische origine. Dat geldt dus ook voor de oudere werknemers, 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>16</sup> Zie Socio-economische monitoring: arbeidsmarkt en origine, 2019, p. 53.

van de afhankelijkheidsgraad nog enigszins binnen de perken blijft. Omdat we echter over onvolledige gegevens betreffende opleidingsniveau beschikken, hebben we deze variabele hier niet verder onderzocht.

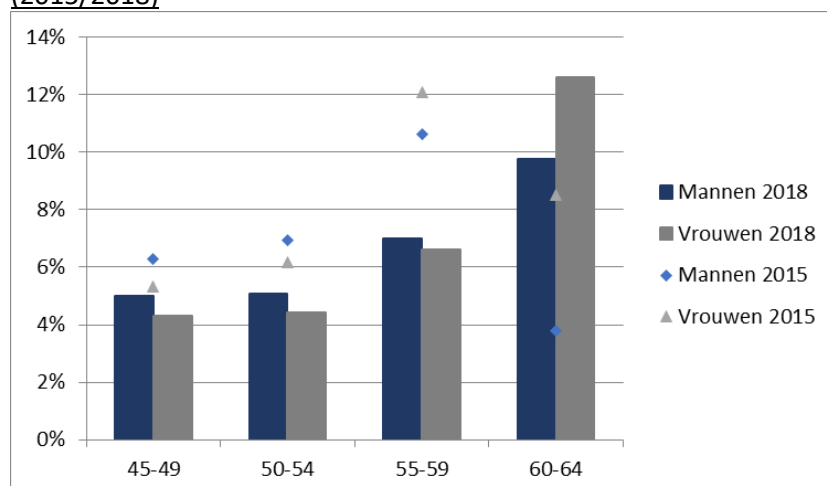
De **werkloosheidsgraad** bleef dalen tussen 2015 en 2018. Voor de leeftijdsklassen ouder dan 45 zien we echter niet overal dezelfde evolutie. Bij 45-54-jarigen zien we een verdere afname van de werkloosheidsgraad. Voor 55-59 nam de werkloosheidsgraad toe tot 2014, om daarna een scherpe daling in te zetten. Bij 60-64-jarigen is er een opmerkelijke toename sinds 2014.<sup>17</sup> We moeten er wel aan herinneren dat ook de werkzaamheidsgraad in deze leeftijdsgroepen gevoelig steeg. 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 (2004-2018)**



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

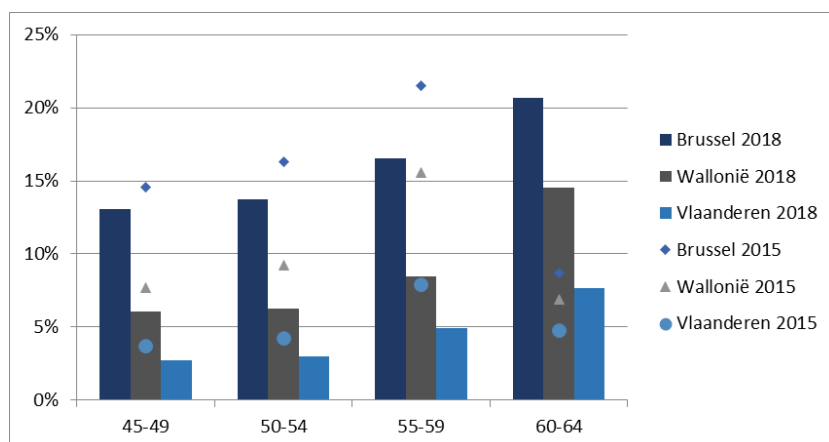
**Grafiek 12: Werkloosheidsgraad van personen van 45-64 jaar, per leeftijdsklasse en geslacht (2015/2018)**



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 (2015/2018)**

<sup>17</sup> Mogelijk door onder meer het verstrengen van de voorwaarden voor brugpensioen/SWT. Zie infra.



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

#### 4. Loopbanen van 45-plussers

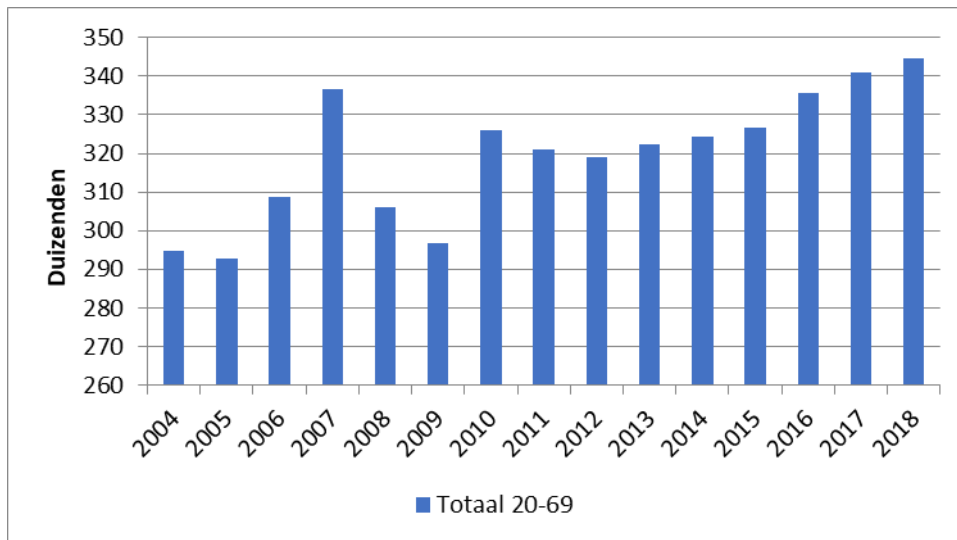
Naast de algemene arbeidsmarktschets die we hierboven gaven, willen we ook nagaan hoe de loopbanen van 45-plussers verschillen van die van jongere werknemers. Worden werkloze oudere werknemers moeilijker aangeworven, schroeven ze hun activiteiten deels terug op een bepaalde leeftijd, hebben hun jobs andere kenmerken?

Als eerste bekijken we de jaarlijkse **aanwervingen**. Het gaat hier om personen die in het vierde trimester van het jaar werken, maar die in één van de voorgaande drie kwartalen werkzoekend of inactief waren. 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 gestage toename van het aantal aanwervingen vanaf 2012. 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 bij 20-44-jarigen de laatste drie jaar opnieuw een sterkere opwaartse trend dan de oudere groepen. Maar zelfs bij 60-plussers zien we een voorzichtige positieve evolutie, al blijft de aanwervingskans na 50 klein, en zeker vanaf 60 jaar vrijwel nihil. We kunnen op basis van deze gegevens niet zeggen of het gedrag langs de aanbod- dan wel de vraagzijde daarbij doorslaggevend is, maar alleszins is ook de ratio ten opzichte van het aantal werkzoekenden<sup>18</sup> – die in theorie actief op zoek zijn naar werk – laag bij oudere groepen.

Grafiek 14: aantal aanwervingen van personen tussen 20 en 69 jaar (2004-2018), in duizendtallen.

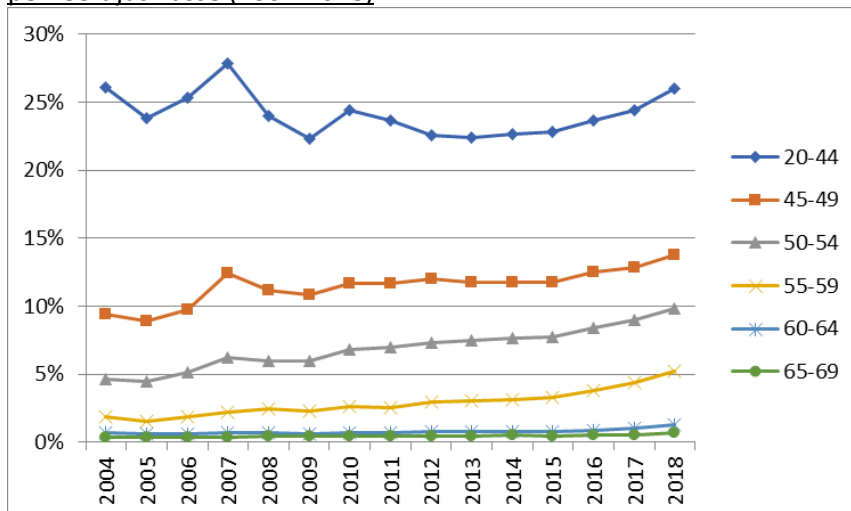
<sup>18</sup> Ratio van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal werkzoekenden (2016-2018)

	2016	2017	2018
45-49	65,8%	71,4%	81,7%
50-54	45,4%	52,9%	62,1%
55-59	18,6%	24,4%	32,3%
60-64	21,0%	16,9%	18,0%



