

Zijn werknemers van 50 jaar te duur ? De component 'leeftijd' in de loonvorming

Y. Saks

Inleiding

De werkgelegenheidsgraad van de 55-64-jarigen bedraagt in België 40 %⁽¹⁾, dat is 9 procentpunt onder het Europese gemiddelde en 10 punten onder het cijfer dat de Belgische autoriteiten tegen het jaar 2020 beogen.

Net als in de andere EU-landen is dat cijfer de afgelopen jaren gestegen, maar België liet een snellere toename optekenen (14,5 procentpunt tegen 12,1 procentpunt tussen 2000 en 2012 voor alle 55-plussers samen), deels omdat die ratio in 2000 in ons land veel lager lag (namelijk 25 %, tegen 36,8 % in de EU). De werkgelegenheidsgraad van de mannelijke 55-plussers steeg over deze periode met bijna 11 punten, terwijl hij bij de vrouwen van dezelfde leeftijdscategorie nog sterker toenam (met bijna 18 procentpunt), meer bepaald doordat de wettelijke pensioenleeftijd tussen 1998 en 2009 geleidelijk opgetrokken werd van 60 tot 65 jaar.

In het licht van de vergrijzing van de bevolking op arbeidsleeftijd is de arbeidsvraag voor deze leeftijdsgroep een cruciale economische en sociale opgave. De relatieve loonkosten worden vaak aangehaald als oorzaak van een geringere arbeidsparticipatie. In dit artikel wordt nagegaan in hoeverre deze bewering gegrond is.

Uit onze analyse blijkt dat de vergrijzing van de bevolking een potentieel probleem is voor het concurrentievermogen van onze ondernemingen, zowel inzake loonkosten als beschikbaarheid van arbeidskrachten en ze weegt tevens op de houdbaarheid van de overheidsfinanciën.

1. Vergrijzing van de bevolking en van het personeel in de ondernemingen

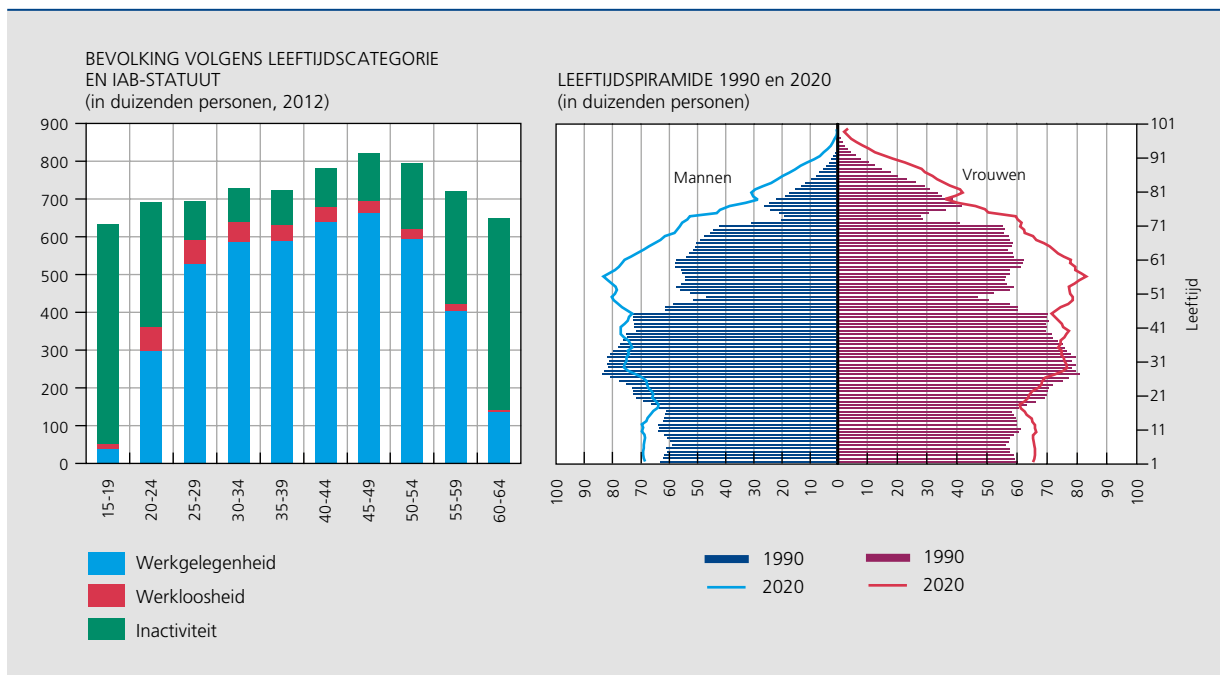
Uit de situatie van de verschillende leeftijdscategorieën op de arbeidsmarkt blijken sterke contrasten. Terwijl in de leeftijdsgroep van 30 tot 44 jaar meer dan acht personen op tien een baan hebben, neemt de werkgelegenheidsgraad vervolgens geleidelijk af. Hij bedraagt ongeveer 75 % bij de 50-54-jarigen, 56 % bij de 55-59-jarigen, en in de leeftijdsgroep van 60 tot 64 jaar is nog amper één persoon op vijf aan het werk.

De omvang van de verschillende cohorten is echter zeer variabel. De leeftijds piramide – waarin de structuur van de Belgische bevolking qua leeftijd en geslacht zoals die er in 1990 uitzag, wordt vergeleken met de voor 2020 verwachte structuur – geeft de demografische uitdaging weer waarvoor ons land zich geplaatst ziet.

Uit de piramide blijkt de omvang van de generatie baby-boomers die geboren werden tussen 1946 en 1965. In 1990 maakten zij als volwassenen deel uit van de groep 25-44-jarigen, met andere woorden de leeftijdscategorieën met de hoogste werkgelegenheidsgraad. In 2020 zullen een groot aantal van deze werknemers het beroepsleven hebben verlaten; de jongsten onder hen zullen op dat ogenblik deel uitmaken van de leeftijdscategorie van 50 jaar en ouder, met andere woorden de categorie waar de werkgelegenheidsgraad momenteel veel lager ligt. In de zeer nabije toekomst zullen dus meer 55-plussers actief aan de arbeidsmarkt moeten deelnemen, wil onze economie niet nog sterker de weerslag ondervinden van de schaarste aan geschoolde werknemers die vandaag reeds de ontplooiing van nieuwe economische activiteiten in bepaalde regio's bemoeilijkt.

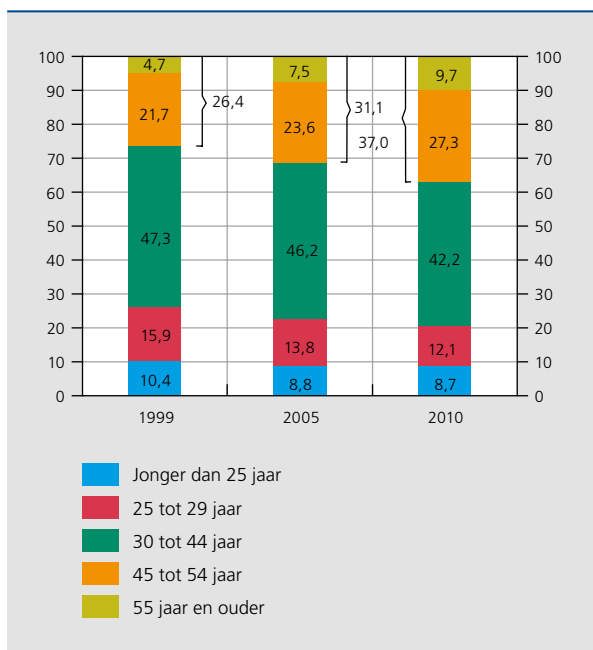
(1) Jaargemiddelde in 2012.

GRAFIEK 1 ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE EN DEMOGRAFISCHE UITDAGING



Bronnen: ADSEI, FPB.

GRAFIEK 2 VERLOOP VAN DE LEEFTIJDSTRUCTUUR VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERNEMINGEN UIT DE PRIVATE SECTOR (in %)



Bron: ADSEI (SES).

De vergrijzing van de bevolking komt nu al tot uitdrukking in de leeftijdsstructuur van de werknemers in de ondernemingen.

Op basis van een representatief steekproef van ondernemingen uit de private sector blijkt dat de 45-54-jarigen en de 55-plussers in 1999 respectievelijk 21,7% en 4,7% van het personeelsbestand uitmaakten; hun aandeel vergrootte tot 23,6% en 7,5% in 2005 en tot 27,3% en 9,7% in 2010. De gemiddelde leeftijd van de loontrekkenden in de private sector steeg tussen 1999 en 2011 aldus met meer dan twee jaar. In de overheidssector tekende zich een vergelijkbaar verloop af.

Naast de bestaande werkgelegenheid geeft ook de in- en uitstroom van werknemers een sterk contrasterend leeftijdsprofiel te zien. Beschouwt men het geheel van de indienstnemingen⁽¹⁾ in 2012, dan blijkt dat – private en overheidssector samen – 46% van de in dienst genomen werknemers tot de leeftijdscategorie van 20 tot 29 jaar behoort, terwijl het aandeel van de 55-plussers minder dan 3% bedraagt. Er wordt een monotoon dalende relatie met de leeftijd vastgesteld. Tussen 45 en 49 jaar en

(1) Het betreft de personen op arbeidsleeftijd die, volgens de enquête naar de arbeidskrachten, sinds drie maanden of korter een baan hebben. Hier wordt geen onderscheid gemaakt tussen werknemers of zelfstandigen.

