

Afgeschreven maar nog niet uitgeput

Oudere werknemers stappen te vroeg uit het arbeidsproces

A. De Beuckelaer, L. Cuyvers en W. Meeusen

RUCA

Een werkgever die werknemers kwijt wil, hoeft ze al lang niet meer bruto weg op de keien te gooien. Daar bestaan elegantere methodes voor, zoals het brugpensioen. Het is meteen een handige manier om oudere krachten uit de onderneming te weren. Een solidaire vorm van arbeidsherverdeling is het brugpensioen in geen geval. Bovendien slaat het een krater in de sociale zekerheid. Misschien toch niet zo elegant dus, en betaalbaar al helemaal niet.

In alle verzorgingsstaten vreest men dat het inkomen van oudere mensen en niet-actieven op lange termijn niet kan worden gewaarborgd. Ook in België wordt die vrees met de dag groter. Door de ontgroening en de vergrijzing van de bevolking wordt de financiële last van de niet-actieve bevolking *immers steeds groter*.

Voor de begrotingsexperten zal het een zware dobber worden het inkomen van de niet-actieven te blijven financieren. Dat blijkt uit berekeningen van het Planbureau en de OESO [1]. Beide instellingen verwachten een sterke toename van de afhankelijkheidsverhouding tussen de niet-actieve en de actieve bevolking. In 1990 schommelde die afhankelijkheidsverhouding nog rond de 50%, maar in 2040 zou ze oplopen tot 64% à 70%. Een van de elementen die het Planbureau in die cijfers incalculeert is de toename van het aantal brugpensioengerechtigden. Het Planbureau verwacht dat in de komende decennia steeds meer oudere werknemers vervroegd uit het arbeidsproces zullen stappen [2]. Daardoor zullen de sociale zekerheidsuitgaven de komende decennia gevoelig toenemen. Volgens de berekeningen van het Planbureau zou dat

uitmonden in een tekort van 4% van het BNP in 2040 [3].

Het Planbureau waarschuwde al eerder voor budgettaire problemen. Maar de instelling wees ook op een ander gevaar, namelijk dat "de veroudering van de Belgische bevolking aanleiding zal geven tot onevenwichten zowel in de sociale zekerheid (...) als op de arbeidsmarkt" [4]. De bedrijfswereid zal dus in de klappen delen. Het Planbureau vreest dat ondernemingen voor bepaalde types van vacatures niet meer op de arbeidsmarkt zullen terechtkunnen. Hoe nijpend dat tekort zal worden is afhankelijk van de demografische evolutie en de technologische vooruitgang. De gevolgen ervan voor de ondernemingen zijn in elk geval al bij voorbaat duidelijk. Zij zullen inboeten aan concurrentiekracht en produktiviteit.

't Zijn zotten die (blijven) werken...

In zowat alle lidstaten van de Europese Unie (EU) stappen oudere werknemers vervroegd op. Ook België doet daar dapper aan mee. Uit gegevens van Eurostat blijkt zelfs dat ons land de absolute koploper van de EU is. De activiteitsgraad

van de Belgische mannen tussen de 50 en 64 jaar blijft ver beneden het Europese gemiddelde. België scoort het laagst van alle Europese landen. Bovendien dook de activiteitsgraad van oudere mannen in ons land in de periode 1981-1987 sneller naar beneden dan in de andere landen. In de meeste Europese landen stabiliseerde de daling zich trouwens in die periode. In België gebeurde dat pas in de periode 1987-1989. Wellicht heeft dat te maken met de verstrengde reglementering voor het verkrijgen van het (voordeel)statuut van conventioneel bruggepensioneerde [5] en met het sterk geslonken aantal oudere werknemers.

De activiteitsgraad van de Europese vrouwen tussen de 50 en 64 jaar daarentegen daalt nauwelijks. Ook in België daalt hij niet. Maar volgens de Eurostat-gegevens ligt de activiteitsgraad van oudere vrouwen in België wel beduidend lager dan in andere Europese landen, Nederland uitgezonderd. Dat moet echter genuanceerd worden. In België heeft immers 75% van de oudere actieve vrouwen een voltijdse baan. Voor sommige andere landen ligt dat percentage veel lager (24,5% in Nederland, 44,9% in het Verenigd Koninkrijk en 57,7% in Duitsland). Als de arbeidsparticipatie zou uitgedrukt worden in arbeidsuren in plaats van in personen, zou België er veel beter uitkomen.