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

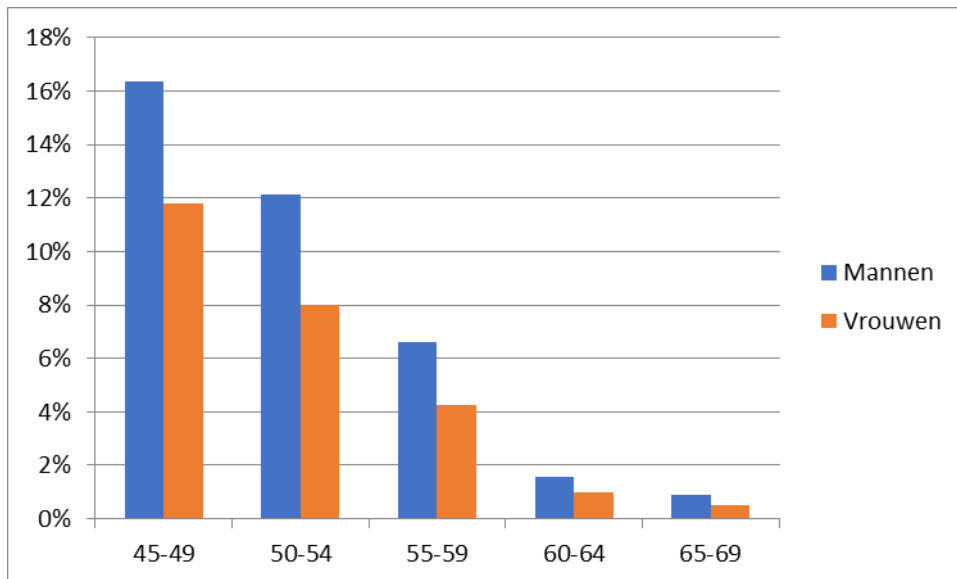
Grafiek 15: Ratio van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse (2004-2018)



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

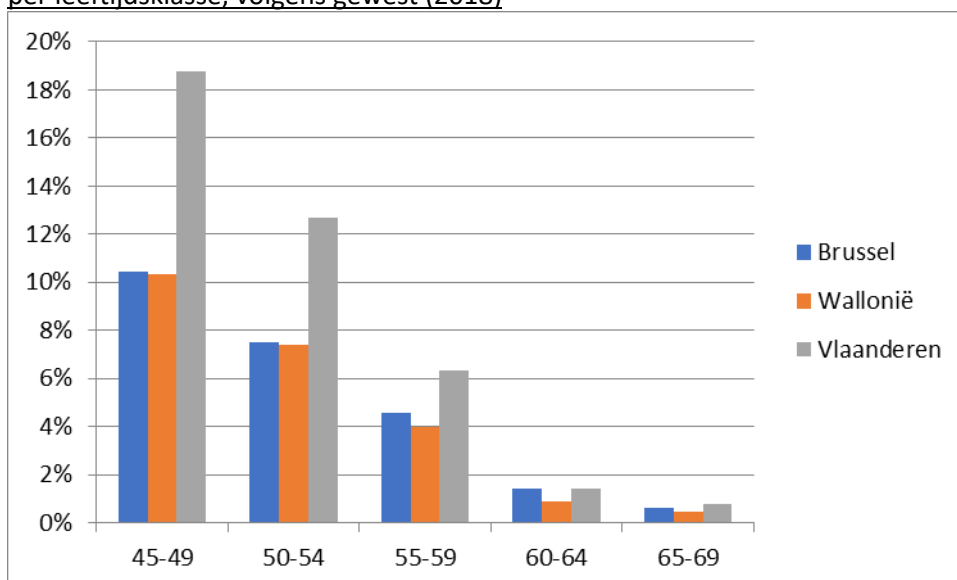
In de grafieken hieronder zien we dat vrouwen ondervertegenwoordigd zijn in de aanwervingen bij de 45-plussers ten opzichte van hun aandeel in de niet-werkende bevolking (en dat in sterkere mate dan in de jongere leeftijdsklassen). Anders gezegd maken ze minder kans dan mannen om nog aangeworven te worden. Zowel mannen als vrouwen boven 50 zagen hun aanwervingkansen groeien sinds 2015, maar de kloof blijft even groot. 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 (2018)



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 (2018)**



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

**Tabel 7: Verdeling van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse, volgens geslacht (2018)**

	Verdeling van de aanwervingen volgens geslacht		Verdeling van de niet-werkende bevolking volgens geslacht	
	Aandeel mannen	Aandeel vrouwen	Aandeel mannen	Aandeel vrouwen
45-49	52,5%	47,5%	44,4%	55,6%
50-54	53,2%	46,8%	42,8%	57,2%
55-59	53,3%	46,7%	42,4%	57,6%
60-64	56,2%	43,8%	45,4%	54,6%
65-69	60,3%	39,7%	46,1%	53,9%

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

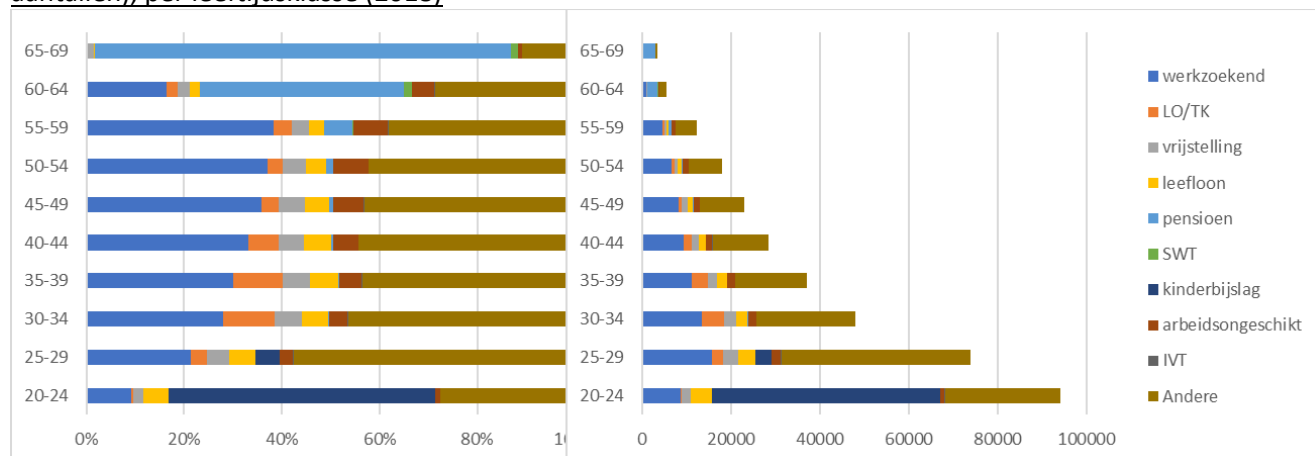
Tabel 8: Verdeling van het aantal aanwervingen ten opzichte van het aantal inactieven en werklozen per leeftijdsklasse, volgens gewest (2018)

	Verdeling van de aanwervingen volgens gewest			Verdeling van de niet-werkende bevolking volgens gewest		
	Brussel	Wallonië	Vlaanderen	Brussel	Wallonië	Vlaanderen
45-49	15,6%	28,8%	55,6%	20,6%	38,4%	41,0%
50-54	13,2%	28,7%	58,1%	17,2%	37,8%	45,0%
55-59	11,4%	27,6%	61,0%	13,2%	36,4%	50,5%
60-64	8,8%	22,3%	68,8%	7,9%	31,8%	60,3%
65-69	6,8%	22,7%	70,5%	7,5%	32,2%	60,4%

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 2018 van niet-werkend overgingen naar werkend (dus in totaal 344.460 aanwervingen) 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 2018 te zien. Tot en met 59 jaar waren de meeste personen werkzoekend of zaten ze in de categorie 'andere'<sup>19</sup> voorafgaand aan hun aanwerving. Vanaf 60 worden ze het vaakst (her)aangeworven vanuit pensioen.