50 en 54 jaar wordt de indienstnemingsgraad gehalveerd, van 8,1 % tot 4,2 %, wat lijkt te wijzen op een gedragswijziging bij de bedrijven, die duidelijk minder 50-plussers in dienst nemen.

In België worden dus, ook vanuit een internationaal perspectief, weinig oudere werknemers in dienst genomen. Uit een recente studie van de OESO (2014) blijkt dat de indienstnemingsgraad van de 55-64-jarigen in alle Europese landen aanzienlijk lager ligt dan bij de 25-54-jarigen, maar van de 24 vergeleken economieën scoort België het slechtst.

Het leeftijdsprofiel bij het beëindigen van een baan verschilt zeer sterk van dat bij de indienstnemingen. De beëindigingen betreffen voor een groot deel personen in de jongste leeftijdscategorieën, voornamelijk omdat die verhoudingsgewijs meer banen met een contract voor bepaalde duur hebben, inclusief uitzendbanen. Zo maakt het banenverlies bij de 20-29-jarigen 28 % van het totaal uit, terwijl die groep goed is voor slechts 19 % van het personeelsbestand. Vanaf 55 jaar neemt het beëindigen van arbeidsrelaties echter fors toe, tot meer dan 25 % van het totaal.

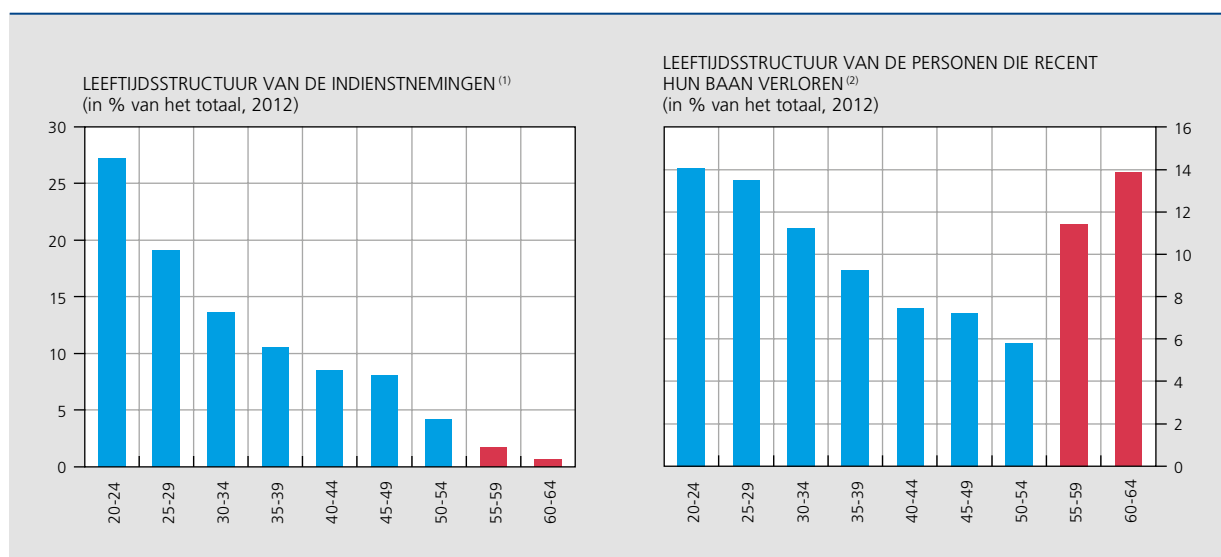
Deze profielen zijn vrij stabiel in de tijd. In de drie hoogste leeftijdscategorieën stegen de indienstnemingen over de periode 1999-2012 bij de 45-49-jarigen alsook, zij het in mindere mate, bij de 50-54-jarigen. In de leeftijdsgroep van de 55-64-jarigen, daarentegen,

werd volgens de enquête naar de arbeidskrachten een zeer klein aantal indienstnemingen opgetekend (in 2012 werden in deze leeftijdscategorie voor het hele land ongeveer 5 000 werknemers in dienst genomen, wat op het randje is van de grens van de statistische significantie). In deze laatste groep is er evenmin een trendmatige toename van de indienstnemingen.

De stijging van de werkgelegenheidsgraad van oudere werknemers, meer bepaald 55-plussers, is dus het resultaat van het feit dat deze personen langer in dienst worden gehouden, aangezien het voor werkloos geworden arbeidskrachten uit deze leeftijdsgroep moeilijk blijft om opnieuw werk te vinden. Dit is een belangrijke vaststelling aan het begin van een periode waarin een groter aandeel van deze werknemers zal moeten worden ingeschakeld; daarbij dient te worden gewaakt over hun inzetbaarheid en over de afstemming tussen arbeidskosten en arbeidsproductiviteit.

Net als de meeste andere Europese landen heeft België aan het einde van de vorige eeuw een aantal voorzieningen getroffen die een vervroegde uittreding uit het beroepsleven mogelijk maken. Deze regelingen spelen nog steeds een doorslaggevende rol wanneer een werknemer vóór de wettelijke pensioenleeftijd de arbeidsmarkt verlaat. Vroeger werd het gebruik van deze regelingen zowel door de werkgever als door de werknemer als positief ervaren. De afgelopen jaren zijn de mogelijkheden om van deze voorzieningen gebruik te maken, geleidelijk

GRAFIEK 3 INDIENSTNEMINGEN EN BEËINDIGINGEN VAN BANEN VOLGENS LEEFTIJDGROEP



Bron: EC (EAK).

(1) Personen die maximaal drie maanden geleden een baan hebben gevonden.

(2) Beëindiging van een baan gedurende het jaar van de enquête of het voorgaande jaar. Alle redenen door elkaar genomen, inclusief het beëindigen van een tijdelijke arbeidsovereenkomst, pensioering, brugpensioen, enz.

beperkt door de verhoging van de leeftijd waarop men vervroegd kan uittreden en door de verzwarende van de vereiste loopbaanvoorwaarden. Dat was in het bijzonder het geval voor het brugpensioen (herdoopt tot 'werkloosheid met bedrijfstoelage', omdat men deze personen nu wil activeren) en voor de tegenhanger ervan voor de vroegere werknemers van kleinere ondernemingen (stelsel van de oudere werklozen die zijn vrijgesteld van het zoeken naar werk). Ook de controle op de beschikbaarheid van werklozen, voordien beperkt tot werklozen jonger dan 50 jaar, werd op 1 januari 2013 opgetrokken tot 55 jaar (in 2016 wordt dat 58 jaar).

Op basis van de som van het aantal gepensioneerden, niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoelage, oudere werklozen vrijgesteld van het zoeken naar werk, oudere werknemers met volledige loopbaanonderbreking of voltijds tijdskrediet en invaliden, kan worden geraamd hoeveel personen in de bevolking van 50 tot 64 jaar gebruik maken van een regeling om vóór de wettelijke pensioenleeftijd de arbeidsmarkt te verlaten. In 2013 maakte in totaal 27 % van de 50-64-jarigen gebruik van een of andere vervroegde-uittredingsregeling. Het ging daarbij meestal om pensionering (ongeveer 10 %), gevolgd door invaliditeit (zowat 9 %).

Er is niettemin een sterke daling ten opzichte van het jaar 2000, toen bijna 36 % van de 50-64-jarigen voor een van de regelingen opteerde. Dit verloop is waarneembaar in

elk van de in aanmerking genomen regelingen, met uitzondering van de invaliditeit. Uitgedrukt in procentpunt, werd de grootste vermindering opgetekend voor de regeling van de oudere werklozen en voor de pensioenen.

Voor de 50-54-jarigen heeft vooral de afschaffing van de mogelijkheid om gebruik te maken van de regeling van oudere werklozen die vrijgesteld zijn van het zoeken naar werk een rol gespeeld. In 2013 deed in totaal nog slechts 9 % van de personen uit deze leeftijdsgroep een beroep op een van de uittredingsregelingen, tegen 16,6 % in 2000.

In de groep 55-59-jarigen vergrootte enkel het aandeel van de invaliden, maar die toename werd in zeer hoge mate gecompenseerd door een daling van het percentage niet-werkzoekende werklozen met bedrijfstoelage en, vooral, van het percentage oudere werklozen. In totaal kromp het aandeel van de verschillende regelingen in deze leeftijdsgroep van ongeveer 30 % tot 19 %.

Het beroep op het stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage verminderde daarentegen slechts zeer licht bij de 60-64-jarigen, terwijl de percentages van de oudere werklozen en invaliden duidelijk stegen. Het aandeel van de gepensioneerden kromp echter aanzienlijk. Zo maakte ongeveer 58 % van de 60-64-jarigen in 2013 gebruik van een van de beschouwde regelingen, tegen 66 % in 2000.

TABEL 1 VERVROEGDE UITTREDINGEN UIT DE ARBEIDSMARKT VAN 50-64-JARIGEN ⁽¹⁾
(mannen en vrouwen, in % van de overeenstemmende bevolking)

| | 50-54 jaar | | 55-59 jaar | | 60-64 jaar | | Totaal | |
|--|-------------|------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | | | | | | | 50-64 jaar | |
| | 2000 | 2013 | 2000 | 2013 | 2000 | 2013 | 2000 | 2013 |
| Pensioenen | 1,3 | 1,0 | 3,8 | 3,3 | 41,7 | 29,0 | 14,4 | 10,2 |
| Werkloosheid met bedrijfstoelage, niet-werkzoekend | 1,3 | 0,0 | 7,2 | 3,7 | 13,0 | 12,3 | 6,6 | 4,9 |
| Oudere niet-werkzoekende werkloze | 8,1 | 0,0 | 11,1 | 2,5 | 5,3 | 8,2 | 8,2 | 3,3 |
| Voltijds tijdskrediet en volledige loopbaanonderbreking | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 0,2 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | 0,1 |
| Invaliditeit | 5,7 | 7,7 | 7,5 | 9,6 | 6,4 | 8,9 | 6,5 | 8,7 |
| Totaal | 16,6 | 8,9 | 29,8 | 19,2 | 66,5 | 58,4 | 35,8 | 27,2 |

Bronnen: ADSEI-FPB, PDOS, RIZIV, RVA, RVP.

