

## Inleiding

- **Aanwerving van 50-plussers moet sneller toenemen**
- **Stimuleer hertewerking door bijstelling van de loonverwachting**
- **Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk**
- **Te veel nadruk op het 'onzie'-beleid**
- **Verhoog de arbeidsmobiliteit**

## Besluit

## Eindeloopbaanbeleid

### Van symptoombestrijding naar systeemcorrectie

In de VKW Metena septembernota werden vijf paradoxen blootgelegd die ons welvaartsmodel ondermijnen. Twee daarvan, de productiviteits- en de arbeidsmarktparadox, zijn nauw verbonden met de vergrijzing van de bevolking. Beide vinden hun voornaamste oorzaak in een onderbenutting van menselijk kapitaal. Een groot aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd is namelijk inactief. De grootste inactieve groep vinden we precies in de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar (tabel 1). Deze groep staat in voor meer dan 43% van het totaal aantal inactieven op arbeidsleeftijd.

### Inleiding

Het is geweten dat we, om de vergrijzing en de voornoemde paradoxen aan te pakken, meer mensen aan het werk moeten krijgen. Maar hoe ver staan we in onze pogingen om van deze wetenschap een realiteit te maken? De meest recente cijfers m.b.t. de vergrijzing tonen aan dat er, vooral in Vlaanderen, op bepaalde gebieden vooruitgang is geboekt (Sels et al., 2008). Zo steeg in het Vlaams Gewest het aandeel van de werkenden in de populatie vijftigplussers tussen 2000 en 2007 van 39,9% naar 49,3% (in het Waals Gewest was de toename beperkter, van 38,6% naar 45,8%). Ook het aantal bruggepensioneerden, vrijgestelde oudere werklozen en niet-werkende werkzoekenden kende in 2007 voor het eerst sinds jaren een daling.

De vermoedelijk belangrijkste evolutie is de stijging in het aandeel indiensttredingen, ingevuld door 45- en 50-plussers (tabel 2). Dit is één van de belangrijkste hefboomen voor het opkrikken van de werkzaamheidsgraad. Voor het Vlaams Gewest zien we dat na een periode van trage aanwas, in 2007 een duidelijke stijging werd gerealiseerd. In 2007 had 14,4% van de indiensttredingen betrekking op 45-plussers. De uitdaging blijft echter gigantisch. Gigantische uitdagingen vragen om interventie met 'grote' middelen. De tot hiertoe geleverde inspanningen blijven nog teveel op het niveau van de symptoombestrijding. Ze volstaan niet om de gevolgen van de demografische evolutie op te vangen. In volgende analyse tonen we aan dat het hoog tijd wordt voor systeemcorrectie.

	15-24 jaar	25-49 jaar	50-64 jaar	Totaal
Werkloos	70 350	219 047	47 360	336 757
Werkend	355 822	3 091 781	965 572	4 413 176
Inactief	867 462	436 791	998 645	2 302 898

Tabel 1:

Aantal werkenden, werklozen en inactieven naar leeftijdsklasse (België, 2007).

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK.

- **Aanwerving 50-plussers versnellen**
- **Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting**

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit

Besluit

## 1. Aanwerving 50-plussers versnellen

De indiensttredingen bij 45-plussers zitten in de lift. Maar bij de 50-plussers kruipt die lift erg traag omhoog. In het Waals Gewest staat ze zelfs stil. Ook in het Vlaams Gewest houdt de toename in de indiensttredingen geen gelijke tred met de veel sterkere toename van het aantal niet-werkende werkzoekende 50-plussers. De diverse overheden proberen er meer vaart in te krijgen met stimuleringsmaatregelen. Vooral de Vlaamse overheid heeft met de tewerkstellingspremie 50+ een stevig wapen in de hand. De omvang van deze loonpremie is immers substantieel en, vooral, de voorwaarden in verband met de duurtijd in werkloosheid zijn intussen tot een absoluut minimum beperkt. In die zin speelt de maatre-