Grafiek 18: Socio-economische positie in trimester voorafgaand aan de aanwerving (verdeling en aantallen), per leeftijdsklasse (2018)



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

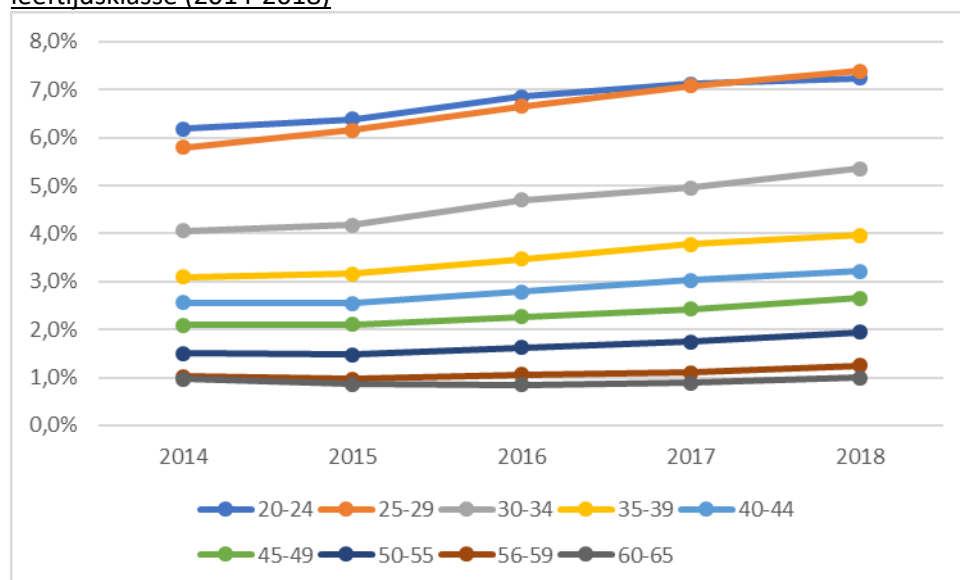
Vervolgens bekijken we de variabele **jobmobiliteit**. Hier gaat het niet om personen die van niet-werkend overgaan naar werkend, maar wel om werkenden die van job veranderen. Meer bepaald wordt de populatie bepaald door na te gaan wie van werkgever is veranderd tussen het eerste en tweede trimester en/of het tweede en derde trimester en/of het derde en vierde trimester van het betreffende jaar. Hier is duidelijk dat hoe ouder de werkenden zijn, hoe minder vaak ze jobmobiel

<sup>19</sup> Dit zijn de personen die niet in één van de overige statuten kunnen worden ingedeeld, omdat hun positie onbekend is, of omdat ze studeren, huisman- of -vrouw zijn, werken voor een buitenlandse werkgever (en dus niet bijdragen aan de Belgische sociale zekerheid) of nog andere statuten waarin ze geen uitkering genieten.



zijn. Bij bijna alle groepen<sup>20</sup> nam de verhouding van het aantal jobmobile werknemers ten opzichte van het aantal werkenden toe de laatste vijf jaar, maar bij de jongere groepen het meest. Bij 55-plussers bleef de ratio vrijwel stabiel. Vrouwen zijn in alle leeftijdsklassen iets 'jobmobiel' dan mannen.

**Grafiek 19: Ratio van het aantal jobmobile werknemers ten opzichte van het aantal werkenden per leeftijdsklasse (2014-2018)**



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

**Tabel 9: Ratio van het aantal jobmobile werknemers ten opzichte van het aantal werkenden volgens leeftijd en geslacht (2018)**

	Man	Vrouw
20-24	6,1%	8,6%
25-29	6,7%	8,1%
30-34	5,2%	5,5%
35-39	3,9%	4,1%
40-44	3,1%	3,3%
45-49	2,6%	2,8%
50-55	1,9%	2,0%
56-59	1,2%	1,3%
60-65	0,9%	1,1%
Totaal 20-65	3,5%	4,0%

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

In internationale vergelijking scoort België vrij gemiddeld op vlak van **gemiddelde anciënniteit** (dit is het aantal jaren dat men gemiddeld dezelfde job aan het uitoefenen is). 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 af. De recentste OESO-data (op basis van de EAK) toont dat het verschil in de gemiddelde aanstellingsduur ten opzichte van de EU groter wordt naargelang de leeftijd toeneemt. Met andere woorden, oudere werknemers zijn in vergelijking

<sup>20</sup> Let wel, de leeftijdsgroepen wijken hier iets af van degene die elders zijn gebruikt.

langer dezelfde job aan het uitvoeren dan gemiddeld over de hele bevolking. De data tonen bovendien aan dat de gemiddelde duur van een job bij werknemers iets korter is dan de duur bij zelfstandigen.<sup>21</sup>

Tabel 10: Average job tenure by age category (2015, in years)

	België	EU-28	Verschil
50-54	17,7	15,5	14,2%
55-59	22,1	18,5	19,5%
60-64	24,3	20,3	19,7%
65-69	25,4	19,5	30,3%
Totaal (15+)	11,2	10,5	6,7%

Bron: OECD - average tenure dataset

Belgische werknemers kunnen onder bepaalde voorwaarden hun activiteiten voltijds of deeltijds terugschroeven door middel van **tijdskrediet/loopbaanonderbreking**<sup>22</sup>. Werknemers ouder dan 50 jaar nemen het leeuwendeel van het gebruik van dat systeem voor hun rekening, met 63,8% van de gebruikers in 2019 (weliswaar een gevoelige daling ten opzichte van 2015).<sup>23</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 **volledig** 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. We beperken de analyse noodgedwongen tot de personen die volledig 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 – hier niet beantwoorden.

Wanneer we kijken naar de personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het jaar **volledig LO/TK** opnemen, dan zien we dat hun aantal sinds 2015 verder afgenomen is, ook bij 45-plussers. Dat is het gevolg van de strikter geworden toelatingsvoorwaarden voor het tijdskrediet en de eindeloopbaanstelsels, die sinds 2015 leidden tot een gevoelige afname van nieuwe intreders.<sup>24</sup> Voor alle leeftijdsklassen samen, nemen vrouwen vaker voltijds LO/TK op dan mannen (ze doen dat het vaakst tussen 25 en 39 jaar), en dat geldt ook voor de ouderen.

Grafiek 20: aantal personen dat in het 4<sup>de</sup> trimester van het jaar voltijds LO/TK opnam per leeftijdsklasse en geslacht (2015-2017)

<sup>21</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).

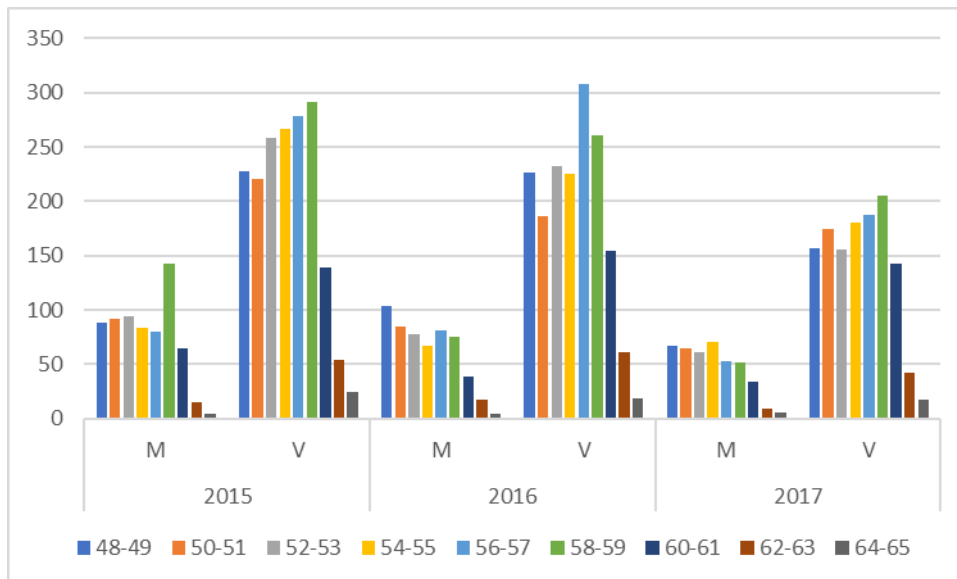
<sup>22</sup> Loopbaanonderbreking (openbare sector) of tijdskrediet (privésector) is een maatregel die werknemers toelaat hun beroepsactiviteit volledig te onderbreken of hun arbeidsprestaties te verminderen, eventueel met toekenning van een uitkering. Dat kan bijvoorbeeld zijn om zorg te verlenen of een opleiding te volgen.