(1) Geraamde totalen, verkregen door de combinatie van gegevens die niet noodzakelijk dezelfde periode of momentopname betreffen. Voor het jaar 2000, waarvoor bij de pensioenen geen gegevens voorhanden zijn om de dubbeltellingen bij de gemengde loopbanen private/overheidssector uit te sluiten, werd ervan uitgegaan dat het aandeel gemengde loopbanen in het totale aantal pensioenen hetzelfde was als in 2013. De aldus verkregen totale cijfers hebben dus slechts een indicatieve waarde. Bovendien stemmen ze niet noodzakelijkerwijs overeen met het aantal inactieven volgens de geharmoniseerde statistieken van de enquête naar de arbeidskrachten, aangezien soms een bezoldigde activiteit is toegestaan in combinatie met de ontvangen uitkering.

Deze gegevens bevestigen de noodzaak om de mogelijkheden tot vervroegde uittreding in België strikt te reguleren, aangezien de weerslag ervan op de arbeidsmarktparticipatie van de potentieel begunstigen onmiddellijk zichtbaar is. De eerder gunstige regelingen voor vervroegde uittreding, de talrijke beëindigingen van arbeidsrelaties en het geringe aantal indienstnemingen in deze leeftijdscategorieën zorgen ervoor dat de verwachte loopbaanduur in België relatief korter is dan bij de 'beste leerlingen' in Europa, voornamelijk de Scandinavische landen, Nederland en Duitsland. Al deze landen hebben de regelingen voor vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt drastisch hervormd. Sommige landen hebben ook de regels van hun pensioenstelsel herzien, met name door de normale pensioenleeftijd aan de levensverwachting te koppelen of door bij een vervroegde uittreding een grotere pensioenmalus te hanteren.

2. Loon en leeftijd

Op basis van de gegevens afkomstig van de enquête naar de loonstructuur (Structural Earnings Survey – SES), die betrekking hebben op een representatief staal van ondernemingen uit de private sector met ten minste tien

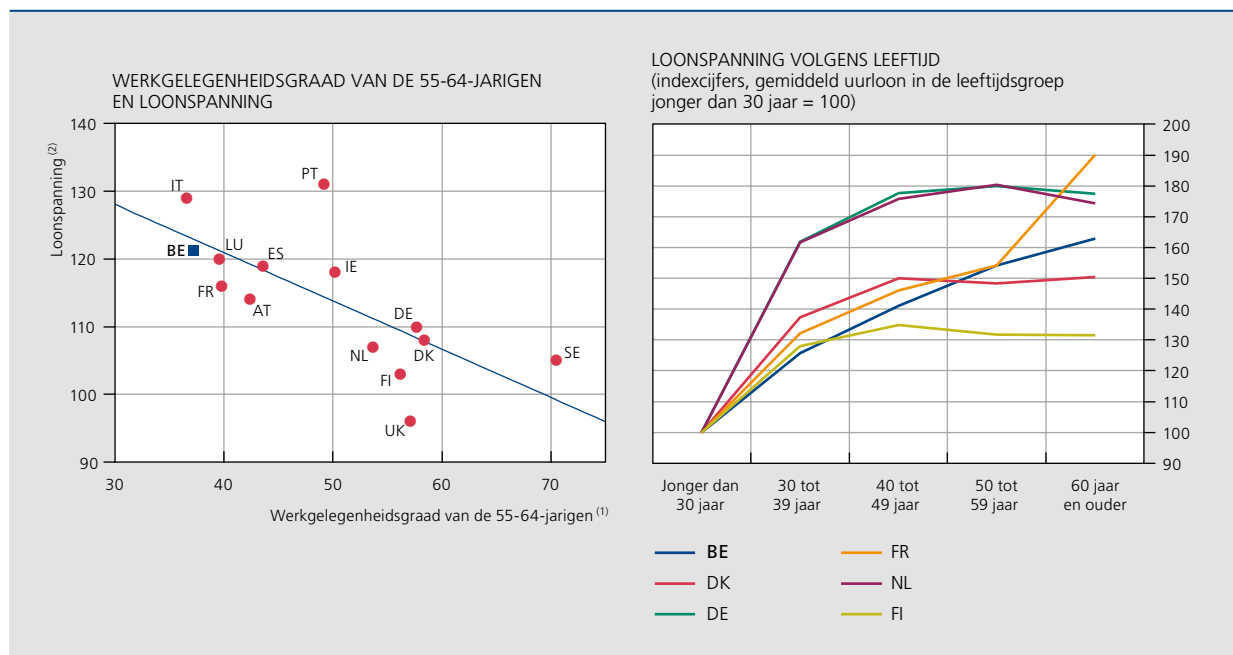
werknemers, wordt nagegaan wat in België en in verschillende EU-landen de verhouding is tussen leeftijd en loon.

De indicator 'loospanning' wordt gedefinieerd als de verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59-jarige werknemers en dat van de 30-39-jarige werknemers.

De aldus gemeten loospanning is aanzienlijk groter in Portugal en Italië, maar ook in België, Luxemburg en Spanje. Ze is daarentegen veel gematigder in de Scandinavische landen en Nederland. Het Verenigd Koninkrijk valt nog sterker op aangezien de 50-59-jarigen er lagere lonen hebben dan de 30-39-jarigen.

Een bivariate verhouding wijst op een negatieve correlatie tussen de loospanning volgens leeftijd en de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers. Met andere woorden, volgens dit geheel van gegevens die betrekking hebben op de landen van de EU15, stemt een vlakkere loonstructuur overeen met een hogere werkgelegenheidsgraad van de oudere werknemers. Op basis van deze vaststelling kan weliswaar geen conclusie worden getrokken over een eventueel oorzakelijk verband, maar toch mag worden aangenomen dat 55-plussers worden verdrongen om redenen van relatieve kosten. Deze financiële factor

GRAFIEK 4 LOOPBAAN EN LOOSpanNING VOLGENS LEEFTIJD IN VERSCHILLENDE EU-LANDEN



Bron: EC (EAK, SES).

(1) Verhouding, in %, tussen het aantal werkende 55-64-jarigen en de totale bevolking in die leeftijdscategorie.

(2) Verhouding tussen het gemiddelde maandloon van de 50-59-jarige werknemers en dat van de 30-39-jarige werknemers, waarbij het loonniveau van deze laatste gelijkgesteld wordt aan 100.

sluit uiteraard niet uit dat er nog andere mechanismen kunnen spelen.

Het verloop van de bezoldigingen is in feite in alle Europese landen, zij het in verschillende mate, gekoppeld aan de leeftijd⁽¹⁾. Toch blijkt dat het loonprofiel voor de 50-plussers in België blijft stijgen, terwijl dat in de Scandinavische landen, Nederland en Duitsland naar het einde van de loopbaan vlakker wordt. Het is evenwel niet uitgesloten dat dit verschijnsel deels kan worden toegeschreven aan compositie-effecten: de regelingen inzake vervroegde uittreding blijven gunstiger en worden, derhalve, meer gebruikt in België en in Frankrijk dan in andere beschouwde landen, waardoor mogelijk een (auto-)selectie plaatsvindt van de ouderen die na de leeftijd van 50 jaar aan het werk blijven: enkel de best bezoldigden zouden actief blijven, terwijl de anderen in hoge mate gebruik maken van de vervroegde-uittredingsregelingen. Deze situatie zal ongetwijfeld veranderen aangezien de mogelijkheden om de arbeidsmarkt vervroegd te verlaten, zullen afnemen. Op termijn zou de loonspanningscurve dus automatisch kunnen gaan afvlakken.

De sociale partners zouden in hun dialoog niettemin rekening moeten houden met deze problematiek teneinde de werknemers aan te moedigen langer aan het werk te blijven zonder evenwel de lasten van de ondernemingen bovenmatig te verzwaren. Het is de taak van

de overheid om akkoorden te stimuleren die erop gericht zijn de stijging van de loonkosten aan het einde van de loopbaan af te remmen, terwijl ze anciënniteit en ervaring blijven valoriseren (ter weerspiegeling van de productiviteitsstijging), eventueel door verlagingen van de sociale lasten.