Rationalisering is geen arbeidsherverdeling

Dat België samen met Nederland en Frankrijk tot de laagvliegers in de statistieken behoort, is geen toeval. De voorbije decennia is het vervroegd vertrek van oudere werknemers een bewuste klemtoon geweest in het Belgische arbeidsherverdelingsbeleid. De regering wou daarmee vooral de jeugdwerkloosheid te lijf gaan, een probleem dat in de late jaren zeventig de politieke arena beheerste. De invoering van het statuut van conventioneel bruggepensioneerde en van de zogenaamde vervangingsplicht illustreren duidelijk waar de regering naartoe wilde.

Het vervroegde vertrek van oudere werknemers heeft echter niet altijd (jongere) werklozen aan een baan geholpen. Bij talloze herstructureeringen en reorganisaties in de jaren zeventig en tachtig werden de verloren arbeidsplaatsen niet

opnieuw opgevuld. Er is trouwens helemaal geen sprake van een daling van de werkloosheid sinds de jaren zeventig als de niet-werkzoekende oudere werklozen en de bruggepensioneerden bij het officiële werkloosheidscijfer geteld worden.

Het arbeidsmarktbeleid van de overheid heeft zijn doel dus niet bereikt. De reden daarvoor is duidelijk: de rationaliseringsbeslissingen van de bedrijfsmanagers zijn principieel onverzoenbaar met de arbeidsherverdeling die de overheid propageert. W.H. Staehle geeft de redenen aan waarom ouderen bij moeilijke herstructureringen en afvloeiingen de meest geviseerde groep zijn. Managers zijn ervan overtuigd dat oudere werknemers door langere afwezigheden en ziekte de personeelskosten opdrijven. Oudere werknemers laten afvloeien is dan een voor de hand liggende keuze, temeer omdat het een sociaal aanvaarde 'bloodless solution' is [6].

Lang leve het brugpensioen?

Met een aantal andere auteurs heb ik een studie gemaakt over de tewerkstelling van oudere werknemers (zie blz.45). Wij hebben het relatieve belang van de verschillende uitredingskanalen onderzocht. Daarvoor baseerden we ons gedeeltelijk op RVA-gegevens, zoals de RVA-brugpensioengegevens en onuitgegeven RVA-werkloosheidscijfers [7]. Uit die cijfers blijkt dat er bij mannen een uitgesproken verschil bestaat naargelang van de sector waarin ze tewerkgesteld zijn. Er zijn sectoren waarin werknemers hoofdzakelijk via het brugpensioen afvloeien. Voorbeelden daarvan zijn de basismetaleindustrie, de glas- en metaalverwerkende industrie, de chemische nijverheid, de tabaks- en de textielnijverheid. Daarnaast zijn er sectoren waarin werknemers voornamelijk via de werkloosheid afvloeien. Dat is het geval in diverse be- en verwerkende industrieën.

Over het algemeen echter gingen de mannen in de periode 1980-1991 veeleer met brugpensioen dan dat ze werkloos werden. Voor vrouwen is dat net omgekeerd. Het prototype van de oudere werknemer die het meeste kans heeft om vroegtijdig zijn werkkiel aan de haak te hangen, ziet eruit als volgt: man, arbeider, laaggeschoold en werkzaam in de industriële sectoren of in de

transportsector.

Uit een analyse van de uitstroomgegevens voor de periode 1987-1991 blijkt duidelijk dat het brugpensioen het uitredingskanaal bij uitstek is. De relatieve uitstroom [8] via het brugpensioen bedroeg voor die periode 5,4%. De massale brugpensioenering vond vooral plaats in de industrie (relatieve uitstroom: 7,6% mannen en vrouwen samen) en trof meer mannen dan vrouwen. De relatieve uitstroom van arbeiders bedroeg 7,7% over alle sectoren heen, onafgezien van de grootte van de onderneming. De bedienden die met brugpensioen gingen waren voornamelijk afkomstig uit industriële ondernemingen met meer dan 300 werknemers. De relatieve uitstroom van bedienden bedraagt daar maar liefst 8,9%. Voor kaderleden gelden dezelfde conclusies als voor bedienden. In de kleinere bedrijven in de industrie is de relatieve uitstroom via brugpensioen duidelijk minder uitgesproken dan in de grotere.

De alternatieve uitredingskanalen blijken relatief onbelangrijk te zijn. De relatieve uitstroom via die kanalen bedraagt nog geen 1%. Er is één uitzondering. In dienstverlenende bedrijven met meer dan 300 werknemers scoort het vervroegd pensioen hoge ogen. Het gaat dan om arbeiders (relatieve uitstroom: 4%) én bedienden (relatieve uitstroom: 1,6%). Die vaststelling lijkt verzoenbaar met de bevinding dat de relatieve uitstroom via brugpensioen bijna driemaal zo klein is in de dienstensector dan in de industriële sector. Bedienden werken in de dienstensector dus vaker door tot hun 60e levensjaar of later.