<sup>23</sup>

[https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2019/Rapport\\_annuel\\_NL\\_Vol2.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2019/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf)

<sup>24</sup>

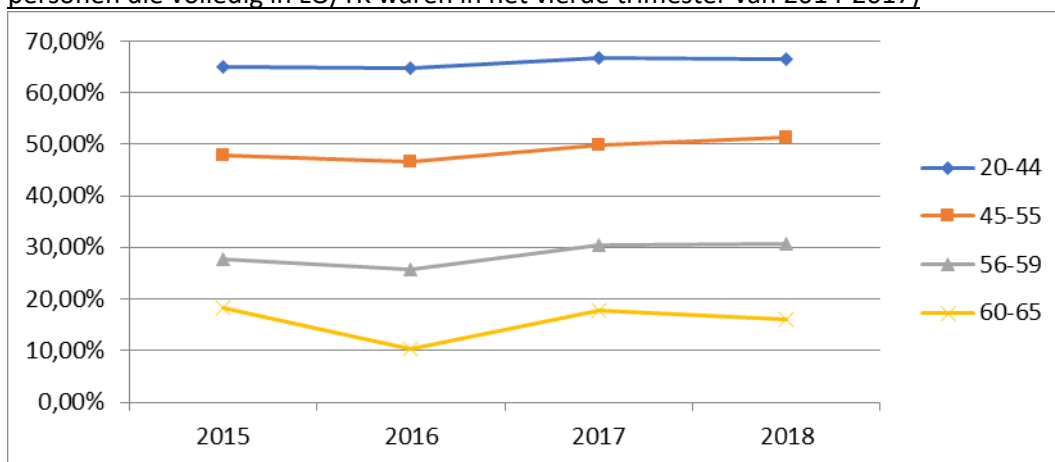
[https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport\\_Annuel/2019/Rapport\\_annuel\\_NL\\_Vol2.pdf](https://www.rva.be/sites/default/files/assets/publications/Rapport_Annuel/2019/Rapport_annuel_NL_Vol2.pdf)



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 volledig LO/TK** per leeftijdsklasse in kaart gebracht. In alle leeftijdsklassen nam de werkhervatting na voltijds LO/TK toe in de periode 2004-2014 – en dat het sterkst bij de oudere werknemers – maar sindsdien (2015-2018) stagneert het aandeel werkenden na tijdskrediet.

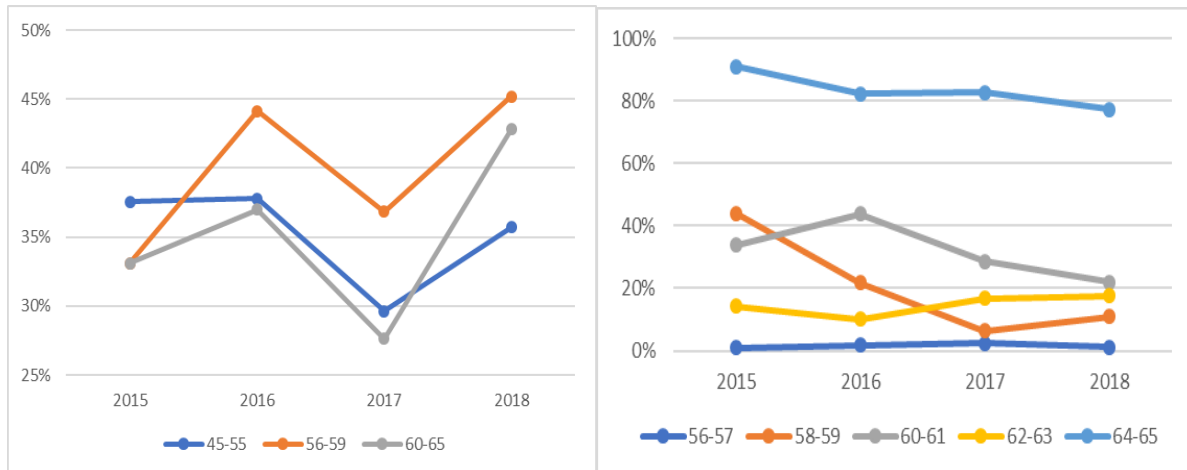
Grafiek 21: Werkhervatting (percentage werkenden in het vierde trimester van 2015-2018, bij personen die volledig in LO/TK waren in het vierde trimester van 2014-2017)



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

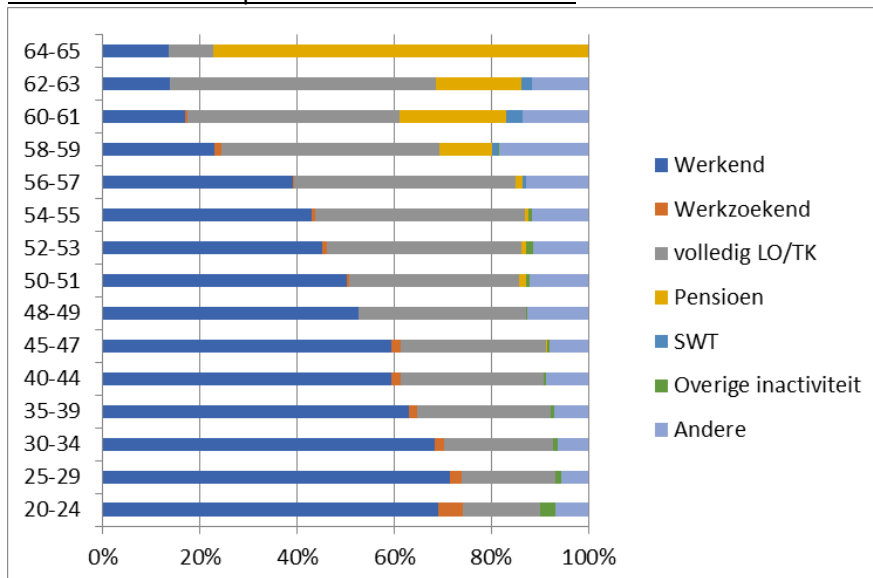
We zien hieronder dat het percentage ouderen die in loopbaanonderbreking/tijdskrediet blijven hangen sterk schommelt tussen 2015 en 2018. De uitstroom naar pensioen steeg tussen 2004 en 2009, maar neemt sindsdien af, vooral voor 58-59-jarigen en 64-65-jarigen.

Grafiek 22 en 23: (links) Percentage voltijds LO/TK in het vierde trimester van 2015-2018, bij personen die volledig in LO/TK waren in het vierde trimester van 2014-2017; (rechts) Percentage gepensioneerden in het vierde trimester van 2015-2018, die volledig in LO/TK waren een jaar eerder.



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

**Grafiek 24: Uitstroom uit volledige loopbaanonderbreking/tijdskrediet in 4<sup>de</sup> trimester 2017, naar socio-economische positie in 4<sup>de</sup> trimester 2018**

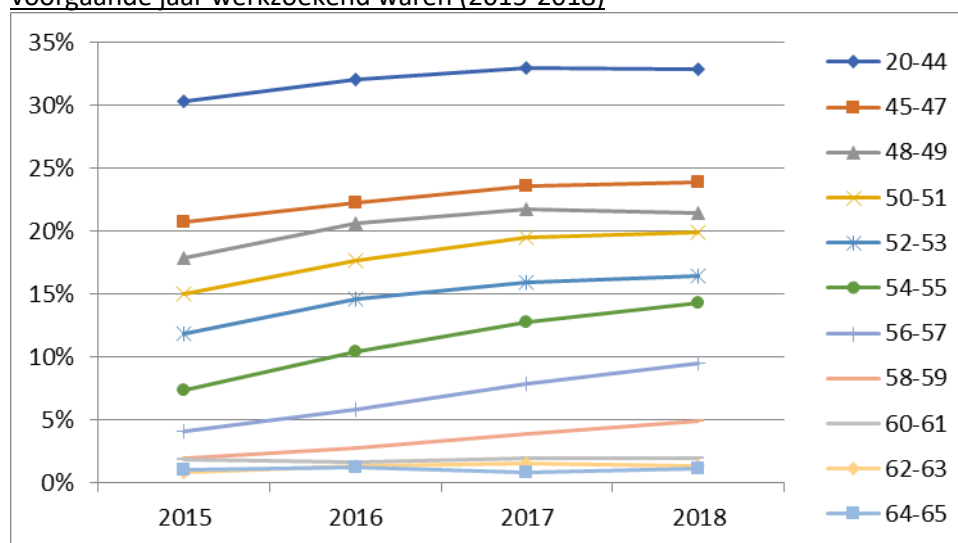


Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

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 het vierde kwartaal 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. In de eerste grafiek hieronder zien we dat voor bijna alle leeftijdsgroepen de uitstroom naar werk is toegenomen tussen 2015 en 2018, maar voor de oudste groepen bleef dat aandeel stabiel. Voor de personen tot 57 jaar zien we ook dat het aandeel personen die een jaar later werkzoekend zijn (hetzij opnieuw, hetzij nog steeds) licht afneemt in recentste jaren. Bij 60-plussers steeg het aandeel werkzoekenden, waarschijnlijk omdat een aantal van de stelsels waarheen ze vroeger konden uitstromen afgebouwd werden.

