

Programma « Samenleving en Toekomst »

Eindverslag – deel « Synthese van het onderzoek»¹

ONDERZOEKSCONTRACT: [TA/10/031A&B](#)

ACRONIEM VAN HET PROJECT: **AGEPROD**

TITEL: "**Vergrijzende werknemers en productiviteit van ondernemingen in België**"

ONDERZOEKSPLOEG (met vermelding van onderzoeksinstellingen en eenheden):

COÖRDINATOR (indien van toepassing): -

PROMOTOR(EN): V. VANDENBERGHE (UCL)

ONDERZOEKER(S): M. RIGO, F. WALTENBERG, A. BUCHER, CH. TRITTEN,
L. ROVEGNO, M. DUIELLA ET CH.VASILAKIS (UCL)

DATUM: 01/01/2012

Deze synthese heeft tot doel de resultaten van het onderzoek op Internet weer te geven.

¹ Zie art. 5.5.2 van het basiscontract.

Links naar de websites waar de werken van de onderzoeksploeg in het kader van het project worden vermeld

- <http://perso.uclouvain.be/vincent.vandenberghe/>

1. Doelstelling van het onderzoek

Een van de uitdagingen van de veroudering van de westerse samenlevingen bestaat erin de arbeidsparticipatie hoog genoeg te houden om de goederen en diensten te kunnen leveren die de hele bevolking nodig heeft. Om de daling van de beroepsgeschikte bevolking te compenseren en de oplopende kosten van de door de staat gefinancierde pensioenstelsels te beperken, zullen overheidsinstanties de komende jaren proberen de (in bepaalde EU-landen zoals België bijzonder lage) arbeidsparticipatie te verhogen onder personen van 55 tot 64 jaar.

De cruciale vraag in dit onderzoek is of de ondernemingen en de arbeidsmarkt in staat en bereid zullen zijn om gebruik te maken van oudere werknemers/personen. De bestaande economische vakliteratuur belicht hoofdzakelijk de aanbodzijde van de arbeidsmarkt, terwijl de problematiek van hinderpalen voor de tewerkstelling van oudere personen, aan de vraagzijde, grotendeels over het hoofd werd gezien. De voornaamste doelstelling van dit onderzoek bestaat erin deze lacune weg te werken. Een van onze hoofddoelen is het identificeren van de oorzaken van de zwakke arbeidsmarkt voor oudere personen in de Europese context, in het bijzonder de relatieve terughoudendheid van ondernemingen om oudere personen (opnieuw) in dienst te nemen.

2. Innovaties van het onderzoek

Het onderzoek draagt bij aan de kennis van een aspect van de economie waaraan economen tot heden weinig aandacht hebben geschonken: het belang van hinderpalen voor de tewerkstelling van oudere personen aan de vraagzijde, waarmee de oudere segmenten van de beroepsbevolking worden geconfronteerd.

Ten tweede. Geen enkele van het kleine aantal bestaande studies die focussen op de vraagzijde houdt voldoende rekening met het genderaspect van de veroudering in een context waar oudere werknemers steeds vaker vrouwen zijn.

Ten derde. Heel wat economen hebben ofwel de bereidheid van ondernemingen om te investeren in opleiding bestudeerd (in een context van mobiel en transfereerbaar menselijk kapitaal), ofwel de algemene effecten van opleiding op de productiviteit. In dit onderzoek produceren we preliminaire resultaten over hoe opleiding de daling van de productiviteit gekoppeld aan de leeftijd kan tegengaan.

Ten vierde. We gaan ook de rol na die het type van arbeidsovereenkomst (een van de kernaspecten van de arbeidsmarkt) speelt in de omvang van de inzetbaarheidshandicap voor oudere werknemers.

Tot slot innoveren we ook wat betreft de econometrische methodiek. We benaderen het probleem vanuit een simultaneïteitsoogpunt en maken gebruik van interne instrumenten met vertragingseffect. We gebruiken ook de meest recente ontwikkeling van de benadering via proxyvariabelen. In tegenstelling tot andere onderzoeken gebruiken we echter proxyvariabelen in combinatie met de eerste verschillen om correct rekening te houden met de niet-geobserveerde heterogeniteit (vaste effecten firma's).