Als er niets verandert aan de huidige tendens tot vervroegde uitreding, zullen er grote onevenwichten ontstaan in de sociale zekerheid. Wij willen dat voorkomen. Daarom pleiten wij voor een afbouw van de huidige vervroegde uitredingsmogelijkheden. Oudere werknemers moeten langer aan de slag kunnen blijven. Het probleem moet dan wel op een geïntegreerde manier worden benaderd [9]. Anders wordt het brugpensioen gewoon vervangen door alternatieve uitredingskanalen als werkloosheid, vervroegd pensioen of arbeidsongeschiktheid. Daardoor zou het effect van de inspanningen geheel of gedeeltelijk verloren gaan.

Weggegooid menselijk kapitaal

Eerder verricht onderzoek [10] gaf aan dat het arbeidsaanbod weinig elastisch is ten opzichte van flexibele pensioenregelingen. Daarom spitsen we ons toe op de arbeidsvraag. We stelden een naar tewerkstelling [11] gestratificeerde steekproef van ondernemingen op. Met mondelinge interviews, aangevuld met schriftelijke vragenlijsten, probeerden wij te achterhalen hoe het human resources-management in die ondernemingen staat tegenover vijftig-plussers en/of zij mogelijkheden zagen om oudere werknemers langer in het arbeidsproces te houden dan nu het geval is.

Onze enquête wees uit dat bedrijven voor oudere werknemers vaak financieel gunstige afvloeiingsregelingen voorzien. Ze investeren echter zelden in bijkomende inzetmogelijkheden voor ouderen. In niet minder dan 62% van de gevallen uit onze steekproef levert de werkgever bovenop de wettelijk verplichte bijpassing nog bijkomende financiële inspanningen. Oudere werknemers laten afvloeien is blijkbaar een bewuste strategie van het management. Uit de gegevens die verzameld werden bij de mondelinge interviews is gebleken dat die strategie over het algemeen niet is ingegeven door technologische factoren. Evenmin is het de bedoeling ouderen te vervangen door jongeren. De respondenten vermeldden als belangrijkste motieven immers de sociale aanvaardbaarheid van het brugpensioen en de soepelheid waarmee het personeelsbestand kan worden ingekrompen in perioden van economische laagconjunctuur.

Bij mogelijke afslankingen zijn ouderen de eerst en meest geviseerde groep. Deze bevinding strookt volledig met de hypothese dat de rationaliseringsbeslissingen van de bedrijven niet persé kunnen worden ingepast in de arbeidsherverdeling die de overheid voorstaat. Een van de bedoelingen daarvan is immers een herverdeling van de bestaande arbeid over de generaties.

Onverdiend imago

Managers steken vaak een verwijtende vinger uit naar de vakbonden. Die zouden ervoor ijveren dat hun oudere leden met brugpensioen kunnen gaan. Uit onze enquête blijkt echter dat

veel managers zelf een negatief beeld hebben van hun oudere werknemers. Ouderen zouden *minder productief, minder innovatief zijn*. Dat beeld klopt niet met medisch-psychologische gegevens. P. Johnson formuleert het als volgt: "Little effort has been put into providing training for older workers; although industrial psychologists have known for 30 years or more that the productivity of older workers is in most occupations not significantly different from that of other workers, many employers continue to assume that older workers are less productive" [12]. Omdat bedrijven steeds meer oudere werknemers vroegtijdig laten vertrekken, hebben ze echter steeds minder ervaring met die werknemers. *Vooroordelen over deze werknemersgroep gaan zo een eigen leven leiden*. Daardoor gaan managers dan weer minder in het 'human capital' van oudere werknemers investeren. Op die manier wordt de negatieve stereotypering van oudere werknemers een 'self-fulfilling prophecy'.

Uit de enquêteresultaten bleek wel duidelijk dat het functieniveau van invloed is op de wijze waarop het management de oudere werknemer ziet. Ouderen met een 'hoger' functieniveau worden als belangrijker voor de onderneming ervaren dan ouderen met een 'lager' functieniveau. Dát blijkt ondermeer uit de antwoorden die wij kregen op een vraag naar de waardering van de kennis en de ervaring van oudere werknemers. De kennis en de ervaring van de hoger geplaatsten wordt duidelijk hoger gewaardeerd dan de kennis en ervaring van oudere werknemers op lagere functieniveaus. In het personeelsbeleid wordt meer rekening gehouden met de hoger opgeleiden. Zij krijgen ook méér mogelijkheden om zich om of bij te scholen. Voor ouderen in lagere functies zijn die mogelijkheden op zijn minst veel minder uitgesproken.