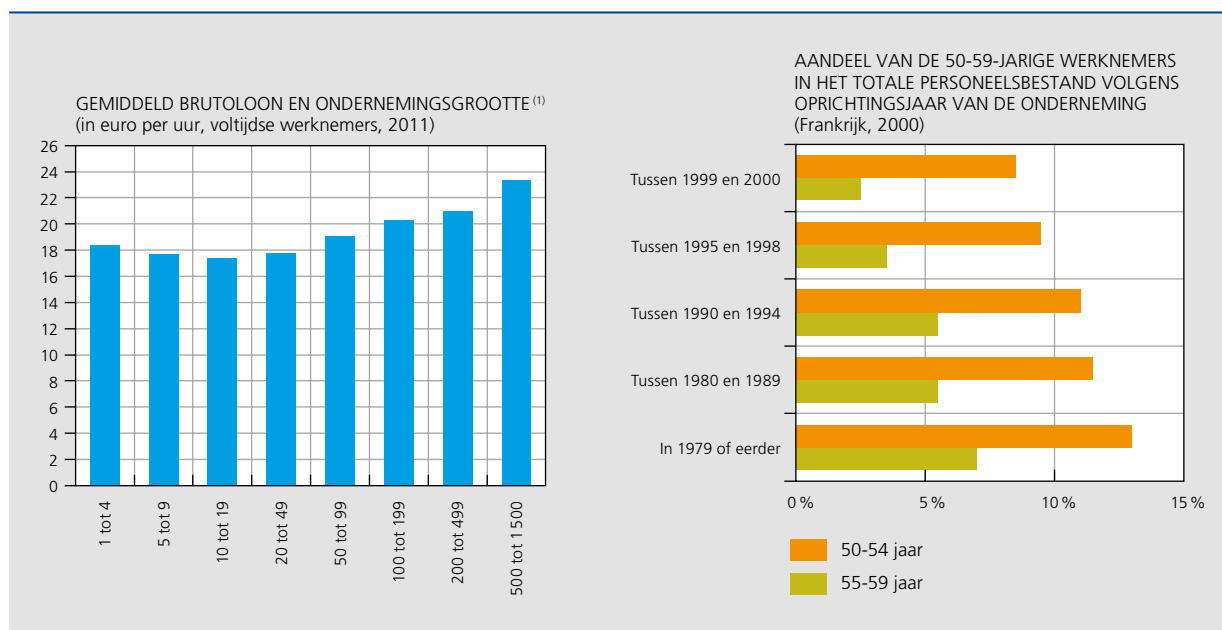
2.1 Het grootte-effect van de werkgever

Nog steeds uit de SES-enquête maar dan specifiek uit het Belgische onderdeel daarvan, blijkt dat de lonen (het betreft hier de uurlonen van voltijdwerkers) gemiddeld beschouwd toenemen met de grootte van de werkgever. Zelfs indien wordt gecontroleerd voor de kenmerken van de werknemers en voor de bedrijfstak, blijft dit grootte-effect bestaan.

Daar zijn verschillende verklaringen voor. Grotere ondernemingen zouden het makkelijker hebben om hoger gekwalificeerd personeel in dienst te nemen. Dankzij hun gemiddeld hogere rentabiliteit, en meer bepaald dankzij

(1) De Europese richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep verbodt binnen de arbeidsrelatie elke vorm van discriminatie op basis van geloof of levensbeschouwing, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid. In België voorzagen veel sectoren middels collectieve arbeidsovereenkomsten in leeftijdsafhankelijke loonschalen. In al deze teksten diende het leeftijds criterium te worden geschrapt.

GRAFIEK 5 DETERMINANTEN VAN DE LONEN: GROOTTE-EFFECT VAN DE WERKGEVER



Bronnen: ADSEI (SES), INSEE.

(1) Aantal loontrekkenden in de lokale eenheid.

hun marktmacht, zouden ze, vergeleken met de kleine ondernemingen, hogere lonen kunnen betalen. Nog een mogelijke verklaring is dat deze grote ondernemingen de acties van hun werknemers moeilijker kunnen controleren en dat ze derhalve hogere lonen zouden betalen om er zeker van te zijn dat de werknemers een voldoende inspanningsniveau leveren.

Er bestaat ook een verband tussen de oprichtingsdatum van de onderneming en de grootte ervan. Oudere ondernemingen zijn doorgaans groter en hebben meer 50-plussers in dienst. Analoog daarmee zijn kleinere ondernemingen, gemiddeld beschouwd, van recentere datum en is hun personeel jonger. De leeftijd van het personeel in de ondernemingen hangt inderdaad af van de geschiedenis van het bedrijf, van zijn oprichtingsdatum, van zijn indienstnemings- en ontslagbeleid, maar ook van de branche waartoe het behoort (een branche in opmars of op de terugweg). De in het rechterdeel van grafiek 5

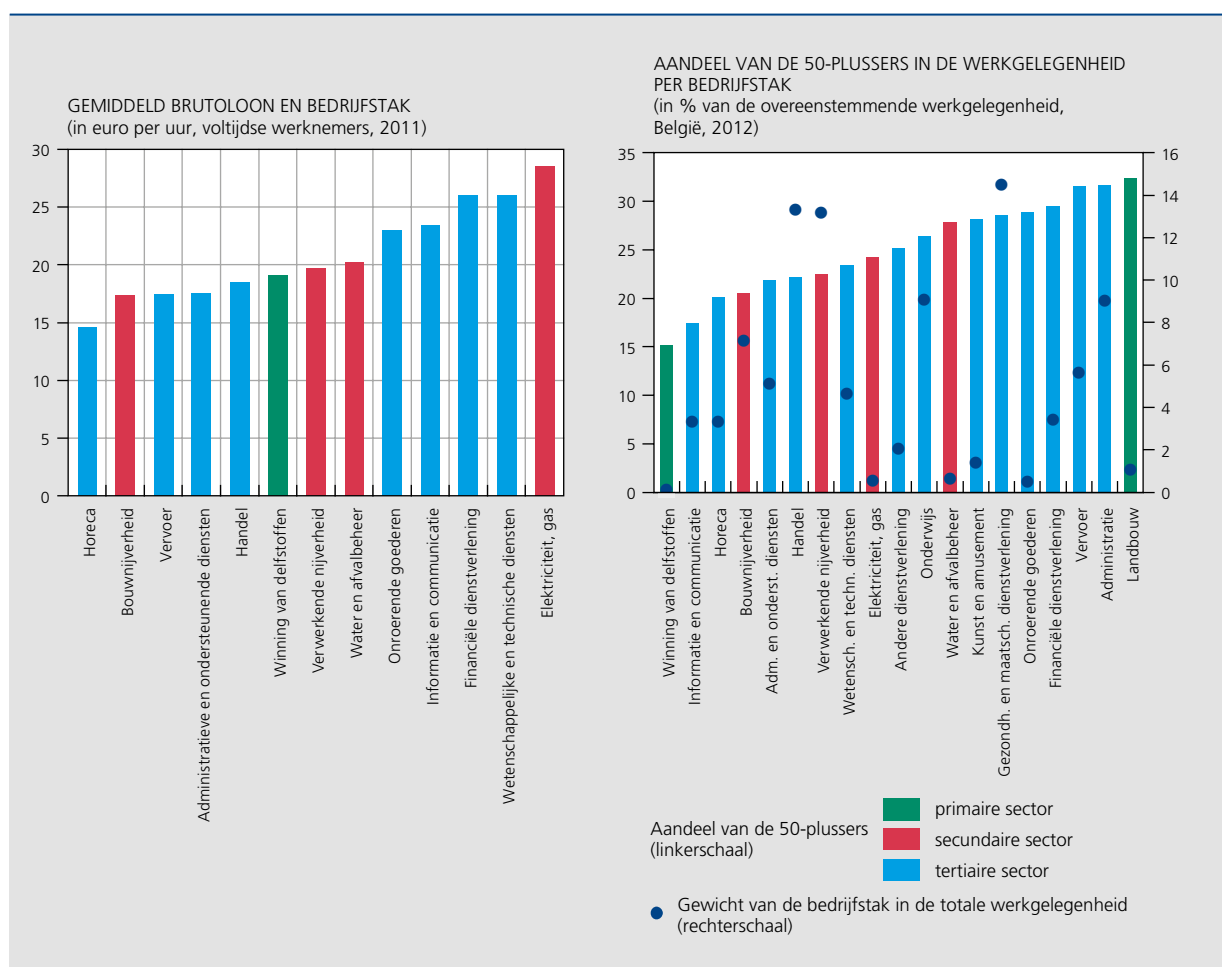
voorgestelde gegevens hebben betrekking op Frankrijk (Aubert en Crépon, 2003), want in de Belgische microgegevens van de SES-enquête wordt de oprichtingsdatum van het bedrijf niet vermeld.

2.2 Het branche-effect

Uit de geaggregeerde statistieken betreffende de lonen van de werknemers blijkt dat tussen de branches opmerkelijke verschillen bestaan. De lonen zijn lager dan gemiddeld in de horeca, de bouwnijverheid en het vervoer, en hoger in de financiële dienstverlening, de wetenschappelijke en technische diensten en de energiesector.

Deze verschillen houden deels verband met de kenmerken van het personeel: lager geschoolde werknemers zijn in verhouding sterker vertegenwoordigd in de horeca dan in de financiële ondernemingen of de energiesector.

GRAFIEK 6 DETERMINANTEN VAN DE LONEN: BRANCHE-EFFECT



Bronnen: ADSEI (SES), EC (EAK).

Zelfs indien wordt gecontroleerd voor de kenmerken van het personeel, blijven de verschillen tussen de branches groot. Derhalve spelen andere factoren een rol, met name de niet-vastgestelde kenmerken van de werknemers (competenties, risicoaversie, enz.) en de rentabiliteitsverschillen tussen de sectoren, die deels tot uiting komen in de lonen.

De rangschikking van de branches volgens het aandeel van de 50-plussers die er werkzaam zijn, stemt niet overeen met de ranglijst van de branches volgens het gemiddelde loon. Met andere woorden: de samenstelling in termen van leeftijd verklaart slechts in geringe mate de loonverschillen tussen de bedrijfstakken.

50-plussers zijn vooral werkzaam in de niet-marktdiensten, bijvoorbeeld de administratie of de gezondheidszorg en de maatschappelijke dienstverlening, maar ook in het vervoer, de exploitatie van en handel in onroerende goederen en de financiële dienstverlening. Ze zijn daarentegen minder aanwezig in de informatie en communicatie, de horeca, de bouwnijverheid of de handel.