gel in op snelle hertewerkstelling na ontslag. Toch loopt het niet bepaald storm voor de tewerkstellingspremie. Het aantal aanvragen is lager dan verwacht en het voorziene budget blijft onderbenut, o.a. ook omdat de premies in hoofdzaak naar arbeiders en sectoren met gemiddeld lagere lonen gaan. De maatregel moet zeker behouden worden. Immers, gezien de arbeidsmarkt-krapte onder demografische druk een structureel karakter krijgt, kan een kleine economische heropleving zich snel in een sterke toename van het aantal knelpuntvacatures vertalen. Het is precies op zulk moment dat een goed doordachte financiële prikkel voor 'trek in de schoorsteen' kan zorgen. De premie zal echter maar volop effect hebben als ook op een meer structurele wijze ingegrepen wordt in de loonkosten en de loon-anciënni-

teit-koppeling. Internationale vergelijkingen wijzen overigens uit dat ouderen beduidend moeilijker opnieuw aan werk geraken in landen met een sterk oplopende 'loon-leeftijd'-curve (OECD, 2006).

## 2. Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting

Het probleem schuilt niet alleen bij werkgevers die teveel het vizier richten op 'jong talent'. Ook al openen zij vacatures voor wat oudere kandidaten, dan moeten die kandidaten nog willen ingaan op het aanbod. Eén van de drempels is hier het 'oplopende reservatieloon'. Het reservatieloon is het loonniveau waarop men onverschillig is tussen werken en niet werken. In een recente salarisenquête vroegen we: "stel dat je jouw job zou verliezen en een aanbieding krijgt voor een andere job, met evenveel werkuren en dezelfde voordelen. Hoeveel moet het nettomaandloon van deze job dan minstens bedragen opdat je een concreet aanbod zou aanvaarden?" Het antwoord op de vraag geeft het reservatieloon weer. In figuur 1 wordt, per leeftijd (X-as), de verhouding van het reservatieloon t.a.v. het huidige loon weergegeven (Y-as). Deze ratio bedraagt 1 indien werknemers een nieuwe job zouden aanvaarden zolang hetzelfde loon als in de huidige job wordt betaald. De ratio bedraagt 1,1 indien het reservatieloon 10% hoger ligt dan het huidige loon.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
<i>Waals Gewest</i>						
Totaal 45-plussers	10,1	11,1	10,7	12,4	12,1	11,8
Totaal 50-plussers	nb	nb	4,9	5,9	5,6	6,0
<i>Vlaams Gewest</i>						
Totaal 45-plussers	10,1	10,2	12,1	12,4	12,4	14,4
Totaal 50-plussers	4,4	4,5	4,7	5,6	5,5	6,7

nb: niet betrouwbaar gegeven

### Tabel 2:

Aandeel vijfenvijftigplussers en vijftigplussers in de nieuwe indiensttredingen (Waals Gewest; Vlaams Gewest; 2002-2007).

Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE).

## Aanwerving 50-plussers versnellen



### Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Te veel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit

Besluit

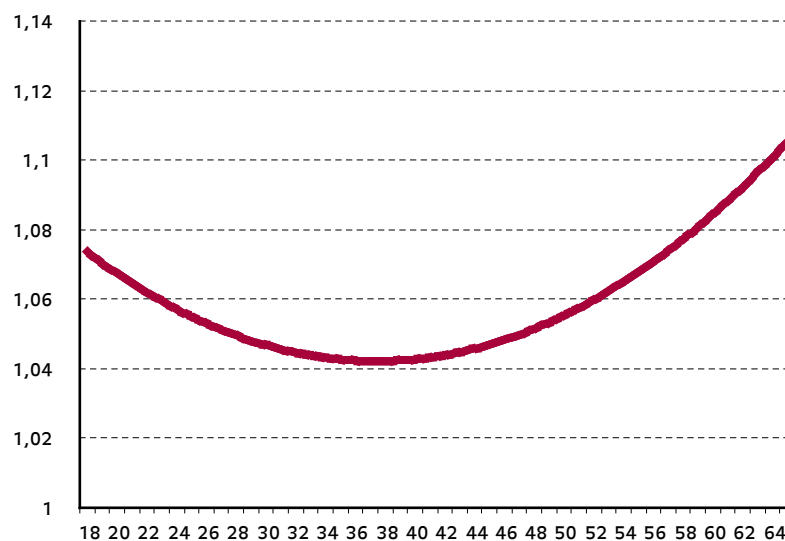
We zien dat de loonverwachting vanaf 40 jaar sterk oploopt. Naarmate men ouder wordt, is men dus minder bereid om aan hetzelfde laat staan een lager loon weer aan de slag te gaan. Oudere kandidaten zijn minder bereid om op looneisen toe te geven. Veelal hebben ze grotere financiële reserves opgebouwd, wat hen in de zoektocht naar een nieuwe baan minder ongeduldig en 'offerbereid' maakt.