3. Belangrijkste resultaten

Voor België was de dominante mening bij arbeidseconomen tot nog toe dat de vlotte toegang

en de hoge vervanggraad bij het (vervroegd) pensioen sinds halfweg de jaren 70 bepalend zijn geweest voor de daling van de arbeidsparticipatie bij oudere personen. In dit onderzoek produceren we concrete aanwijzingen voor het bestaan van hinderpalen voor de tewerkstelling van oudere personen aan de vraagzijde. Deze hinderpalen kunnen ook bijgedragen hebben tot de daling van de arbeidsparticipatie bij 50-plussers. De stijging van het aantal werknemers van 50-64 jaar wordt immers weerspiegeld in een daling van de productiviteit-kostenverhouding van de arbeid. Hierdoor neemt de vraag naar oudere werknemers in België gevestigde firma's af.

Ten tweede. Onze resultaten wijzen op een relatief zwakke negatieve impact van een verhoging van het aandeel oudere mannen op de productiviteit-kostenverhouding van de arbeid. Ze geven echter ook aan dat de daling meer uitgesproken is bij een toename van het aandeel oudere vrouwen. Dit is geen goed nieuws voor de inzetbaarheid voor oudere vrouwen. Een ander interessant resultaat is dat de dienstensector (waar het percentage vrouwen groot is) geen arbeidsvoorwaarden lijkt te bieden die de handicap voor oudere vrouwen wat productiviteit en inzetbaarheid betreft kunnen verkleinen integendeel.

Ten derde. We produceren resultaten die suggereren dat de huidige situatie van opleiding bij de Belgische bedrijven niet bijdraagt aan een compensatie van de productiviteitshandicap gekoppeld aan de leeftijd, integendeel.

Ten vierde. We tonen aan dat het aandeel van de bediendencontracten positief correleert met de omvang van de productiviteitshandicap van oudere werknemers. Dit ondersteunt het idee dat de mechanische koppeling van het loon aan de anciënniteit (die het onderscheid vormt tussen bedienden- en arbeiderscontracten in België) de inzetbaarheid van oudere werknemers beïnvloedt.

Tot slot produceren we ook interessante resultaten uit methodologisch oogpunt. Zo tonen we bijvoorbeeld aan dat het aangewezen is om de methode met proxyvariabelen te gebruiken (om selectiefouten onder controle te houden) in combinatie met de eerste verschillen om correct rekening te houden met de niet-geobserveerde heterogeniteit (vaste effecten firma's).

4. Overwegingen en politieke aanbevelingen

De meeste economen zijn de mening toegedaan dat de voornaamste hinderpaal voor een stijging van de arbeidsparticipatie bij 50-plussers zich in het aanbod bevindt, met andere woorden de (negatieve) stimuli om op de arbeidsmarkt actief te blijven. Er bestaat geen twijfel dat de sociale zekerheid een rol heeft gespeeld in de daling van het arbeidsaanbod en heeft bijgedragen aan de lage tewerkstellingsgraad bij 50-plussers, zeker bij vrouwen. Ons onderzoek levert echter duidelijke bewijzen dat dit laatste aspect ook gekoppeld kan zijn aan grote hinderpalen aan de vraagzijde. De in België gevestigde ondernemingen worden geconfronteerd met negatieve financiële stimuli om oudere werknemers tewerk te stellen. De structuur volgens leeftijd/geslacht van de in België gevestigde ondernemingen is van cruciaal belang voor hun productiviteit.

Een ander belangrijk resultaat voor de evaluatie van de capaciteit van de privésector om meer oudere personen op te nemen in de beroepsbevolking is het negatieve effect van meer oudere werknemers op de kosten-productiviteitsverhouding van de arbeid. Dit draagt bij tot de lagere inzetbaarheid van oudere werknemers, en kan een verklaring vormen voor het feit dat ondernemingen deze werknemers mijden en slechts zeer uitzonderlijk 50-plussers aanwerven. Onze resultaten tonen ook aan dat er een genderongelijkheid bestaat wat betreft de inzetbaarheid van 50-plussers: bij vrouwen blijkt deze namelijk lager te liggen dan bij mannen.