Deze verdeling van de 50-plussers wordt deels verklaard door de arbeidssituatie en de zwaarte van het werk (horeca, bouwnijverheid), maar ook door de snelle technische

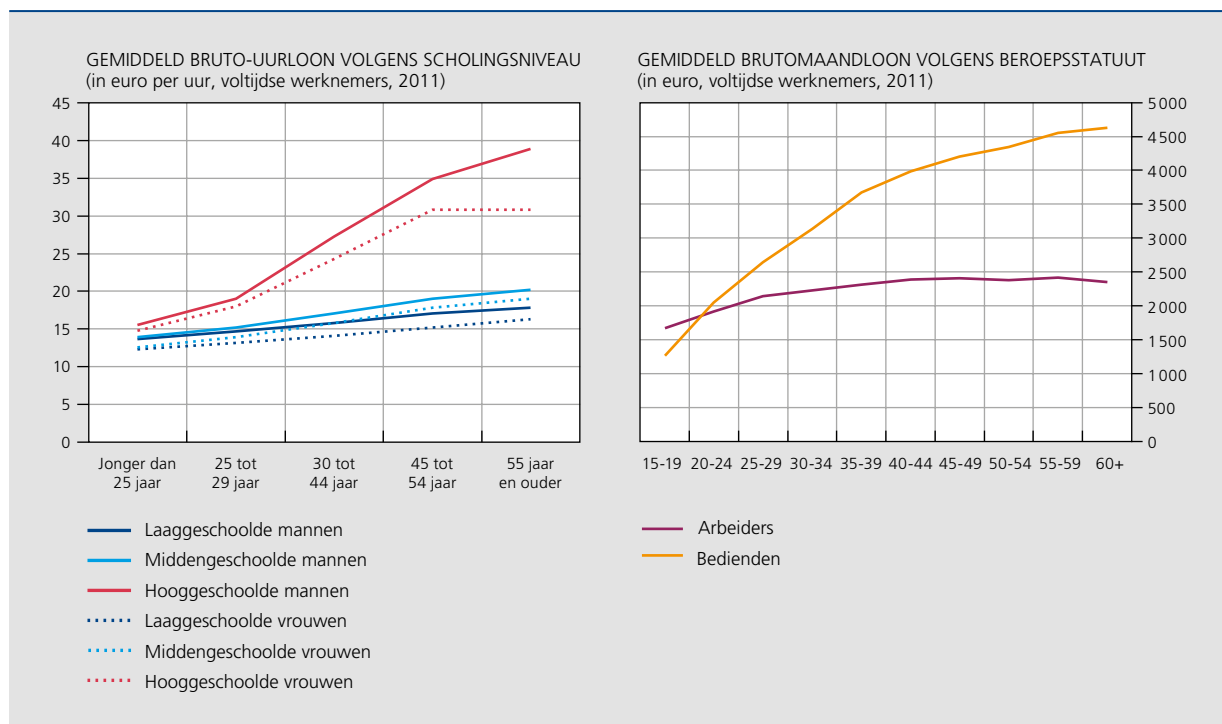
voortgang die maakt dat de verworven kennis gedeeltelijk achterhaald is. Uit deze verdeling blijkt tevens het effect van de herstructureringen in de verschillende activiteiten.

2.3 De effecten van de kenmerken van de werknemer: scholingsniveau en ervaring

Een hoger scholingsniveau opent meer carrièremogelijkheden en maakt het in principe mogelijk meer productieve taken te verrichten. Dit vertaalt zich derhalve in hogere lonen. In België ligt het loon van een hooggeschoolde jongere (iemand van minder dan 25 jaar met een diploma hoger onderwijs) 13 % hoger dan dat van een laaggeschoolde jongere (die het secundair onderwijs niet heeft afgemaakt). Een middengeschoolde jongere (met een getuigschrift van het hoger secundair onderwijs) verdient gemiddeld 2 % meer dan een laaggeschoolde jongere.

Deze verschillen worden doorgaans groter met de leeftijd. Voor mannen tussen 30 en 44 jaar ligt het uurloon van een hoog- en een middengeschoolde respectievelijk 73 % en 8 % hoger dan dat van een laaggeschoolde uit dezelfde leeftijdsgroep. De stijging is dus vooral groot

GRAFIEK 7 DETERMINANTEN VAN DE LONEN: SCHOLING, ERVARING EN BEROEPSSTATUUT



Bron: ADSEI (SES).

voor hooggeschoolden. Dit komt doordat in een moderne economie het vereiste competentieniveau stijgt en overeenkomstig wordt gevaloriseerd.

Dit positieve verband tussen scholingsniveau en loon kan worden verklaard door, onder meer, de theorie van het menselijk kapitaal of door de signaaltheorie. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal verhoogt de accumulatie van kennis en competenties, vooral via onderwijs, het productief vermogen van het individu. Volgens de signaaltheorie stelt de verwerving van diploma's de werknemer vooral in staat de aandacht te vestigen op niet onmiddellijk waarneembare kenmerken (doorzettingsvermogen, talent, intelligentie, enz.). Deze beide theorieën verschillen dus van elkaar wat de reden betreft waarom werkgevers een aan scholing gekoppelde loonpremie betalen. Volgens de ene theorie verhoogt scholing de lonen omdat ze gepaard gaat met een hogere productiviteit. Volgens de andere zou scholing voor de werkgevers vooral een hulpmiddel zijn om te 'filtreren', maar is ze niet noodzakelijkerwijs een belangrijke determinant van de productiviteitsverschillen tussen werknemers. Deze twee effecten spelen vermoedelijk allebei.

Op geaggregeerd niveau worden vrouwen blijkbaar minder betaald dan mannen, voornamelijk omdat ze in bedrijfstakken werken die minder hoge lonen uitkeren en omdat ze, vaker dan mannen, hun loopbaan om gezinsredenen onderbreken. Indien het niet om een statistisch probleem gaat (aangezien de groepen in kwestie klein zijn), illustreert deze situatie ook het zogeheten 'glazen plafond' waarop hooggeschoolde vrouwen stoten: aan het einde van hun loopbaan blijken hun lonen immers geen gelijke tred te houden met die van hun mannelijke tegenhangers. Dit komt niet voor bij laag- of middengeschoolden.

In alle categorieën stijgt het loon met de leeftijd. Volgens de theorie van het menselijk kapitaal weerspiegelt die stijging de ervaring die de werknemer heeft opgedaan en, bijgevolg, de toename van zijn productiviteit. Ze meet tevens de veranderingen qua functies en taken tijdens de loopbaan.

De loontoename kan ook toe te schrijven zijn aan stimuleringsmotieven. Volgens de theorie van de uitgestelde beloning opteren werkgevers ervoor het loon gedurende de loopbaan sterker te laten stijgen dan de productiviteit, teneinde op die manier hun werknemers te behouden en de motivatie van deze laatsten op peil te houden. Jongere werknemers zouden dus aan het begin van hun loopbaan gemiddeld beschouwd onderbetaald zijn, terwijl bij het einde van hun loopbaan hun lonen de productiviteit veel eerder zouden overstijgen.

2.4 Het effect van de anciënniteit en van het professioneel statuut

Ook de ervaring bij eenzelfde werkgever, anciënniteit genaamd, wordt gevaloriseerd. Dit rendement van de anciënniteit weerspiegelt zowel de accumulatie van bedrijfsspecifieke ervaring als de kwaliteit van de matching. Anciënniteit is met andere woorden voor een deel een endogene variabele, want hoe bevredigender de matching voor beide partijen is, hoe minder werknemers van werkgever zullen veranderen.

Zonder verdere hypothese kunnen de effecten van de ervaring, de anciënniteit en de leeftijd van de werknemer onmogelijk gelijktijdig van elkaar worden onderscheiden. Deze drie grootheden vertonen immers een vergelijkbaar verloop indien de persoon bij dezelfde werkgever blijft.

In België is het sociaal overleg georganiseerd in paritaire comités die veelal verschillend zijn voor arbeiders en voor bedienden. In deze paritaire instanties worden over allerlei punten afspraken gemaakt die dan van toepassing zijn op alle ondernemingen die onder dat paritair comité vallen. De collectieve overeenkomsten die de functies en de overeenkomstige loonschalen vastleggen, voorzien voor de bedienden meestal in een baremiek verloop op basis van de anciënniteit van de werknemer. Over het algemeen komt een dergelijke aanpassing evenwel niet voor in de paritaire comités voor arbeiders, behalve voor korte anciënniteiten (minder dan zes maanden, tussen zes maanden en een jaar, en meer dan een jaar).

Dit uit zich op geaggregeerd niveau in een groot verschil tussen arbeiders en bedienden wat het leeftijdsgebonden bezoldigingsprofiel betreft. De geringe loonstijging bij de arbeiders heeft ook te maken met het feit dat ze gemiddeld lager geschoold zijn en dat de opgedane ervaring minder wordt gevaloriseerd in het type functies dat ze uitoefenen.

De ramingen in het kader waarvan de ervaring (benaderd als de leeftijd van de werknemer min de geschatte duur van zijn studies, rekening houdend met zijn hoogste diploma) en de anciënniteit (waarvoor exacte gegevens beschikbaar zijn) van elkaar worden gescheiden, tonen aan dat het verschil in loon tussen arbeiders en bedienden vooral wordt verklaard door de ervaring (en dus de leeftijd), aangezien het effect van de anciënniteit voor de beide statuten niet echt veel van elkaar verschilt.