Loonverwachtingen bijstellen gaat niet 'vanzelf'. Hertewerkstelling stimuleren evenmin. Het moet aangemoedigd (*carrot*) en afgedwongen (*stick*) worden. De stok schuilt in het minder aantrekkelijk maken van vervroegde uittrede en sterkere activering van werkzoekenden, ook *boven* 50. De wortel vinden we vooral in de federale werkhervattingstoeslag. Deze wortel is echter maar een klein 'peke'. De bedragen zijn beperkt en door hun forfaitaire karakter zenden ze zwakke signalen uit. In de VS en Duitsland gebruikt men sterkere *in-work benefits*, waarbij aan werklozen die een nieuwe job vinden 50% wordt uitbetaald van het (eventuele) loonverschil tussen de oude en de nieuwe job (geplafonneerd). Men biedt dus hogere compensaties aan wie meer verdiende voor hij/zij werkloos werd. Werkzoekenden worden zo sterker aangemoedigd om jobs aan te nemen die minder goed betalen dan de vorige baan. Maar ook aan de onderkant kan variatie helpen. Zo kent het Britse *50 Plus Element* ho-

gere premies toe aan kleinverdieners die minstens zes maanden inkomenssteun genoten, precies om zo de kleine afstand tussen lonen en werkloosheids- en pensioenuitkeringen te vergroten (vermijden van de 'val').

Ook de Oostenrijkse variant inspireert. Werklozen van 45 of ouder die een job aanvaarden die minder betaalt dan de vorige job, genieten

er in geval van verlies van de nieuwe job een werkloosheidsuitkering die berekend is op basis van de beter betaalde eerste job. Men wil ouder wordende werkzoekenden zo stimuleren om, in plaats van lang te zoeken naar een even goed betaalde stiel, sneller een wat minder glorieuze betrekking te aanvaarden. Die snelheid is belangrijk, omdat lange werkloosheid de inzetbaarheid ondermijnt en handenvol kost aan uitkeringen.



**Figuur 1:** Ratio reservatieloon/huidig loon. Evolutie naar leeftijd (België, 2008) (n=28.561).

Bron: Salarisenquête 2008 (bewerking Sels & De Coen, K.U. Leuven).

## Aanwerving 50-plussers versnellen

Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting



Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit

Besluit

### 3. Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

De overheid heeft met het Generatiepact een belangrijk signaal gegeven. Met een zekere geleidelijkheid worden leeftijd en vereiste loopbaanduur om van brugpensioen te genieten, opgedreven. Maar de weg der geleidelijkheid dreigt te stranden in traagheid, zeker als we rekening houden met de vele uitzonderlijke regelingen die in sectorale akkoorden terug te vinden zijn. Veel tijd voor minzame geleidelijkheid is er niet. De demografische (r)evolutie is immers niet langer een abstract begrip – iets 'voor de volgende generatie'.

Vervroegde uittreding wordt vaak vergoelijkt door Belgen en Vlamingen van 50 voor te stellen als uitgeperste citroenen. Men gelooft wat te snel dat we onder druk van hoge loonkosten zo productief en efficiënt zijn geworden, dat we ons vanaf de leeftijd van 50 naar de eindmeet slepen (of er door onze werkgever over geduwd worden). Het vervroegde uittrede als palliatieve zorg! We erkennen dat er 'zware beroepen' zijn die vroegere uittrede rechtvaardigen, zeker als dat beroep al vanaf 16 of 18 jaar uitgeoefend wordt. We willen de citroenmetafoer echter relativiseren. Vergelijkende studies wijzen wel degelijk op een relatie tussen de mate waarin men zich goed voelt en actieve arbeidsmarktparticipatie. Ze geven echter ook aan dat België af-

wijkt van dat patroon. België combineert immers een lage arbeidsmarktparticipatie met één van de hoogste niveaus van gepercipieerde gezondheid bij de 55-64-jarigen (Europese Commissie, 2007).