In 63% van de gevallen geeft het management aan dat oudere werknemers wel degelijk van nut kunnen zijn voor de onderneming. Wanneer echter om een nadere specificatie van die groep ouderen gevraagd wordt, dan blijken dat eens te meer de ouderen met leidinggevende functies en met een specifieke kennis of kunde, en/of goed gekwalificeerde technici te zijn. Oudere werknemers (en voornamelijk mannen) uit

de dienstensector bleken in een wat gunstigere positie te staan dan hun collega's uit de industriële sector. *Voor dat verschil is er volgens ons een verklaring*. In de dienstensector zit maar een relatief gering percentage van de ouderen in lagere functies (50% tegenover 70% in de industrie).

Ten slotte vroegen wij de managers hoe ze staan tegenover maatregelen die de mogelijkheden om oudere werknemers in te zetten gevoelig vergroten. Voorbeelden daarvan zijn taakaanpassing, overplaatsing en gedeeltelijke pensionering. Geen van de alternatieven bleek in de smaak te vallen. Er zijn wel enkele nuances die het vermelden waard zijn. Zo bleek een *taakaanpassing iets wenselijker uit te vallen dan een overplaatsing of een gedeeltelijke pensionering*. Bovendien zou ze ook makkelijker haalbaar zijn. Gedeeltelijke pensionering als alternatief voor vervroegde uittreding viel het minst in de smaak bij het management. Ze werd lager gequoteerd dan een taakaanpassing of een overplaatsing, die op zich al zeer laag scoorden.

Operatie herwaardering

Er is een grens aan de uitstoot van oudere werknemers uit het productieproces. De budgettaire tekorten in de sociale zekerheid en de mogelijke arbeidschaarste in een aantal beroepsgroepen drukken ons met de neus op die realiteit. Daarom moet de overheid de ondernemingen ertoe aanzetten een leeftijdsbewust personeelsbeleid te voeren. Nu gebruiken de ondernemingen een deel van hun financiële middelen bijna uitsluitend om oudere werknemers een gouden handdruk te geven. In de toekomst moeten zij met die middelen de inzetmogelijkheden van alle werknemers, inclusief de vijftig-plussers, verhogen. Voor oudere werknemers zou zo'n beleid een herwaardering betekenen. Zij zijn daar zondermeer aan toe. Op termijn zal zo'n 'operatie herwaardering' bovendien heel de maatschappij ten goede komen.

Dit artikel is gebaseerd op een onderzoek van het RUCA: De Beuckelaer, A., Peersman, G., Cuyvers, L., Hendrickx, E., Meeusen, W. en Rayp, G., *Determinanten van de arbeidsvraag bij de bevolking ouder dan 50 jaar*. Antwerpen, RUCA-Studiecentrum Toegepaste Economie, 1993. Dit onderzoek kadert in het pro-

gramma: 'Maatschappelijk Onderzoek' (deelprogramma: 'Veroudering') van de Diensten van de Programmatie van het Wetenschapsbeleid (DPWB) en werd integraal door DPWB gefinancierd. De promotoren van dit onderzoek waren de professoren L. Cuyvers, E. Henderickx en W. Meeusen. De wetenschappelijke medewerkers die achtereenvolgens aan dit project werkten waren G. Peersman en A. De Beuckelaer. Tijdens het onderzoek werden beiden bijgestaan door G. Rayp.

Bibliografie

Cuyvers, L., Henderickx, E., Meeusen, W., Blondeel, I., Rayp, G., *Scenario's voor een flexibele op pensioenstelling in België*. Antwerpen, RUCA-Studiecentrum Toegepaste Economie, 1990.

Eurostat, *Steekproefenquête naar de arbeidskrachten*, verschillende uitgaven.

Johnson, P., *Our Ageing Population - The Implications for Business and Government*, *Long Range Planning*, vol. 23, nr. 2, 1990.

Lambrecht, L., *Evolution démographique à long terme*. In: Bureau de Plan, *Plan-nings Paper, DG 4316*, Bruxelles, 1889.

OECD (a), *Ageing Populations, the Social Policy Implications*, Paris, 1988.

OECD (b), *Reforming Public Pensions*, Paris, 1988.