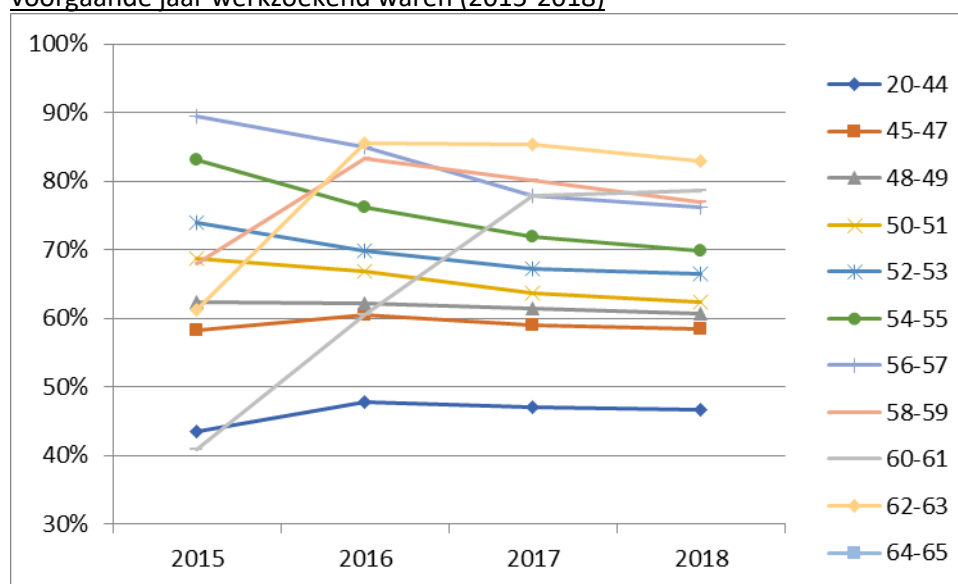
We kunnen concluderen dat het voor 50-plussers nog steeds veel moeilijker is om (snel) weer aan het werk te gaan na werkloosheid dan voor jongere leeftijdsklassen. Dat blijkt ook uit de gegevens over langdurige werkloosheid uit de Enquête naar de Arbeidskrachten. 55-plussers hebben een hoger aandeel langdurig werklozen dan 25-54jarigen, en ook op dit vlak doet België het slechter dan het EU-gemiddelde.

**Grafiek 25: Aandeel werkenden in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2015-2018)**



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

**Grafiek 26: Aandeel werkzoekenden in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2015-2018)**



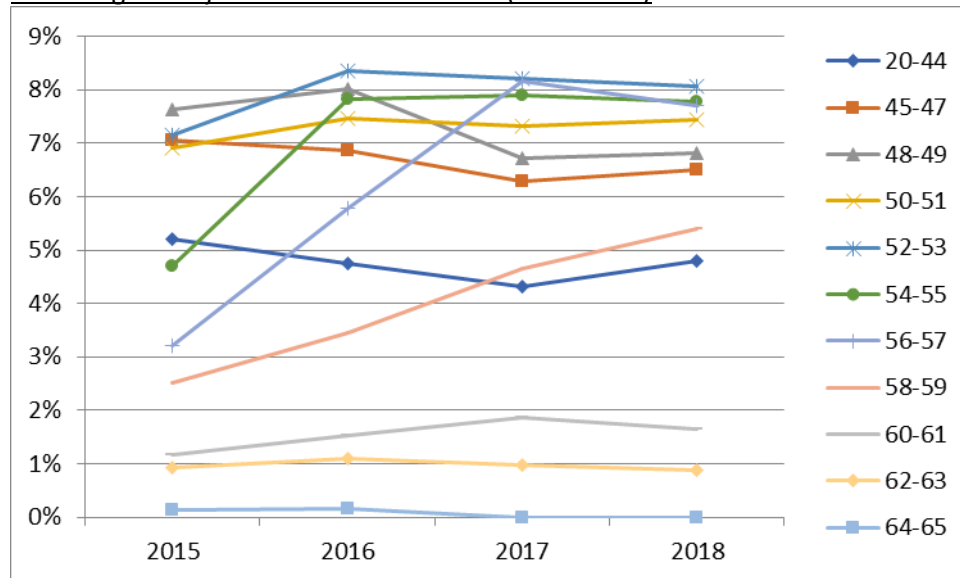
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

Ten slotte kijken we naar de uitstroom uit werkloosheid naar arbeidsongeschiktheid en vrijgestelde werkloosheid<sup>25</sup>. Terwijl de uitstroom uit werkloosheid naar **arbeidsongeschiktheid** stagneert bij de jongste leeftijdsgroepen en de 60-plussers, zien we bij de groepen daartussenin een paar vrij sterke toenames. Vrouwen hebben een groter aandeel arbeidsongeschikten dan mannen, met de hoogste aandelen bij 50-55-jarigen. Tot 2012 zagen we bij 55- tot 59-jarigen een aandeel van rond de 20% **vrijgestelde werklozen** ten minste een jaar nadat ze werkloos waren. In de jaren daarna was dit aandeel enkel nog omvangrijk bij de 60- tot 64-jarigen, vanwege 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 bedrijfstoelage), ongeacht hun

<sup>25</sup> Het gaat hier om personen met recht op een vrijstelling van inschrijving als werkzoekende en beschikbaarheid omwille van leeftijd of beroepsverleden.

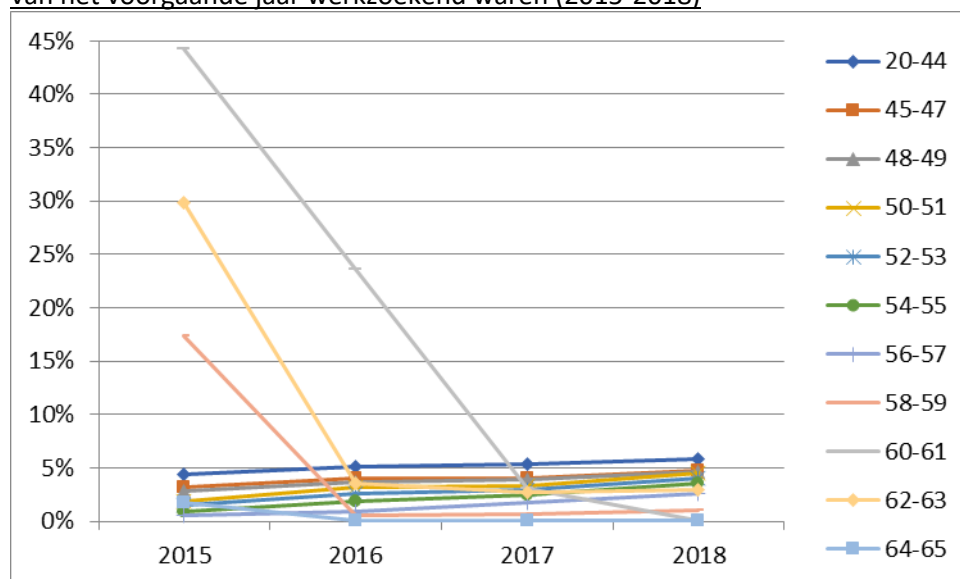
leeftijd, beschikbaar dienen te blijven voor de arbeidsmarkt en actief een baan moeten zoeken. Ondanks overgangsmaatregelen en de aangepaste beschikbaarheid leidde dat tot een zeer sterke afname van de uitstroom naar vrijstelling bij personen vanaf 57 jaar.

**Grafiek 27: Aandeel arbeidsongeschikten in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2015-2018)**



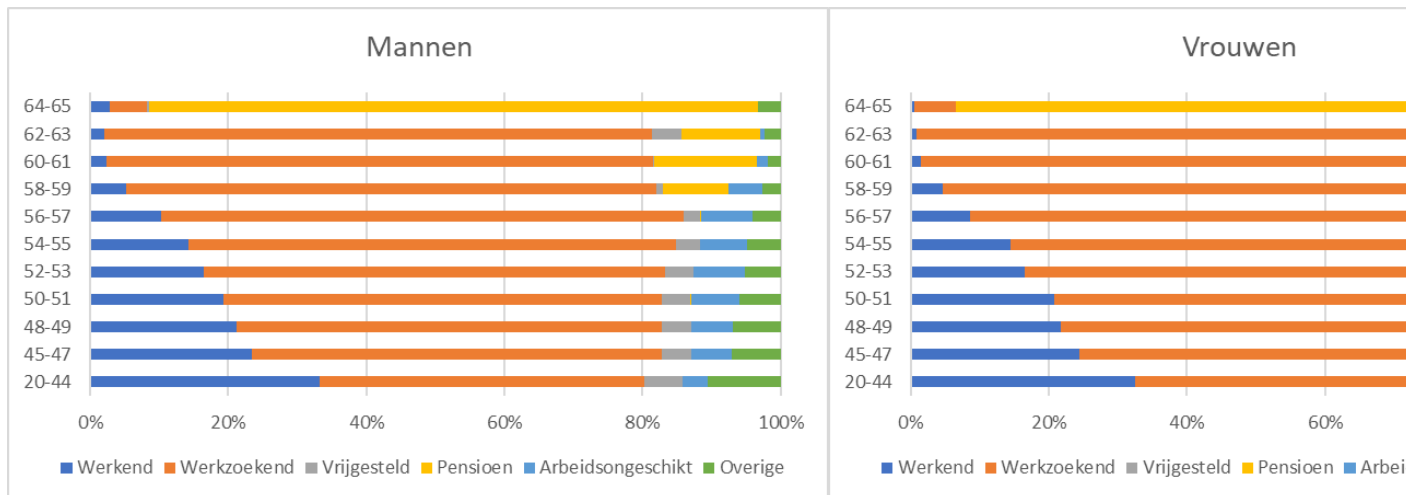
Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