Het brugpensioen is gegroeid vanuit een fout begrip van de arbeidsmarkt als een gesloten systeem met een vast aantal jobs; een systeem waarin maar kansen gecreëerd kunnen worden door het vaste volume aan jobs anders te verdelen. 'Stuur ouderen op brugpensioen zodat de jonge wolven zich in hun plannen niet langer geremd zien door hoge jeugdwerkloosheid'. Intussen weten we beter. De ouderen hebben inderdaad plaats gemaakt, maar de jeugdwerkloosheid is nog steeds hoog. Intussen slagen heel wat omliggende landen er 'conbrio' in om hoge werkzaamheid bij ouderen te combineren met lage werkloosheid bij jongeren.

Het brugpensioen blijft echter ook voor werkgevers een populaire 'uitlaatklep'. Dat heeft dan weer veel te maken met de wijze van loonbepaling. Vooral bij de bedienden is, door een sterke doorrekening van anciënniteit in loon, de relatie tussen beloning en productiviteit te weinig *real time* van karakter. Jongere werknemers zijn vaak productiever dan hun loonniveau aangeeft, terwijl oudere werknemers vaak meer beloning ontvangen dan hun productiviteit rechtvaardigt.

Deze combinatie 'oogt' plausibel. Immers, als werknemers op latere leeftijd de vruchten plukken van bedrijfstrouw in de vorm van relatief hogere lonen, dan worden ze gemotiveerd om de werkgever langer trouw te blijven. Deze redenering is echter niet houdbaar als competenties een steeds kortere vervaldatum kennen en de arbeidsmarkt steeds minder garantie biedt op lange loopbanen bij dezelfde werkgever. Op zulke arbeidsmarkt worden de duurdere ouderen de 'prime targets' in een door productiviteitsverhoging gedreven manpower planning. Precies daarom experimenteren meerdere landen met systemen die helpen de loonkost van oudere werknemers te drukken. Een *piekloonsysteem* is een interessante piste. In zulk systeem laat men lonen op een bepaald moment in de loopbaan weer dalen, vaak in ruil voor werkgarantie tot op een bepaalde leeftijd. In zulke 'win-win-win' worden lagere loonkosten (win voor werkgevers), gecombineerd met minder jobonzekerheid (win voor werknemers) en minder vervroegde gedwongen uittrede (win voor de maatschappij). In sommige landen (bv. Japan, Zuid-Korea) reikt de overheid in een overgangsfase een compensatie uit aan werknemers die minstens een bepaald percentage van hun piekloon inleveren. In elk geval kan het principe van een lager loon op het einde van de loopbaan in ruil voor een soort werkzekerheidsbeding een belangrijke hefboom vormen om de samengebalde loopbaan wat meer te 'stretchen'.

## Aanwerving 50-plussers versnellen

Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk



Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit

Besluit

### 4. Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Debatten over leeftijdsbewust personeelsbeleid draaien vaak rond de keuze tussen 'ontzie'- en 'ontwikkel'-beleid. Moeten we werknemers vanaf een bepaalde leeftijd 'ontzien' (aangepaste jobs, minder druk, prestatievermindering, ...) of 'ontwikkelen' (investeren, werken aan inzetbaarheid). Ontzien heeft voor specifieke jobs en werknemers ongetwijfeld nut, zolang het vorm krijgt via maatwerk op bedrijfsniveau. Een initiatief zoals het ervaringsfonds, dat bedrijfsinitiatieven rond kwaliteit van arbeid en aangepaste arbeidsorganisatie ondersteunt, is hiertoe de correcte hefboom. Het verankeren van een 'ontzie'-beleid in leeftijds specifieke rechten is daarentegen riskant, omdat het de prijs van 50-plussers opdrijft. Denk aan de bijzondere rechten op prestatievermindering van 50-plussers, die zich tevens vertalen in leeftijdsgebonden wervingsdrempels. Of hoe de remedie deel wordt van de kwaal.