Het verschil tussen het arbeiders- en bediendenstatuut gaat terug tot het begin van het Belgisch arbeidsrecht. Het wettelijk criterium op basis waarvan een onderscheid wordt gemaakt tussen arbeiders en bedienden vloeit voort

uit de aard van het verrichte werk. Naargelang de werknemer hoofdzakelijk handen- of intellectuele arbeid uitvoert, zal hij als arbeider of als bediende worden gekwalificeerd. Op het ogenblik dat deze wetgeving werd ingevoerd, was dit een gegrond criterium. Mettertijd veranderde echter de sociale en economische context en werd het alsnog lastiger om dit onderscheidend criterium toe te passen. Nog moeilijker werd het door de functies die steeds complexer werden als gevolg van de grote technologische vooruitgang tijdens de afgelopen decennia.

In de meeste andere Europese landen werd dit onderscheid in de arbeidswetgeving geleidelijk weggewerkt. In België sleepten de onderhandelingen hieromtrent uiterst lang aan. In juli 2011 oordeelde het Grondwettelijk Hof dat het bestaan van verschillende regels voor arbeiders en bedienden inzake opzeggingstermijnen en carenzdag bij arbeidsongeschiktheid door ziekte of ongeval een discriminatie inhield die de Grondwet schendt. Dit arrest van het Hof zette het onderhandelingsproces in gang. Uiteindelijk werd een compromis bereikt, dat werd omgezet in de wet van 26 december 2013 betreffende de invoering van een eenheidsstatuut voor arbeiders en bedienden. Deze wet is op 1 januari 2014 in werking getreden. De nieuwe bepalingen voeren voor alle werknemers eenzelfde ontslagregeling in, dus zowel voor arbeiders als voor bedienden, waarbij de in het verleden door werknemers en werkgevers verworven rechten worden geëerbiedigd teneinde het voor de ondernemingen mogelijk te maken op een betaalbare wijze van de oude op de

nieuwe regeling over te schakelen. In dit eenheidsstatuut zijn de opzeggingstermijnen voor arbeiders aanzienlijk langer dan voordien, terwijl ze voor bedienden ietwat korter zijn geworden⁽¹⁾.

Zoals reeds vermeld, stijgen de lonen van arbeiders veel minder met de anciënniteit dan die van bedienden. In de huidige wetgeving wordt dit verschillende baremieke verloop niet ter discussie gesteld.

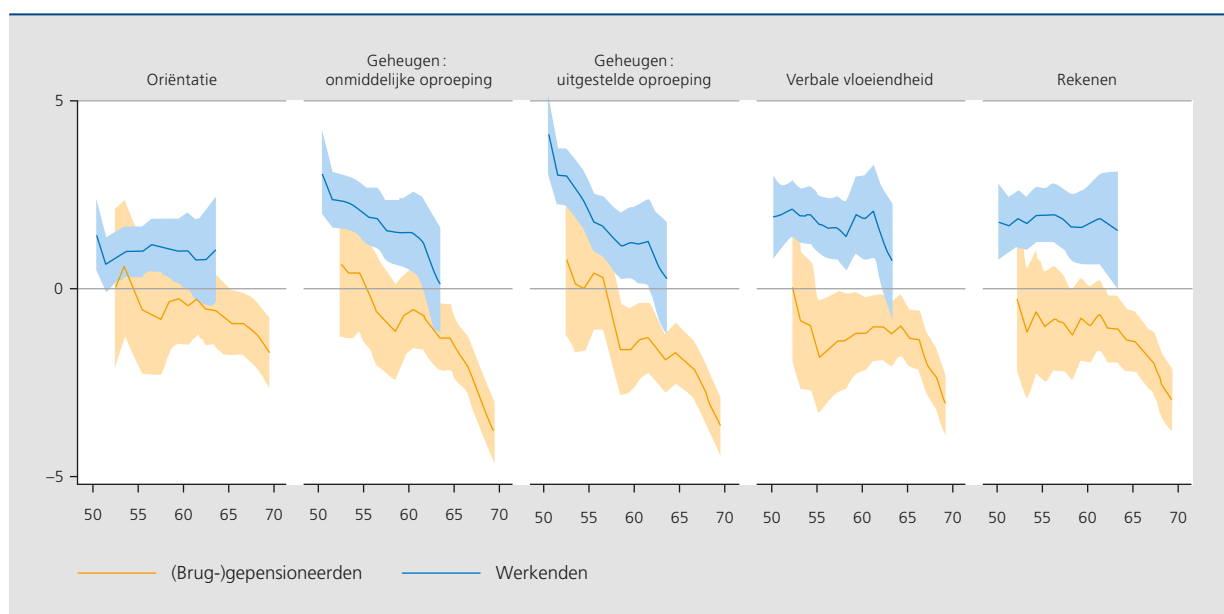
3. Productiviteit en leeftijd

3.1 Leeftijd en prestaties

In een recente studie hebben Mazzonna en Peracchi (2012) het verband onderzocht tussen de leeftijd en vier aspecten van het cognitief vermogen (oriëntatie, geheugen (onmiddellijk en uitgesteld geheugen), verbale vloeiendheid⁽²⁾ en rekenen); ze maken daarbij een onderscheid tussen nog werkende personen en (brug)gepensioneerden⁽³⁾, dit op basis van de SHARE-gegevens (Survey on Health, Ageing

(1) Op termijn, wanneer de nieuwe regeling haar volle effect zal hebben bereikt, zullen de opzeggingstermijnen aanzienlijk korter zijn dan vóór 1 januari 2014, vooral voor bedienden met een grote anciënniteit.
 (2) Het gaat om het meten van een goede taalbeheersing. Als test wordt de persoon bijvoorbeeld gevraagd binnen een bepaalde tijd alle namen op te sommen die tot eenzelfde categorie behoren (fruit of dieren), of alle woorden te zeggen die met een door de examinator gekozen letter beginnen.
 (3) In deze groep van (brug)gepensioneerden zijn ook de werklozen opgenomen, want in de meeste Europese landen wordt werkloosheid aangewend als mogelijkheid tot een vervroegde uittreding uit de arbeidsmarkt.

GRAFIEK 8 GEMIDDELDE SCORES PER LEEFTIJD VOLGENS HET STATUUT OP DE ARBEIDSMARKT



Bron: Mazzonna en Peracchi (2012), op basis van de SHARE-gegevens.

and Retirement in Europe)⁽¹⁾. Tussen beide groepen wordt een duidelijk onderscheid vastgesteld: de resultaten voor de werkenden liggen voor vrijwel alle geteste aspecten stelselmatig hoger. Met de leeftijd wordt tevens enige achteruitgang in de scores vastgesteld, ook bij de nog werkzame personen, met name inzake geheugen en verbale vloeiendheid. Deze achteruitgang is opvallender bij de gepensioneerden.

Hun resultaten lijken erop te wijzen dat de cognitieve achteruitgang toeneemt na de uittreding uit het beroepsleven.

Daaruit concluderen de auteurs dat, om te beginnen, de sociale en economische kosten verbonden aan de stimuli om vervroegd de arbeidsmarkt te verlaten, nog hoger zijn dan verondersteld. Het verlaten van de arbeidsmarkt resulteert in een verlies aan menselijk kapitaal, onder meer omdat de personen minder zouden worden aangemoedigd om het tijdens hun beroepsleven verzamelde kapitaal in stand te houden. Voorts doet het verlies zich niet enkel voor op het ogenblik van de uittreding uit het beroepsleven; het wordt groter naarmate men langer gepensioneerd is.

Volgens andere resultaten zijn de verliezen aan menselijk kapitaal gemiddeld minder zwaar voor hoger geschoolden, hoewel de individuele situaties zeer verschillend blijven.

3.2 Meting van de productiviteit van de werknemers aan de hand van hun bijdrage tot de productiviteit van de onderneming

Wil men de individuele productiviteit van de werknemers niet nagaan door middel van psychometrische tests omdat deze laatste onvoldoende rekening houden met de ervaring van de personen of met de samenwerkingsaspecten en 'social skills' die een belangrijke rol spelen in de productiviteit op het werk, of omdat er niet uit blijkt dat de aard van de uit te voeren taken tijdens de beroepsloopbaan verandert, dan moet men er genoeg mee nemen de geaggregeerde productiviteit te meten. Hellerstein et al. (1999) hebben als eersten dit probleem aldus benaderd.

De productiviteit van elke werknemer wordt geacht een invloed te hebben op de totale productiviteit van de onderneming en omgekeerd. Zo wordt getracht het aandeel van de categorieën van werknemers in de werkgelegenheid van de ondernemingen te koppelen aan de

economische prestaties van die ondernemingen. Voor het onderzoek naar de leeftijdsgebonden productiviteit zijn de categorieën hier de verschillende leeftijdsgroepen. Men poogt te achterhalen of een hoger dan gemiddeld percentage werknemers uit een bepaalde leeftijdsgroep in een onderneming zich al dan niet vertaalt in een hoger dan gemiddelde zichtbare productiviteit van die onderneming.

De productiviteit van een onderneming hangt van heel wat factoren af (kapitaalintensiteit, bedrijfstak, ...). Een van de moeilijkheden is derhalve om bij de determinanten van de productiviteit een onderscheid te maken tussen het effect van de leeftijdsstructuur van het personeel van de onderneming en het effect van de overige factoren.

De eenvoudige correlatie tussen de productiviteit van een onderneming en de leeftijdsstructuur van haar personeel is niet voldoende. Als bijvoorbeeld wordt vastgesteld dat de ondernemingen die een groot aantal oudere werknemers in dienst hebben gemiddeld beschouwd productiever zijn, betekent dit dan dat oudere werknemers productiever zijn? Of komt het erop neer dat oudere werknemers talrijker zijn in ondernemingen die, om andere redenen, productiever zijn? Deze vraag kan niet worden beantwoord zonder op een of andere wijze te controleren voor de overige determinanten van de productiviteit.

