

PERSCOMMUNIQUÉ

Zijn werknemers van 50 jaar te duur? De component 'leeftijd' in de loonvorming (artikel voor het Economisch Tijdschrift van juni 2014)

Net als in andere EU-landen is de werkgelegenheidsgraad van de 55-plussers in België de afgelopen jaren gestegen, maar hij ligt wel nog steeds 9 procentpunt onder het gemiddelde in de EU. In het licht van de vergrijzing van de bevolking, die zich geleidelijk ook begint af te tekenen in de leeftijdsstructuur van de werknemers in de ondernemingen, is de arbeidsvraag naar deze leeftijdsgroep een cruciale economische en sociale opgave.

Beschouwt men het geheel van de indienstnemeningen in 2012, dan blijkt dat 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 voor de indienstnemeningen een dalende relatie met de leeftijd vastgesteld. Het profiel bij de beëindigingen van banen verschilt zeer sterk: de personen in de jongste leeftijdscategorieën vertegenwoordigen een groot deel van die beëindigingen (voornamelijk als gevolg van banen met een contract voor bepaalde duur en uitzendbanen), maar vanaf 55 jaar wordt ook het aandeel van de beëindigingen groter.

Dit laatste verschijnsel wordt verklaard door het beroep dat wordt gedaan op de regelingen voor een vervroegde uittreding uit het beroepsleven. In de jaren 1970-1990 werd het gebruik van deze regelingen zowel door de werkgever als door de werknemer als positief ervaren. De afgelopen jaren zijn deze vervroegde-uittredingsregelingen geleidelijk verstrengd, door de verhoging van de leeftijd waarop men vervroegd kan uittreden en door de verzwaring van de vereiste loopbaanvoorwaarden; dit geldt in het bijzonder voor het brugpensioen (herdoopt tot 'werkloosheid met bedrijfstoelage', aangezien men deze personen wil activeren) en de tegenhanger ervan voor de vroegere werknemers van kleinere ondernemingen (stelsel van de oudere werklozen die zijn vrijgesteld van het zoeken naar werk).

De eerder gunstige regelingen voor vervroegde uittreding, de talrijke beëindigingen van banen en het geringe aantal indienstnemeningen in deze leeftijdscategorieën zorgen ervoor dat de geschatte loopbaanduur in België 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 (koppeling van de normale pensioenleeftijd aan de levensverwachting, systeem van mali bij vervroegde uittreding, enz.).

Het verloop van de bezoldigingen is in alle Europese landen, zij het in verschillende mate, gekoppeld aan de leeftijd. 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: er heeft mogelijk een (auto-)selectie plaats van de personen die na de leeftijd van 50 jaar aan het werk blijven, waarbij enkel de best bezoldigden actief zouden blijven.

De lonen verschillen naargelang de grootte van de onderneming, de bedrijfstak, het scholingsniveau, de beroepservaring en de anciënniteit in de onderneming. De verschillen volgens het scholingsniveau worden doorgaans groter met de leeftijd. De stijging is vooral groot voor hooggeschoolden. Uit economisch oogpunt is de stijging van de lonen op basis van de anciënniteit niet problematisch indien ze een toename van de productiviteit weerspiegelt.

De arbeidsproductiviteit is evenwel niet rechtstreeks waarneembaar. Wil men de individuele productiviteit niet nagaan door middel van psychometrische tests omdat die niet noodzakelijkerwijs 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 het stellen met geaggregeerde metingen. Een mogelijke benadering is de meting van de invloed die de wijziging van de leeftijd van het personeel van de ondernemingen heeft op de productiviteit. Voor België tonen de resultaten van econometrische studies aan dat een groter aandeel van werknemers van 50 jaar en ouder gemiddeld beschouwd op de rentabiliteit van de ondernemingen weegt.

In België weerspiegelt de manier waarop de dialoog tussen de sociale partners is georganiseerd vandaag nog steeds het onderscheid tussen het arbeiders- en bediendenstatuut. Het overgrote deel van de collectieve overeenkomsten die de functies en de overeenkomstige loonschalen voor de bedienden vastleggen, voorzien inderdaad in een baremieker verloop op basis van de anciënniteit van de werknemer, terwijl een dergelijke aanpassing niet bestaat voor de arbeiders, voor wie ervaringsgebonden loonstijgingen veranderingen van functie en dus van loonschaal vereisen.

De sociale partners zouden in hun dialoog rekening moeten houden met de problematiek van het anciënniteitsaandeel in de barema's, teneinde de werknemers aan te moedigen langer actief te blijven, zonder evenwel de lasten van de ondernemingen bovenmatig te verzwaren.

De productiviteit van de oudere werknemers kan overigens worden verhoogd door de opleidingsinspanningen op te voeren, door aangepaste arbeidsomstandigheden te creëren, onder andere door ergonomische verbeteringen in de werkposten, en door een betere arbeidsorganisatie.