**Grafiek 28: Aandeel vrijgestelde werklozen in het 4<sup>de</sup> trimester bij personen die in het 4<sup>de</sup> trimester van het voorgaande jaar werkzoekend waren (2015-2018)**



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

**Grafiek 29: socio-economische positie in het 4<sup>de</sup> trimester van 2018 voor personen die het 4<sup>de</sup> trimester van 2017 werkzoekend waren, per geslacht**



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 (33,9% van de 55-64jarige loontrekkenden werkt deeltijds, ten opzichte van 21,6% bij de 25-54jarigen).<sup>26</sup> Het zou interessant zijn om te bekijken of personen die deeltijds werken (of die hun loopbaan tijdelijk onderbreken, zie supra) 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 deeltijdse jobs vaak minder tevreden zijn over hun werk dan voltijds tewerkgestelden.<sup>27</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>28</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 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>29</sup> Dat vergroot misschien toch weer de mogelijke impact van arbeidsduurvermindering, maar verder onderzoek is nodig.

Tabel 11: Inactiviteit en deeltijds werk van 55-64 jaar omwille van persoonlijke redenen of zorgverantwoordelijkheden (2019)

	Inactiviteit (als % van de totale bevolking)	Deeltijds (als % van de werkgelegenheid)
--	--	--

<sup>26</sup> Aandeel deeltijds werkenden in de totale werkgelegenheid (2019), %:

	Totaal	Mannen	Vrouwen
25-54	21,6	7,2	37,6
55-64	33,9	17,6	53,5

Bron: Eurostat, Enquête naar de Arbeidskrachten [lfsa\_epggacob].

<sup>27</sup> D. De Moortel, *Mentaal welzijn en tewerkstellingskwaliteit in Europa. Een cross-nationale vergelijkende studie van gender- en socialeklassenverschillen* (VUB, 2016).

<sup>28</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>29</sup> Eurofound, EQLS (2016): <https://www.eurofound.europa.eu/eqls2016>.

België	M	:	7,2
	V	2,0	27,6
	T	1,1	16,5
EU-28	M	0,4	3,8
	V	1,8	14,8
	T	1,2	8,8

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 35 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.

Tabel 12: Participatiegraad van de werkenden en de totale bevolking aan opleiding tijdens de laatste 12 maanden naar leeftijd (2019), %

		25-64	25-34	35-44	45-54	55-64
% van de werkenden	M	22,9	22,3	25,5	22,4	20,3
	V	24,2	25,2	26,8	23,2	20,1
	T	23,5	23,7	26,1	22,8	20,2
% van de bevolking	M	19,2	21	23,2	19,7	12,9
	V	19,0	22,1	23,4	19,3	11,5
	T	19,1	21,5	23,3	19,5	12,2

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 2019 opnieuw hoger dan in de drie voorgaande jaren (en hoger dan het EU-gemiddelde).<sup>30</sup> Vrouwen geven iets minder vaak dan mannen aan dat ze zich goed of zeer goed voelen. Tegelijk geeft een belangrijk deel van de Belgische 50-plussers aan dat ze werken na hun 60<sup>ste</sup> niet zien zitten.<sup>31</sup> Bovendien schatten jongere werknemers dit nog vaker in als onhaalbaar. Volgens de EWCS worden oudere werknemers (50+) nochtans 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>32</sup> Verrassend is wel dat zelfs personen die heel tevreden zijn met hun arbeidsomstandigheden vaak aangeven dat ze bij voorkeur al snel

<sup>30</sup> Op de totale bevolking van 55-64 jaar. Bron: Eurostat. Zie INP08 op <https://werk.belgie.be/nl/statistieken>.

<sup>31</sup> HRW, *Verslag 2017*, p. 149-151.

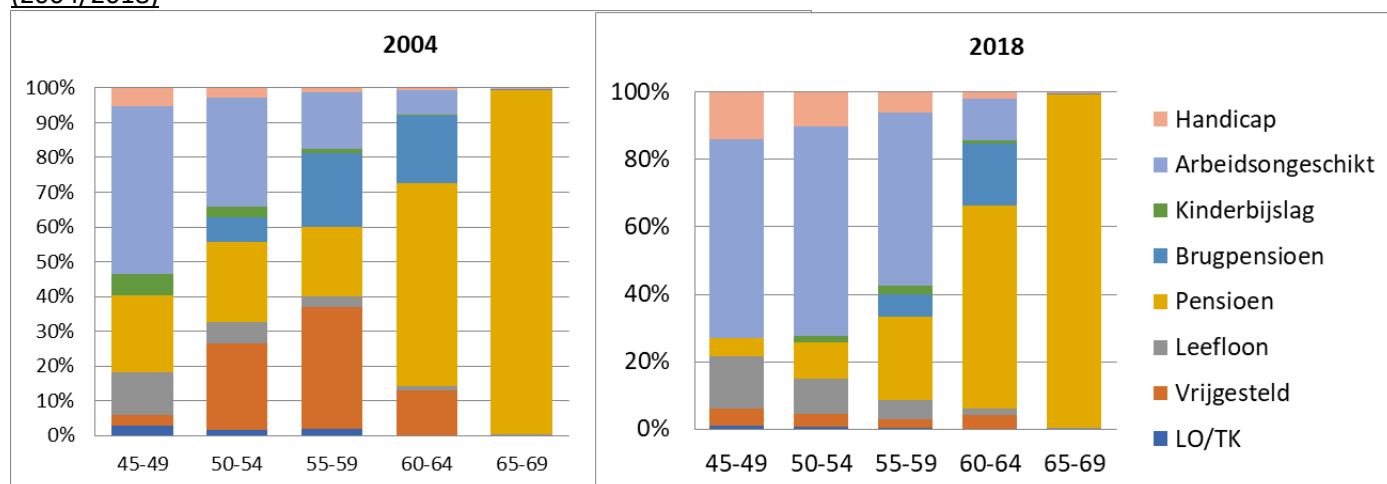
<sup>32</sup> Eurofound, *6th EWCS* (2016).



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>33</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 (uitkeringsgerechtigde) inactieven boven 45 jaar geëvolueerd is tussen 2004 en 2018 (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 wel enkele verschuivingen (naast het verdwijnen van de vrijgestelde werkloosheid, maar dat geldt ook in de andere groepen). Het aandeel arbeidsongeschikten is er bijna verdubbeld ten opzichte van 2004, het aandeel SWT nam licht af en het aandeel pensioen nam licht toe. Bij 55-59-jarigen nam het aandeel SWT veel sterker af, en namen de aandelen van personen met een tegemoetkoming voor handicap (IVT) en arbeidsongeschiktheid sterk toe. Dat laatste geldt ook bij 45-49- en 50-54-jarigen. Ook het leefloon neemt een licht hoger aandeel voor z'n rekening. Vrouwelijke inactieven boven 45 zijn vaker gepensioneerd, minder vaak in SWT, en vaker arbeidsongeschikt dan hun mannelijke tegenhangers.

**Grafiek 30: Verdeling van de vergoede inactieven over soort inactiviteit, per leeftijdsklasse (2004/2018)**



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

**Tabel 13: Aandeel arbeidsongeschiktheid bij de bevolking per leeftijdsklasse (2015/2018)**

	2015			2018		
	Man	Vrouw	Totaal	Man	Vrouw	Totaal
45-49	4,2%	5,5%	4,8%	4,3%	5,8%	5,0%
50-54	5,2%	6,4%	5,8%	5,6%	7,1%	6,4%
55-59	5,9%	6,8%	6,3%	7,0%	8,4%	7,7%
60-64	5,4%	5,4%	5,4%	5,6%	6,2%	5,9%
65-69	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%	0,1%
<b>Totaal 15-100</b>	<b>2,4%</b>	<b>2,9%</b>	<b>2,6%</b>	<b>2,5%</b>	<b>3,1%</b>	<b>2,8%</b>