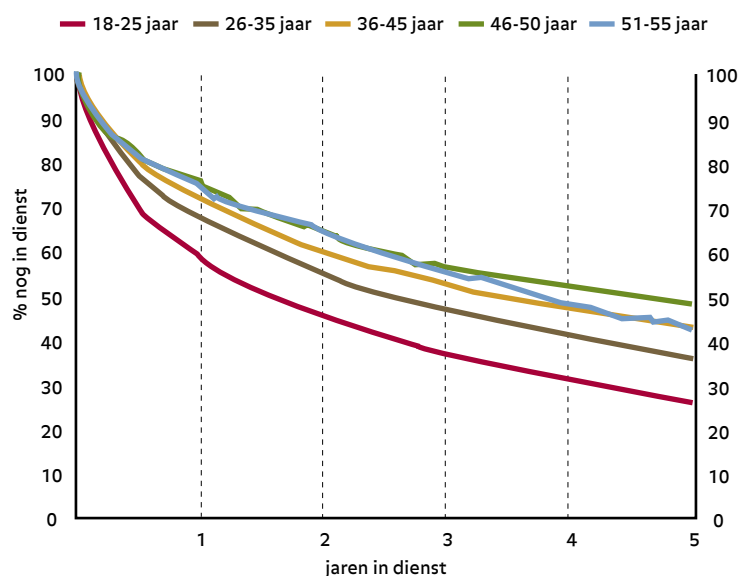
Aangepaste werkomgevingen kunnen belangrijk zijn voor langere inzetbaarheid van oudere werknemers. Maar een eenzijdige klemtoon op 'ontzien' werkt stigmatiserend gezien het achterstand en achteruitgang beklemtoont. Dit kan leiden tot negatieve inschattingen van de inzetbaarheid en van het terugverdieneffect van opleidingsinvesteringen. Ontzien ondermijnt de

kracht van ontwikkelen. Die kracht wordt in steeds meer onderzoek benadrukt.

Ook recent Nederlands onderzoek geeft aan dat ouderen die op het werk meer in scholing participeren, langer actief blijven op de arbeidsmarkt, een effect dat vooral

speelt bij lager opgeleiden (Fouarge & Schils, 2008).

Een ontwikkelbeleid op snelheid brengen vergt veel meer engagement van werkgevers. Aan die zijde moeten enkele gangbare denkfouten gecorrigeerd worden. Zo gelooft men nogal snel dat vijftigplus-



	18-25	26-35	36-45	46-50	51-55
na 1 jaar	59.4	68.1	72.2	75.5	74.6
na 3 jaar	37.8	47.5	53.2	56.9	55.8
na 5 jaar	27.0	36.6	43.9	49.0	43.7

**Figuur 2:** Retentie na 1, 2, 3, 4 en 5 jaar voor vijf leeftijdsklassen.

Bron: Acerta (bewerking faculteit ETEW, K.U. Leuven).



## Aanwerving 50-plussers versnellen

Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid



## Verhoog de arbeidsmobiliteit

Besluit

sers minder 'leervermogen' hebben. Inderdaad, we weten dat ouderen *gemiddeld* meer tijd en inspanning nodig hebben om opleidingstaken te klaren en *gemiddeld* meer moeite hebben om nieuwe inzichten te verwerven. Het cruciale probleem is echter dat ouderen als één homogene groep worden gezien. Men vergeet dat de onderlinge verschillen tussen ouderen groter zijn dan deze tussen jongeren en dat de verschillen *binnen* leeftijdsgroepen groter zijn dan deze *tussen* leeftijdsgroepen. Men maakt bovendien de fout om relatieve veroudering en terugval in leerprestaties als een onomkeerbaar proces te zien, dat vanaf een bepaalde leeftijd voor iedereen onvermijdbaar is.