In een context van een substantiële stijging van het aantal oudere werknemers (door het gecombineerde effect van de demografie en hervormingen die de mogelijkheid tot (vervroegd) pensioen beperken vormen deze resultaten een oproep tot politieke initiatieven om de inzetbaarheid van oudere werknemers/personen te stimuleren. Een groter arbeidsaanbod gaat immers samen met een grotere vraag. Strategieën die uitsluitend focussen op het aanbod

houden een dubbel risico in: enerzijds dat een groot gedeelte van de senioren die niet langer recht hebben op (vervroegd) pensioen en geen werk vinden, eenvoudigweg het aantal werklozen zal doen stijgen, en anderzijds dat de ongelijkheid toeneemt tussen oudere personen die niet in staat zijn om hun loopbaan voort te zetten en personen (bijvoorbeeld bepaalde kaderleden) die maximaal kunnen profiteren van stimulerende maatregelen om hun carrière voort te zetten.

Het macro-economische vooruitzicht van duizenden vrijkomende banen van de babyboomers heeft zeker iets geruststellend. Een verstandige oplossing voor de kwestie van de langere loopbanen vergt echter ook de noodzakelijke micro-economische omstandigheden om opnieuw een echte arbeidsmarkt te creëren voor 50-plussers. Voor deze specifieke groep is het belangrijk om naast het aanbod ook de vraag te stimuleren, zonder de voorzieningen te vergeten die een optimale bemiddeling tussen beide garanderen. Concreet houdt dit de implementatie in van een echt 'Leeftijdspact', dat minstens vijf componenten moet omvatten:

- Ten eerste: de grootschalige ontwikkeling van bij- en nascholing om het risico tegen te gaan van een lagere productiviteit en werk onder het opleidingsniveau gekoppeld aan de leeftijd, en zo de inzetbaarheid te behouden. Bij- en nascholing blijven vandaag het voorrecht van wie jonger is dan veertig.

- Ten tweede: een betere ergonomie op het werk kan eveneens helpen. Uit verschillende casestudy's blijkt dat verbeteringen aan de werkomgeving het verschil kunnen maken. Recent heeft bijvoorbeeld BMW aan een van zijn assemblagelijnen uitsluitend 50-plussers toegewezen, om de situatie te simuleren zoals die vanaf 2030 in Duitsland wordt verwacht op basis van de veroudering van de bevolking. In het begin bleek deze 'gepensioneerdlijn' minder productief. BMW slaagde er echter geleidelijk aan in dit verschil weg te werken door niet minder dan 70 wijzigingen aan te brengen in de ergonomie van de werkposten (nieuwe stoelen, schoenen met steunzolen, vergrootglazen, instelbare tafels enz.).

- Ten derde: een te sterke (en te mechanische) stijging van de lonen in functie van de anciënniteit vermijden. Hierdoor is vanaf 50 jaar het loon immers niet meer gekoppeld aan de productiviteit, wat ondernemingen ertoe aanzet om een loopbaan af te breken vóór de pensioengerechtigde leeftijd, zeker bij recessies of belangrijke herstructureringen.

- Ten vierde: op voorwaarde dat de sociale partners meewerken aan het eerste en het tweede punt: op selectieve, maar substantiële manier de kosten van de werkgever voor oudere werknemers reduceren zonder te raken aan het nettoloon, door een daling van de sociale bijdragen. De vroegtijdige afbreking van de loopbaan brengt twee soorten kosten mee voor de overheidsinstanties: enerzijds het wegvallen van bijdragen en belastingen en anderzijds de financiële netto transfer ten voordele van vervroegd gepensioneerden, een gevolg van het recht op een vervangingsinkomen. De tewerkstelling van oudere personen bevorderen door de bijdragen te reduceren of zelfs af te schaffen betekent de eerste kosten geheel of gedeeltelijk op zich nemen, maar besparen op het tweede type. Ondanks de onvermijdelijke ongewenste neveneffecten lijkt hier daadwerkelijk de mogelijkheid te bestaan op een netto voordeel voor de overheid.

- Ten vijfde: wat oudere werknemers betreft een echte bemiddeling uitwerken tussen het aanbod en de vraag. Het huidige systeem waarbij werk zoeken niet verplicht is, houdt de facto in dat de overheidsinstanties voor tewerkstelling niet ingrijpen in de situatie van een groot aantal oudere werklozen. Opnieuw aan de slag gaan is voor 50-plussers echter moeilijker en vergt bijzondere inspanningen van deze instanties. Het is dan ook belangrijk dat deze instanties worden versterkt.

*

* *