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

## 5. Einde van de loopbaan

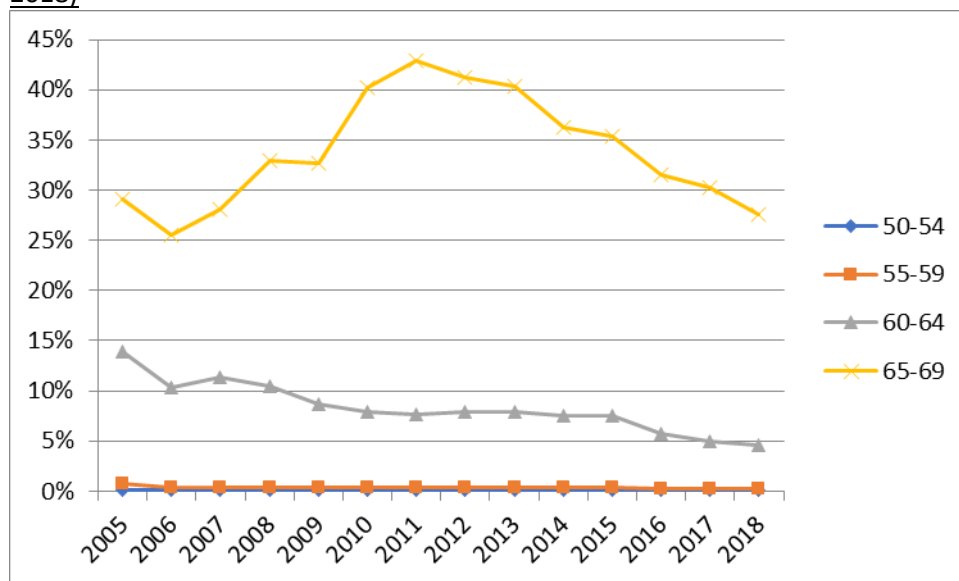
<sup>33</sup> CEPS, ‘Policies for an ageing workforce’ (2018).

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

De Eurostat-indicator ‘gemiddelde uitstapleeftijd’ werd in 2010 stopgezet, aangezien de EAK-gegevens zeker voor oudere groepen een te kleine steekproef hebben om dit betrouwbaar te berekenen. Op basis van de administratieve gegevens uit het Datawarehouse kunnen we het cijfer voor België wel berekenen. In 2018 bedroeg de gemiddelde uitstapleeftijd 63,9 jaar voor mannen en 61,7 jaar voor vrouwen (62,8 jaar gemiddeld). De leeftijd gaat al jaren langzaam omhoog.

Wanneer we de **overgang naar pensioen**<sup>34</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. Sinds 2013 neemt het aantal uittrekkers bij 60-64-jarigen wel opnieuw sneller toe dan bij 65-plussers. In verhouding tot het aantal actieven vond er sinds 2011 een afname van de uitstroom naar pensioen plaats (zie grafiek infra). Bij de leeftijdsklassen van 45 tot 59 jaar zien we erg kleine percentages uitstromers, en die percentages namen nog iets af tijdens de beschreven periode. Dezelfde evoluties vonden plaats in de drie gewesten.

Grafiek 31: 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 (2005-2018)

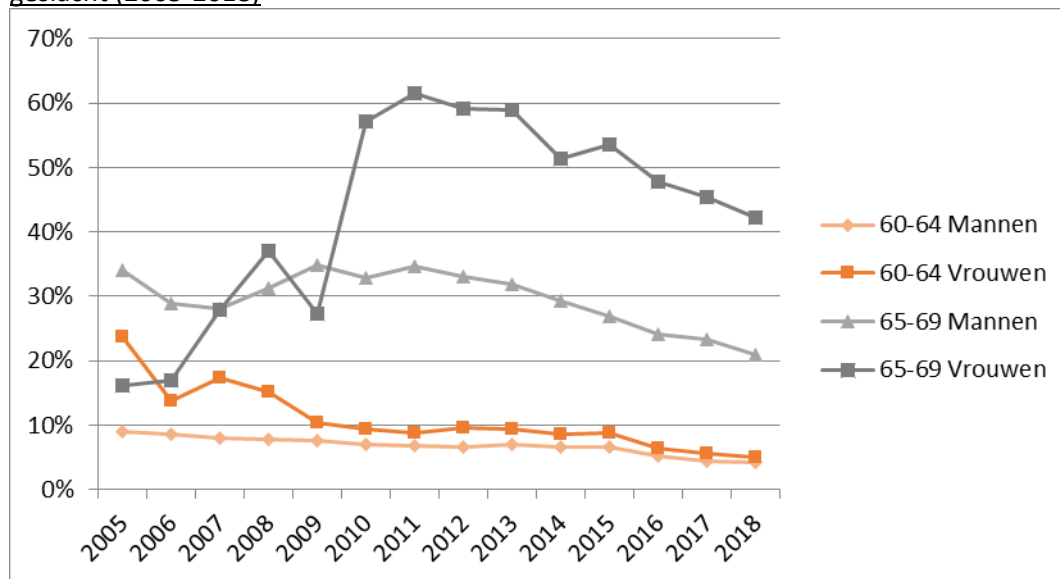


Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, KSZ. Berekeningen en verwerking: FOD WASO.

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 stijging van de gemiddelde uitstapleeftijd.

<sup>34</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).

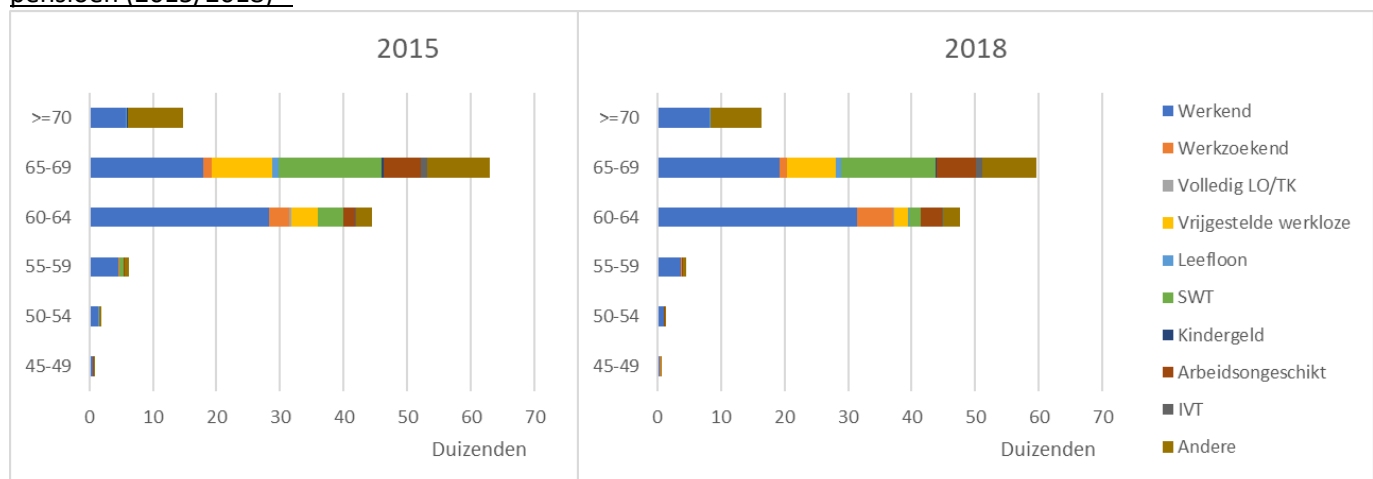
**Grafiek 32: Verhouding van het aantal personen die in de loop van het eerste trimester instromen in pensioen ten opzichte van het aantal actieven in het vierde trimester van het voorgaande jaar, per geslacht (2005-2018)**



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 vooraleer met pensioen te gaan (66,2% in 2018). Bij de 65-69jarigen is dit nog steeds de grootste groep (32,3%), gevolgd door brugpensioen/SWT (24,7%).<sup>35</sup> Het verschil ten opzichte van de uitstroom vanuit SWT is wel sterk gegroeid sinds 2015. 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").

**Grafiek 33: Socio-economische positie in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester pensioen (2015/2018)<sup>36</sup>**



<sup>35</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>36</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.

We beschikken helaas niet over nieuwe gegevens betreffende het **salarisdeciel** en de **sector (NACE)** waarin een werkende zich situeerde in het trimester voorafgaand aan het eerste trimester waarin de persoon gepensioneerd is. De laatste cijfers lopen bijgevolg tot 2015.<sup>37</sup> In de 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. 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>38</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 heeft dat mogelijk een invers effect op de aanbodzijde, aangezien de lage loondecielen oververtegenwoordigd zijn bij de vroege uitstromers.

De sectoren met de grootste aandelen vroege vertrekkers (tabel 11) zijn transport, post, telecommunicatie, de openbare besturen 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. Onder 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).

Tabel 14: sectoren met bovengemiddeld veel vroege uitstromers, en weinig late uitstromers (2015)

	45-59	60-64	65+
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 15: 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%

<sup>37</sup> De details van de analyse van de salarisdecielen en de sectoren (NACE) kan u vinden in: <https://werk.belgie.be/nl/nieuws/arbeidsmarkt-schuifelt-richting-langere-loopbaan>.

<sup>38</sup> Let wel, dit is een zeer kleine groep: het gaat om 1790 personen.