Een andere denkfout heeft te maken met de zogenaamd te korte *terugverdienperiode*. Als de eindmeet zo dichtbij is, waarom dan nog investeren? Deze idee-fixe voedt op haar beurt de overtuiging van werkgevers dat ouderen oninteressant zijn en de stelling van vakbonden dat er helemaal geen jobs voor ouderen zijn en uitstapregelingen dus hard nodig zijn. Sels & Theunissen (2007) toonden echter aan dat de kans op kortetermijnverloop bij aanwerving van 18-25-jarigen – de jonge wolven – veel groter is dan bij 46-50 en zelfs 51-55-jarigen. Ouderen hebben in vergelijking met jonge rekruten weliswaar minder actieve jaren voor de boeg, maar de kans dat ze deze jaren bij dezelfde werkgever spenderen, is veel groter (figuur 2).

## 5. Verhoog de arbeidsmobiliteit

Ook meer arbeidsmobiliteit past in een ontwikkelbeleid. We pleiten niet voor meer mobiliteit *bij* de vijftigplussers (hoewel die ook positief kan zijn, meer bepaald als het gaat om mobiliteit naar bv. jobs met minder fysieke belasting), wél bij de 'aankomende' oudere werknemers. Meer mobiliteit verhoogt de *ervaringsvariatie* en bijgevolg, indirect, de inzetbaarheid op hogere leeftijd. Immers, door mobiliteit verbreden werknemers hun door ervaring verworven competenties. Ze worden ook frequenter aangezet tot her- en bijscholing. Meer mobiliteit kan ook betekenen dat ze sneller banen en bedrijfstakingen met zwakke toekomstperspectieven ruilen voor banen en bedrijfstakingen met goede vooruitzichten. Dit kan de uitstoot in werkloosheid inperken en er in groeisectoren voor zorgen dat de werkgelegenheid sneller op een hoog peil komt.

Maar er speelt nog een element. Een hoge gemiddelde anciënniteit, gecombineerd met geringe mobiliteit, versterkt de kloof tussen insiders en outsiders. Zij die werk hebben, blijven langdurig bij dezelfde werkgever. Voor outsiders impliceert die stabiliteit dat hun integratiekans afneemt. Bij geringe mobiliteit zijn er gemiddeld minder vacatures per kandidaat en dus minder tornooien waarin werkzoekenden hun kans kunnen gaan. Dit leidt

tot minder transities tussen werk en werkloosheid, met oplopende langdurige werkloosheid van de outsiders als gevolg. De analyses van de Hoge Raad voor de Werkgelegenheid (2006) geven aan dat België tot de landen behoort waar deze transities van werkloosheid/inactiviteit naar werk het minst voorkomen.

We raken hier ook aan de kern van ons ontslagrecht. Ook daar creëert de sterke anciënniteitskoppeling van opzegcondities een schijnbaar comfortabele *gouden kooi*. Werknemers ervaren immers geen prikkel om elders naar werk te zoeken, ook al zou dat hun langetermijninzetbaarheid ten goede komen. Mobiliteit staat immers gelijk aan afstand doen van uitgesteld loon (de compensatie voor de nadelige loon-productiviteitsverhouding in de aanloop van de loopbaan) én opgebouwde opzegvergoedingen. De ruimte ontbreekt hier om uitvoerig op het thema in te gaan, maar elders (Sels, 2008) zijn we in detail ingegaan op een alternatieve vorm van ontslagrecht die mobiliteit niet afstraft. We pleiten daarbij voor een onderscheid tussen opzegtermijn en opzegvergoeding. We moeten overstappen naar *realistische* opzegtermijnen die werkelijk gepresteerd kunnen worden (overbruggingsperiode) en niet onbepaald blijven oplopen met de anciënniteit maar bijvoorbeeld op drie maanden plafonneren na tien jaar anciënniteit. Deze ingekorte opzegtermijnen moeten gecombineerd worden met

## Aanwerving 50-plussers versnellen

Hertewerkstelling door bijstelling loonverwachting

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit



### Besluit

een rugzak- of spaarsysteem (cf. het Oostenrijkse ontslagvergoedingsstelsel). In een spaarsysteem moet elke werkgever voor elke werknemer vanaf de tweede maand een bijdrage betalen van 'X'-% op het brutoloon (in Oostenrijk 1,53%). Deze bijdrage wordt in een fonds gestort dat per werknemer een rekening bijhoudt waarop de maandelijkse bijdragen terechtkomen. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst ontstaat een recht op vergoeding, meer bepaald op het bedrag dat de werknemer bij de kas op zijn rekening heeft. Een ontslagen werknemer is echter niet verplicht om het spaarbedrag op te vragen. Hij kan het laten staan tot bij een volgend ontslag of wachten tot zijn pensionering.