De verschillen tussen ondernemingen uit eenzelfde land⁽²⁾ zijn het gevolg van heel wat factoren, waaronder de datum van oprichting, hun personeelsbeleid alsook de verschillende conjunctuurschommelingen waarmee ze, afhankelijk van hun activiteit of vestigingsplaats, werden geconfronteerd.

Sommige krimpende bedrijfstakken hebben zowel een geringe productiviteit als een veeleer ouder werknemersbestand. Hieruit blijkt echter vooral dat het eerder om oude branches gaat dan om een technische daling van de productiviteit als gevolg van de vergrijzing van de werkzame arbeidskrachten. Algemeen beschouwd, zal een onderneming die verschillende negatieve schokken ondergaat, geneigd zijn weinig personeel in dienst te nemen, of zelfs mensen te ontslaan. Hierdoor gaat het bestaande personeelsbestand automatisch vergrijzen, wat veeleer een gevolg, en niet zozeer een oorzaak is van de daling van de productiviteit.

Het komt er dus kort gezegd op aan voorzichtig om te springen met de schattingsmethoden, vanwege de mogelijkerwijs endogene aard van de indeling van de werknemers naar leeftijd; de leeftijdspiramide van een onderneming ontstaat immers uit het verloop van de indienstnemen en ontslagen sinds haar oprichting.

(1) Het betreft een enquête bij een representatief staal van Europeanen van 50 jaar en ouder, in elf landen (AT, BE, CH, DE, DK, ES, FR, EL, IT, NL en SE). De gebruikte golven zijn 2006 en 2008.

(2) Tussen de landen speelt ook het nationale regelgevende kader mee, dat al dan niet bevorderlijk kan zijn voor de functionele mobiliteit van de werknemers (regelgeving betreffende ontslagen, overdraagbaarheid van de anciënniteit en de geaccumuleerde rechten in het kader van de tweede pensioenpijler, enz.)

TABEL 2 RESULTATEN VAN DE RAMINGEN VOLGENS DRIE ECONOMETRISCHE METHODEN ⁽¹⁾

(voor de productiviteit en het uurloon)

| Schattingsmethode / specificatie | Vaste effecten ⁽²⁾ | | GMM ⁽³⁾ | | Dynamisch ⁽⁴⁾ | |
|----------------------------------|-------------------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------------|--------------------|
| | Afhankelijke variabele | Productiviteit | Loon | Productiviteit | Loon | Productiviteit |
| Aandeel van de werknemers | | | | | | |
| jonger dan 30 jaar | 0,03 (0,04) | -0,15*** (0,02) | 0,00 (0,10) | -0,16*** (0,04) | 0,02 (0,04) | -0,13*** (0,02) |
| ouder dan 50 jaar | -0,12** (0,05) | 0,15*** (0,02) | -0,03 (0,14) | 0,13*** (0,05) | -0,09** (0,05) | 0,13*** (0,02) |

Bron: Cataldi, Kampelmann en Rycx (2011).

*** significant bij 1%, ** significant bij 5%, * significant bij 10%, () standaardafwijkingen

(1) Zowel het model tot verklaring van de productiviteit als dat tot verklaring van het loon bevat andere verklarende variabelen die niet in de tabel zijn weergegeven, zoals het kapitaal, de bedrijfstak, de grootte van de onderneming, de overige kenmerken van het personeel (scholing, geslacht, type van arbeidsovereenkomst, . . .), enz.

(2) De individuele effecten (voor elke onderneming) worden behandeld als parameters en worden weggewerkt door het model in eerste verschillen te schatten.

(3) Generalised Method of Moments.

(4) Dynamisch model, dat wil zeggen een model waarvan een vertraagde waarde van de afhankelijke variabele tot de verklarende variabelen behoort.

3.2.1 Resultaten van de econometrische studies

Het betreft hier een toelichting bij de resultaten van Cataldi, Kampelmann en Rycx (2011) die werden verkregen op basis van gegevens die vergelijkbaar zijn met de in de voorgaande grafieken gebruikte gegevens.

De tabel geeft de resultaten weer van drie verschillende specificaties. Voor elke specificatie ramen ze de productiviteit – gemeten aan de hand van de toegevoegde waarde van de onderneming gedeeld door het aantal gewerkte uren – en het gemiddelde uurloon, rekening houdend met de kenmerken van de werknemers (geslacht, scholingsniveau, type arbeidsovereenkomst, uitgeoefend beroep) en met die van de onderneming (bedrijfstak, grootte, bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op bedrijfsniveau).

In de drie specificaties wordt de geaggregeerde productiviteit van de onderneming blijkbaar gedrukt (negatief teken) door het aandeel van de werknemers ouder dan 50 jaar, terwijl het aandeel van de jonge werknemers geen effect sorteert; in beide gevallen is dit in vergelijking met de referentieleeftijdsgroep, in casu de 30-49-jarigen. Er zij evenwel opgemerkt dat deze ramingen in verband met de productiviteit onzeker blijven ⁽¹⁾, vermits de impact in slechts twee van de drie specificaties (vaste en dynamische effecten) statistisch significant is.

Voor de lonen zijn de resultaten eensluidend: het gemiddelde loon van werknemers jonger dan 30 jaar en van

50-plussers ligt respectievelijk beduidend lager en hoger dan dat van de referentiecategorie. Dit lijkt er op te wijzen dat jongere werknemers effectief onder hun productiviteit worden betaald, terwijl het omgekeerde geldt voor 50-plussers.

Een recente studie van Vandenberghe et al. (2012), waarin andere gegevens worden gebruikt, komt tot vergelijkbare conclusies. De relatieve loonkosten per eenheid product van 50-plussers liggen dus boven het gemiddelde, waardoor hun situatie in de ondernemingen verzwakt.

3.2.2 Beperkingen van de benadering

De voornaamste beperking van deze benadering houdt verband met de robuustheid van de ramingen en met het vermogen van die ramingen om vertekeningen te corrigeren die het gevolg zijn van de mogelijkerwijs endogene aard van de verdeling van de leeftijdsgroepen.

Hellerstein schuift voor het geheel van ondernemingen en werknemers gemiddelde productiviteits- en loonkostenprofielen naar voren, en geen individuele profielen. Zelfs indien de resultaten voor 50-plussers niet-significante verschillen tussen productiviteit en arbeidskosten aantonen (zoals het geval is voor studies betreffende onder meer Nederland), zou er een probleem kunnen bestaan voor sommige werknemerscategorieën in deze leeftijdsgroep (bijvoorbeeld de lagergeschoolden) of in bepaalde subgroepen van ondernemingen (bijvoorbeeld die welke ingrijpende technologische veranderingen ondergaan).

Productiviteit en loonkosten worden geraamd voor personen met een baan. Het is echter bekend dat een groot

(1) Bovendien blijft het verklarend vermogen van die modellen zeer gering: de productiviteit van ondernemingen is bijzonder heterogeen en de variabelen waarover de onderzoekers beschikken, verklaren slechts een zeer klein gedeelte van die verschillen.

gedeelte van de 50-plussers inactief of werkloos is. Er zou dus een selectieproces (en/of autoselectieproces) kunnen bestaan dat die personen ertoe heeft aangezet uit de werkgelegenheid te stappen. Mocht dat proces in aanmerking worden genomen, dan zou de productiviteit voor deze leeftijdsgroep wellicht nog ongunstiger worden ingeschat.

4. Aandachtspunten voor het economisch beleid

4.1 Macro-economische opties

Als sociaalprofessionele groep hebben de werknemers van 50 jaar en ouder drie gemeenschappelijke kenmerken: i) hun resterende beroepsloopbaan is beperkter in de tijd; ii) in vergelijking met jonge werknemers is hun menselijk kapitaal relatief specifiek voor hun werkgever/voor hun werkpost; iii) hun productiviteit neemt mogelijk af, hoewel dit, zoals reeds vermeld, sterk wordt betwist.

In de literatuur heeft men het over het 'end of game'-effect en het 'entitlement'-effect.

Feit is dat de resterende beroepsloopbaan beperkt is, wat een 'end of game'-effect teweegbrengt. Daardoor wordt voor de ouderen de arbeidsvraag negatief beïnvloed. De werkgevers zijn immers minder geneigd een arbeidsovereenkomst aan te bieden aan een ouder persoon omdat de indienstnemings- en opleidingskosten niet afhankelijk zijn van de leeftijd, terwijl voor een oudere werknemer de return-on-investment gemiddeld beschouwd lager zal liggen (aangezien hij in principe minder lang in de onderneming zal blijven). De wetgever kan nauwelijks inwerken op de indienstnemingskosten. Extra boetes invoeren wanneer 50-plussers worden ontslagen, biedt geen oplossing want het 'end of game'-probleem blijft bestaan. De mislukking van de Delalande-bijdrage⁽¹⁾ in Frankrijk toonde aan dat dit soort van maatregel er dus veeleer voor zorgt dat nog minder ouderen in dienst worden genomen, voor zover oudere en jongere werknemers onderling vervangbaar zijn.

De wetgever kan daarentegen wel proberen het verschil in ontslagkosten tussen de diverse leeftijdsgroepen te verkleinen; dat verschil weegt immers anticipatief op de indienstnemingen. In België zorgt het belang van de anciënniteit in de lonen, en bijgevolg in de opzegvergoedingen,

voor een uitgesproken differentiatie van de ontslagkosten volgens de leeftijd.