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. Berekningen en verwerking: FOD WASO.

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 uittredingen door middel van brugpensioen/SWT en invaliditeit.

Tabel 16: Manieren om vervroegd uit te treden, 50-64 jaar (2019)<sup>39</sup>:

	Vlaams Gewest	Waals Gewest	Brussels Hoofdstedelijk Gewest	België
Pensioen	92.462	55.576	8.543	156.581
<i>Loontrekkenden</i> <sup>40</sup>	7.853	2.482	955	11.290
<i>Overheidssector</i> <sup>41</sup>	84.609	53.094	7.588	145.291
Werkloosheid met bedrijfstoelage <sup>42</sup>	34.956	11.040	1.117	47.113
Oudere niet-werkzoekende werklozen <sup>43</sup>	5.001	3.647	1.479	10.127
Invaliditeit <sup>44</sup>	136.130	99.766	21.029	256.925
<b>Totaal</b>	<b>268.549</b>	<b>170.029</b>	<b>32.168</b>	<b>470.746</b>

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

Hierboven zagen we al dat een niet verwaarloosbaar aandeel van de gepensioneerden voorafgaand aan hun pensioen in het **stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage** (SWT) zat.<sup>45</sup> Hieronder bekijken we hoe de instroom in het brugpensioen in recente jaren is geëvolueerd. We kijken naar de 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 huidige jaar. Uit de vorige beleidsevaluatie eindeloopbaan weten we dat het aantal bruggepensioneerden op zijn hoogtepunt was in 2011. Dat jaar kende tevens het grootste aantal nieuwe instromers, onder meer door een anticipatie-effect op de aangekondigde wijzigingen in de regelgeving.<sup>46</sup> Daarna verminderde het aantal instromers gestaag, en nam het totaal aantal personen dat beroep kon doen op brugpensioen jaar na jaar af. Het verstrengen van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden zorgden ervoor zorgen dat

<sup>39</sup> Zie INP04 op <http://www.werk.belgie.be/statistieken> voor cijfers betreffende andere jaren.

<sup>40</sup> Toestand op 1 januari, gewone vervroegingen. Bron: RVP.

<sup>41</sup> Toestand op 1 juli voor de 50-64 jaar. Bron: Pensioendienst voor de overheidssector.

<sup>42</sup> Jaargemiddelde voor de 50-64; Bron: RVA.

<sup>43</sup> Jaargemiddelde voor de 50-64; Bron: RVA.

<sup>44</sup> Toestand op 31 december; Bron: RIZIV. Uitsluitend loontrekkenden.

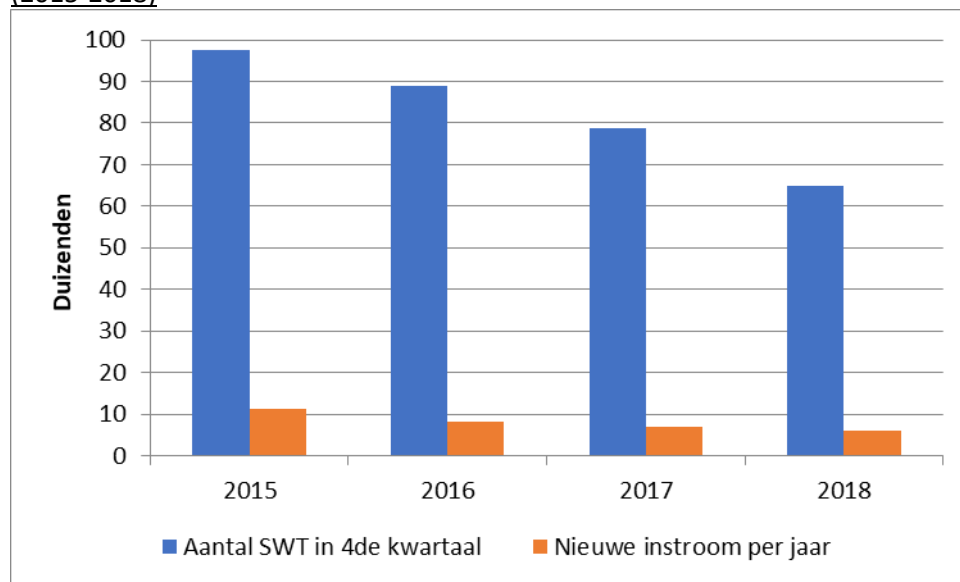
<sup>45</sup> <http://www.rva.be/nl/burgers/werkloosheid/werkloosheid-met-bedrijfstoelage-brugpensioen>. SWT is een stelsel waarbij werknemers van een zekere leeftijd die worden ontslagen, recht hebben op een vaste werkloosheidsuitkering en op een aanvullende vergoeding (bedrijfstoelage) verschuldigd door de vroegere werkgever. Er wordt nog vaak gesproken van 'brugpensioen'.

<sup>46</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: <https://werk.belgie.be/nl/themas/werkloosheid-en-weer-aan-het-werk/stelsel-van-werkloosheid-met-bedrijfstoelage> en <http://www.rva.be/nl/documentatie/infoblad/t149>.

er steeds minder personen onder 60 in aanmerking komen, maar bij 60-plussers blijft het aantal SWT'ers stabiel.

In alle jaren zien we dat brugpensioen meer dan dubbel zo vaak 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 34: Aantal SWT'ers in t4 van het jaar en aantal instromers in SWT in de loop van het jaar (2015-2018)



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

We beschikken helaas niet over recente cijfers uitgesplitst naar sector (NACE), maar tussen 2008 en 2015 kwam SWT voor in alle sectoren, zij het 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). En ook in de bouw zagen we in de periode 2008-2015 vrij veel overgang naar brugpensioen.

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>47</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>48</sup>

We beschikken over gegevens omtrent personen die werken, maar tegelijk ook een vorm van pensioen ontvangen.<sup>49</sup> Het aantal gepensioneerden dat werk en rustpensioen combineert<sup>50</sup> is licht

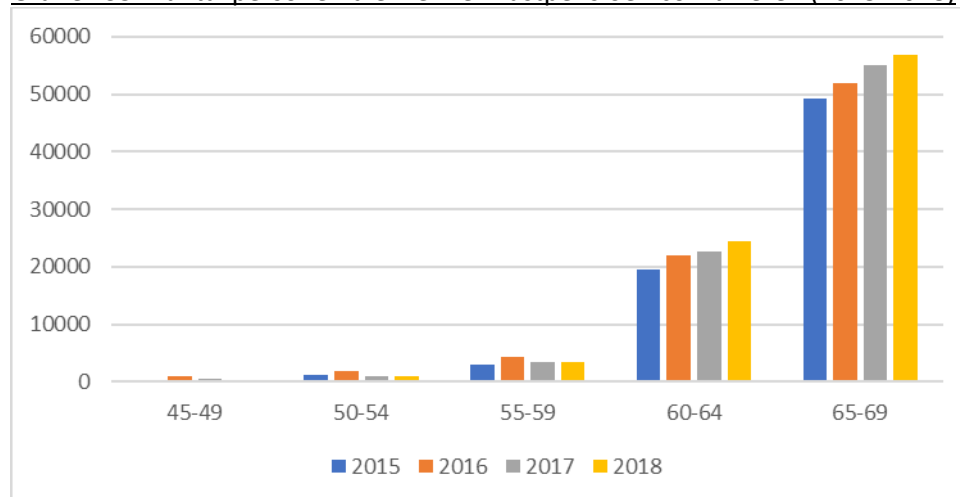
<sup>47</sup> Eurofound, *Income from work after retirement in the EU* (Luxemburg, 2012).

<sup>48</sup> Ibidem, p. 23.

<sup>49</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, en afgeleid pensioen. 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.

toegenomen tussen 2015 en 2018, ook in verhouding tot het totaal aantal gepensioneerden. In 2018 maken mannen 73,7% uit van de personen van die werken en tegelijk een rustpensioen ontvangen, en 62,5% van de personen die werken en een vorm van pensioen ontvangen. Uit de cijfers van 2015 weten we dat het grootste deel van de personen die werk en pensioen combineren zelfstandige zijn, en dat aandeel neemt 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 70.000 actieven in 2010 naar 92.000). In 2015 maakten ze bijna 9 % uit van het totale aantal zelfstandigen.<sup>51</sup>

Grafiek 35: Aantal personen die werk en rustpensioen combineren (2015-2018)



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 en het percentage werkhervatting na inactiviteit of werkloosheid. Bovendien maakt de coronacrisis een einde aan de gunstige conjunctuur die ongetwijfeld ook een gunstige situatie heeft gehad op de arbeidsmarktpositie van 55-plussers. De uitdaging is dus zeker niet kleiner geworden.

<sup>50</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>.

<sup>51</sup> Verslag HRW 2016, p. 36.