Neemt de werknemer zelf ontslag, dan kan hij de vergoeding niet opvragen. Dat kan hij pas als hij bij een volgende werkgever ontslagen wordt. Hij behoudt het bedrag echter op zijn rekening. Dat is een breuk met het verleden. Immers, in het huidige systeem gaan bij ontslag op initiatief van de werknemer alle aanspraken verloren. In een rugzak-systeem wordt de kost van mobiliteit voor de werknemer sterk gereduceerd, omdat hij/zij de rechten op een opzegvergoeding niet verliest bij de keuze voor een nieuwe job. Werknemers kunnen van baan wisselen, het groenere gras aan de overkant proeven of hun ondernemersambities in daden omzetten, zonder daarbij in de eerste

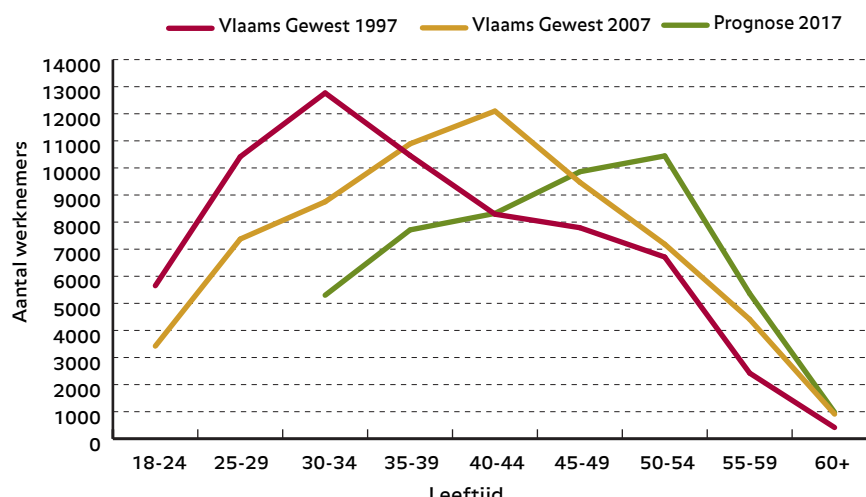
plaats te moeten denken aan wat ze financieel verliezen.

### Besluit

De meeste van de geformuleerde aanbevelingen zijn sterk gericht op de groep van (aankomende) ouderen. Het gaat om doelgerichte acties die onderliggende structurele problemen ongemoeid laten. Er zal meer nodig zijn, véél meer. Als u ons niet gelooft, moet u maar eens

rustig naar figuur 3 kijken, die voor één specifieke sector, namelijk chemie, kunststoffen en life sciences de leeftijdsopbouw anno 1997 en 2007 vergelijkt, maar ook een prognose voor 2017 schetst.

We besparen u hier de details en vertrouwen er op dat de groene prognoselijn weinig aan de verbeelding overlaat. Denk maar eens aan de loonkostimplicatie van een leeftijdsverdeling die de tewerkstellingsspiek in de leeftijdsklasse 50-54 jaar legt! Denk ook eens aan de omvang



**Figuur 3:** Leeftijdsopbouw chemie, kunststoffen en life sciences: 30 juni 1997 en 2007 en prognose 2017 (Vlaams Gewest).

Bron: RSZ en Datawarehouse AM & SB bij de KSZ (Bewerking Steunpunt WSE).

## Aanwerving 50-plussers versnellen

Hertewerstelling door bijstelling loonverwachting

Vervroegde uittrede is nog te aantrekkelijk

Teveel nadruk op het 'ontzie'-beleid

Verhoog de arbeidsmobiliteit



Besluit

van de uittrede die zich in zulk scenario zal aftekenen; en aan de omvang van een in tijden van ontgroening erg moeilijk op te lossen vervangingsvraag. Dit type prognoses moet niet aanzetten tot paniek. Maar we hopen toch op een zekere *sense of urgency*.