Planbureau, *Perspectives à long terme de la sécurité sociale*, Brussel, conferentie 29-30/05/1990.

Staehele, W.H., *Employment of Older Persons from a management Point of View*. In: Schmaehl, W. (ed.), *Redefining the Process of Retirement: An Internationale Perspective*, Berlijn, Springer-Verlag, 1989.

Voetnoten

[1] OECD (a) en OECD (b).

[2] Het Planbureau gaat daarbij uit van een gelijkblijvend beleid en gelijkblijvende bijdragevoeten, en maakt abstractie van een eventuele produktiviteitsstijging in de ondernemingen.

De persoonlijke bijdrage voor de sociale zekerheid werd met ingang van 1 juli 1992 (BS 30 juni 1992) weliswaar opgevoerd met 1%. Dat werd echter grotendeels gecompenseerd door de afschaffing van de solidariteitsbijdrage van alleenstaanden of kinderloze gezinnen.

Mogelijke produktiviteitswijzigingen in de toekomst (door technologische vooruitgang) zijn zéér moeilijk te voorspellen. Daarom werd ervan uitgegaan dat deze factor constant blijft.

[3] Bij het maken van deze berekeningen werd uitgegaan van een toestand van volledige tewerkstelling. Aangezien de werkloosheid in 1991 opnieuw opflakkerde, moeten we ons zeer goed realiseren dat het eerder ingeschatte begrotingstekort bij een blijvend hoge werkloosheidsgraad nog zou

kunnen oplopen.

[4] Planbureau (1990) en Lambrecht, M. (1989).

[5] De conventioneel bruggpensioneerde is een oudere ontslagen werknemer die bovenop zijn werkloosheidsuitkering een aanvullende vergoeding ontvangt van zijn werkgever. Die vergoeding is gelijk aan 50% van het verschil tussen zijn netto-loon en zijn werkloosheidsuitkering. Het conventioneel bruggpensioen vond zijn oorsprong in de CAO nr. 17, die op 19/12/1974 werd afgesloten in de Nationale Arbeidsraad en bij KB van 16/01/1975 bindend werd verklaard. Voor de meest recente wetgeving refereren wij naar het KB van 16/11/1990 (BS 23/11/90) alsook het KB van 7/2/1991 (BS 21/2/91). Naast het conventioneel bruggpensioen bestond er sinds 1978 het bijzonder bruggpensioen voor oudere werklozen. Die stelsels berustten, in tegenstelling tot het conventioneel bruggpensioen, op een vrijwillige basis (geen ontslagvereiste). Ze werden echter respectievelijk in 1983 en 1982 opgeheven.

[6] Staehele, W.H. (1989).

[7] De ongepubliceerde werkloosheidsdata van de RVA geven per nijverheidstak (29 nijverheidstakken volgens de RVA-definitie) de aantallen uitkeringsgerechtigde volledig werklozen van 50 jaar en ouder; de oudere werklozen, en de niet als werkzoekenden ingeschreven voor de jaren 1980, 1985 en 1991, telkens op het einde van de maand december. Dat geldt ook voor de conventioneel bruggpensioneerden.

[8] De relatieve uitstroom is de verhouding tussen de uitstroom van mannen of vrouwen en het totaal aantal personeelsleden in 1991 in de desbetreffende beroepsgroep (arbeiders, bedienden of kaderleden). Wanneer de uitstroomgegevens echter betrekking hebben op de totale populatie mannen of vrouwen in de onderneming, dan worden deze gegevens gerelateerd aan de totale populatie mannen of vrouwen in de onderneming in 1991. Daar steeds gerelateerd wordt aan gegevens van het personeelsbestand eind 1991 vertonen onze uitstroomgegevens enige onnauwkeurigheid en zijn zij vermoedelijk een overschatting van de werkelijke uitstroom.

[9] Met een geïntegreerde benadering bedoelen we dat de overheid in haar arbeidsmarktbeleid alle uitdredingskanalen (bruggpensioen, werkloosheid, vervroegd pensioen en medische ongeschiktheid) tegelijk moet aanpakken.

[10] Cuyvers, L., e.a. (1990).

[11] De stratificatie gebeurde op basis van de RSZ tewerkstellingsstatistiek *Aantal op 30 juni 1990 in de sociale zekerheid opgenomen werkgevers en werknemers. Geregionaliseerde statistiek*, tabel 16, blz. 54. De stratificatie gebeurde op basis van 2 criteria: de sector en het aantal werknemers (minimum 50).

[12] Johnson, P. (1990).