Een andere mogelijkheid om de impact van het 'end of game'-effect af te zwakken, is het optrekken van de wettelijke pensioenleeftijd, ook al wordt deze laatste ook nog door andere factoren bepaald. Elke maatregel krachtens welke de beroepsloopbaan effectief kan worden verlengd, onder meer door de toegangsvoorwaarden tot de vervroegde-uittredingsregelingen te verscherpen, stelt dit 'end of game'-effect (per definitie) uit.

Dit 'end of game'-effect zou ook verklaren waarom de opleidingsinspanningen overal afnemen met de leeftijd. In België zijn de opleidingsinspanningen, ongeacht de leeftijd, evenwel duidelijk geringer dan bij onze partners.

Wanneer een oudere werknemer werkloos wordt, is de kans dat hij een nieuwe baan vindt relatief kleiner, niet alleen vanwege factoren in verband met de arbeidsvraag (het 'end of game'-effect), maar ook door aanbodeffecten. Meestal oefent een oudere werknemer zijn werk reeds lange tijd uit en heeft hij ervaring opgedaan die deels gebonden is aan zijn (voormalig) werkgever. Het verschil tussen het reserveringsloon (het loon dat hij wil krijgen) en het loon dat de werkgevers aanbieden, is derhalve groter voor de oudere werknemers. Naar deze situatie wordt verwezen als het 'entitlement'-effect.

Dat verschil wordt tevens beïnvloed door het deel van de bezoldiging dat wordt verklaard door het motiverende mechanisme van de over de loopbaan uitgestelde betaling. De anciënniteitsgebonden loonontwikkeling werkt dit 'entitlement'-effect onmiskenbaar in de hand. Zodra een oudere werkzoekende geen baan meer heeft, speelt dit beschermingsmechanisme van de 'insiders' in zijn nadeel.

De wetgever kan dit 'entitlement'-effect afzwakken door ondoordachte reglementen bij te sturen. In de pensioenstelsels (onder meer in de overheidssector) werkt de berekening van het pensioen op basis van de X laatste jaren van de loopbaan in het voordeel van de oudere werknemers die aan het werk blijven, maar ze versterkt tevens het 'entitlement'-effect aangezien een werkzoekende aan het einde van zijn loopbaan veel minder geneigd zal zijn een minder goed betaalde baan aan te nemen. Vermits de werkloosheidsuitkering wordt berekend op basis van het laatst ontvangen loon, kunnen sommige werkzoekenden aarzelen om een minder goed betaalde baan aan te nemen uit vrees dat ze, bij een nieuw ontslag, een lagere uitkering zouden ontvangen. Om die reden is een door de gemeenschap betaalde compensatie wanneer de werkzoekende, ongeacht zijn leeftijd, een baan aanvaardt

(1) De Delalande-bijdrage werd in 1987 ingevoerd en was verschuldigd door elke werkgever die een 50-plusser met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur (ongerekend de proefperiode) ontsloeg. De opbrengst van deze speciale bijdrage ging naar de werkloosheidsverzekering. Vanaf 2007 werd de bijdrage afgeschaft.

die minder goed wordt betaald dan zijn vorige baan, een optie die het voor ouderen gemakkelijker maakt om weer aan de slag gaan. Een dergelijke maatregel bevoordeelt vooral oudere werkzoekenden, zonder daarom jongeren te discrimineren.

4.2 Acties op het niveau van de onderneming: opleiding, beheer van beroepservaring, arbeidsomstandigheden, arbeidsorganisatie

De ondernemingen worden zich steeds meer bewust van de vergrijzing van de beroepsbevolking en beginnen structurele maatregelen te implementeren om het leeftijdgebonden risico op dekwalficatie te beperken en beter te werken met een meer leeftijdsdivers personeelsbestand.

De inzetbaarheid van oudere werknemers is een verantwoordelijkheid die wordt gedeeld door de onderneming en door de werknemer zelf. Beroepsopleiding is een van de middelen om dekwalficatie tegen te gaan, zonder evenwel een wondermiddel te zijn. Wil beroepsopleiding doeltreffend zijn, dan moet ze in rechtstreeks verband staan met de loopbaanplanning van de werknemer om, bijvoorbeeld, zijn vaardigheidsniveau op peil te houden in het licht van de technologische ontwikkelingen met betrekking tot zijn arbeidsplaats, of nog, om hem voor te bereiden op een andere functie.

Is zulks niet het geval, dan blijkt uit studies dat ouderen niet echt vragende partij zijn (HRW, 2012) en – volgens een vaak geciteerde Duitse studie (Zwick en Göbel, 2013) – dat opleidingsinspanningen niet garanderen dat mensen langer aan de slag blijven. De wijze waarop opleiding wordt aangeprezen, moet tevens aangepast zijn aan de leeftijd en de basisopleiding van de betrokkenen. De voorkeur geven aan een ‘schools’ formaat voor laaggeschoolden is niet verstandig, hoewel dat om redenen van kosten en gemakshalve nog vaak de norm blijft. Zo ook komt het toespitsen van de opleidingsinspanningen op laaggeschoolde 50-plussers voor deze scholingsgroep te laat (OESO, 2014).

Het is duidelijk dat de in België gevestigde ondernemingen ter zake aanzienlijke vooruitgangsmarges hebben; de gemiddelde participatie aan beroepsopleidingen blijft er immers, internationaal beschouwd, laag ongeacht de leeftijdscategorie of de basisopleiding van de werknemer.

Dankzij ergonomische verbeteringen in de werkposten kunnen leeftijdseffecten (veroudering van de zintuigen (vooral gezicht en gehoor), snelheid van uitvoering, enz.) grotendeels worden gecompenseerd, zodat de

werknemer in optimale omstandigheden zijn werkpost kan behouden.

Functionele mobiliteit, met eventueel de overstap naar een fysiek minder belastende werkpost, moet worden gepland, en dat vereist van de onderneming zowel een vooruitziend beheer van de behoeften en vaardigheden als een goede samenwerking tussen de diensten die belast zijn met arbeidsorganisatie en opleiding. Zo kunnen ook mentorschapprojecten bijdragen tot de overdracht van vaardigheden tussen werknemers van verschillende leeftijden.

Sinds 1 januari 2013 moet elke werkgever die meer dan 20 werknemers in dienst heeft, een werkgelegenheidsplan voor oudere werknemers opstellen dat alle ondernemings-eigen maatregelen bevat die erop gericht zijn de werkgelegenheid van 45-plussers te verhogen of te handhaven, onder meer de maatregelen zoals opleiding, arbeidsomstandigheden, organisatie, maar ook de erkenning van verworven vaardigheden en de gezondheid van de werknemer.

Zowel de ergonomische verbeteringen als de veranderingen van functie of de opleidingen kunnen, onder bepaalde voorwaarden, door de overheid worden gesubsidieerd, onder meer via het Ervaringsfonds.

De indienstneming van 50-plussers blijft in België zeer gering. In alle landen heerst terughoudendheid om oudere werknemers in dienst te nemen, niet alleen vanwege de kosten, maar ook omdat de werkgever vreest voor een moeilijke integratie in de bestaande teams, vooral wanneer de hiërarchische meerderen jonger zijn. Ook al is de leeftijd geen neutrale factor, duidelijk discriminerend gedrag moet worden bestraft.

De arbeidsvraag naar oudere werknemers wordt ook benadeeld door de loonpraktijk van de ondernemingen die grotendeels gebaseerd blijft op leeftijds- en anciënniteitscriteria, vooral voor werknemers met een bediendenstatuut. Nochtans bestaat er een specifieke loonsubsidie, namelijk de bijdragevermindering ‘doelgroep oudere werknemer’, die geldt voor werknemers van 54 jaar en ouder. In het kader van de zesde staatshervorming bepaalt het institutioneel akkoord dat het ‘doelgroepenbeleid’ wordt overgeheveld naar de gewesten. Het zullen dus de gewesten zijn die uitspraak moeten doen over de gepastheid en doeltreffendheid van een dergelijke maatregel om de loonkosten van oudere werknemers te verlagen en hun werkgelegenheidsgraad te bevorderen.

De sociale partners staan hoe dan ook voor een zware opdracht, namelijk de modernisering van het arbeidsrecht waarin ze een fundamentele taak te vervullen hebben.

Bibliographie

Aubert P. en B. Crépon (2003), 'La Productivité des salariés âgés: une tentative d'estimation', *Économie et Statistique*, 368.

Cataldi A., S. Kampelmann en F. Rycx (2011), *Does It Pay to Be Productive? The Case of Age Groups*, DULBEA Working Papers, 11-10.RS.

FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg (2012), *Ervaringsfonds: jaarverslag 2011*, Brussel.

Hellerstein J., D. Neumark en K. Troske (1999), 'Wages, Productivity, and Worker Characteristics: Evidence from Plant-Level Production Functions and Wage Equations', *Journal of Labor Economics*, 17(3).

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2012), *Verslag 2012: Actief ouder worden*, Brussel.

Mazzonna F. en F. Peracchi (2012), 'Ageing, cognitive abilities and retirement', *European Economic Review*, 56(4).

OCDE (2014), Vieillesse et politiques de l'emploi: France 2014: *Mieux travailler avec l'âge*, mars.

Vandenberghe V. (2011), 'Boosting the Employment Rate of Older Men and Women', *De Economist*, 159(2).

Vandenberghe V., F. Waltenberg en M. Rigo (2012), 'Ageing and employability. Evidence from Belgian firm-level data', *Journal of Productivity Analysis*, 40(1).

Saint-Paul G. (2009), *Does the Welfare State Make Older Workers Unemployable?*, C.E.P.R. Discussion Papers, 7490.

Zwick T. en C. Göbel (2013), 'Are personnel measures effective in increasing productivity of old workers?', *Labour Economics*, 22.