We moeten er over waken dat eindeloopbaanbeleid niet in symptoombestrijding strandt. Om structurele maatregelen te kunnen lanceren, is een volledig ziektebeeld nodig. De echte 'ziekte' is de moeilijk houdbare kloof tussen 'officiële productiviteit' (gemiddelde toegevoegde waarde *per werkende*) en 'maatschappelijke productiviteit' (gemiddelde toegevoegde waarde *per persoon op beroepsactieve leeftijd*). Deze kloof is te verklaren door een onderbenutting van het arbeidspotentieel. Degenen die werken zorgen voor een internationale topprestatie inzake productiviteit, maar doordat een relatief groot deel van de bevolking op arbeidsleeftijd niet werkt, kopen we daar niet veel (en hoe langer hoe minder) mee. Om die arbeidsdeelname op te krikken, moet ingegrepen worden op de systeemfouten in ons economisch bestel. Eén van de belangrijkste problemen is dat we precies door erg hoge loon-

kosten bedrijven gestimuleerd hebben tot arbeidsbesparende technologische innovatie en maximale efficiëntie. In zulk model wordt men 'lean and mean', en wordt productiviteitsverhoging door minimalisering van personeelsinzet een doel op zich. We hebben wel eens de neiging om te pronken met onze productiviteit en deze toe te schrijven aan de 'natuur' van de hardwerkende Vlaming. Maar in die hoge officiële productiviteit kan je, in bovenstaande logica, met evenveel gemak een gevolg van een systeemfout zien.

We moeten daarom evolueren naar een nieuw sociaal model, waarbij zowel werkgevers als werknemers water bij de wijn doen. Er moet op een andere manier worden onderhandeld tijdens sociale overlegondes, wat op zijn beurt de nodige ondersteuning vanuit het beleid vereist. Ook daar wringt echter het schoentje. De aanslepende politieke impasse leidt de aandacht immers al meer dan een jaar af van de belangrijke sociaal-economische kwesties waar ons land voor staat. In plaats van de beperkte en vaak onsamenvangende maatregelen die vandaag worden getroffen, is er nood aan verregaande beleidswijzigingen die de werking van onze welvaartsstaat

fundamenteel en duurzaam veranderen.

### Referenties

- European Commission.** (2007). *Employment in Europe, Report 2007*. Brussels: European Commission.
- Fouarge, D., Schils, T.** (2008). *Training older workers. Does it help make them work longer?* Tilburg: OSA publicatie A230.
- Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.** (2006). *Verslag 2006*. Brussel: Hoge Raad voor de Werkgelegenheid.
- Janssens, G., Van Overtveldt, J.** (2008). *Houdbaar tot ... het einde. Belgisch welvaartsmodel kreunt onder de paradoxen*. Wilrijk: VKW Denktank.
- OECD.** (2006). *Work longer, live longer*. Parijs: OECD.
- Sels, L., Theunissen, G.** (2007). *Hoezo, een te korte terugverdienperiode? De retentie van jonge en oude rekruten vergeleken*. Leuven: Acerta/K.U. Leuven.
- Sels, L.** (2008). *Beschermde mobiliteit, of beschermen tegen mobiliteit*. *Over. Werk*, 18 (2).
- Sels, L., Van Woensel, A., Herremans, W.** (2008). *Over rode, oranje en groene lichten in het eindeloopbaanbeleid*. *Over. Werk*, 18 (1).



vkwwmetena

### COLOFON

**Auteur:**  
Luc Sels

**Realisatie:**  
Vormgeving en uitvoering: Lieve Swiggers

**Redactieadres:**  
Sneeuwbeslaan 20 - 2610 Wilrijk  
Tel.: 03 829 25 06  
Fax: 03 829 25 22  
E-mail: vkwwmetena@vkww.be  
www.vkwwmetena.be

**Verantwoordelijke uitgever:**  
VKW Denktank