
Duurzame inzet(baarheid) van vijftigplussers. Epiloog

Een belangrijke horde genomen

In het kader van 'Vlaanderen in Actie' en de 'Europa 2020'-strategie heeft Vlaanderen zich tot doel gesteld om tegen 2020 een werkzaamheidsgraad van 76% te halen. In 2011 kende het Vlaams Gewest een werkzaamheidsgraad van 71,9%, nog ruim vier procentpunten te gaan dus. Er zijn subdoelstellingen voor 50-plussers (60% in 2020) en voor 55-plussers (50% in 2020). Die subdoelen zijn nog ver verwijderd. In 2011 telden we immers slechts 53,6% werkzame 50-plussers en amper 38,9% werkzame 55-plussers. De update van de boordtabel eindeloopbaan bevestigt het moeizame proces. Het oranje licht overheerst opnieuw in de editie 2012. Dit is de kleur van de 'aarzelende vooruitgang'. Er is wel progressie op heel wat eindeloopbaanindicatoren, maar de overtuigende sprong voorwaarts blijft uit. De matige scores op deze individuele drijfkrachten stralen uiteindelijk ook af op de strategische doelstelling om 50% van de 55-plussers aan het werk te krijgen. Ten opzichte van de vooropgestelde doelstelling (50%) en het Europees gemiddelde (47,1%) was de progressie immers ondermaats. Niet dat we plafonneren. Integendeel, er is in tien jaar tijd aanzienlijke vooruitgang geboekt. Sedert 2001 steeg de werkzaamheid van Vlaamse 50-plussers met 13,5 procentpunten, die van 55-plussers zelfs met 14,3 procentpunten. Er is bovendien reden voor optimisme. Waar tot voor kort al onze business-as-usual of BAU-simulaties uitwezen dat het 50%-doel tegen 2020 bijzonder moeilijk te realiseren zou zijn, heeft de regering Di Rupo I met de verstrenging van de leeftijd- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegd rustpensioen een erg belangrijke horde genomen. De officiële pensioenleeftijd blijft weliswaar 65 jaar,

maar vanaf 2013 stijgt de minimumloopbaan voor vervroegd rustpensioen stelselmatig van 35 naar 40 jaar (in 2015). De minimumleeftijd wordt jaarlijks met een half jaar opgetrokken om uiteindelijk op 62 jaar te belanden in 2016. Al zal men ook dan nog op 60 of 61 kunnen uitreden indien men een lange loopbaan van 42 of 41 jaar kan aantonen. Belangrijk is ook dat het brugpensioen duurder wordt voor werkgevers. Het wordt ook taalkundig gecorrigeerd: niet langer een brug naar het pensioen, wel een *stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag* of SWT. De 'locking in'-effecten zullen wellicht sterk blijven, maar de toegang tot het SWT verstrengt aanzienlijk, gezien de minimumleeftijd naar 60 jaar evolueert en een minimumloopbaan van 40 jaar geëist zal worden. Voor ondernemingen in moeilijkheden of herstructurering evolueren we naar een minimumleeftijd van 55 jaar in 2018, terwijl deze in de oude regeling op 50 jaar lag.

Een hervorming met impact

De simulaties die we in dit themanummer hebben uitgewerkt, wijzen op een aanzienlijk effect van de Di Rupo-hervormingen. In het BAU-scenario verwachten we voor het Vlaams Gewest een evolutie naar 46,1% werkzame 55-plussers in 2020. De simulaties van de Di Rupo-hervormingen stuwden dit resultaat naar 49,1%. Een nog extremer '2 years extra'-scenario brengt ons zelfs bij 51,3% werkzame 55-plussers. Voor België is het plaatje minder rooskleurig, met een stijging van 43,7% onder het BAU-scenario naar (afhankelijk van het scenario) een resultaat tussen 46,5% en 48,4% werkzame 55-plussers. Dat zelfs het meest optimistische scenario ons

niet bij 50 procent werkzame Belgen brengt, geeft aan dat we de ambities best scherp houden. Temeer omdat onze simulaties een 'maximaal' tewerkstellingseffect schatten. In de simulaties gaan we er immers vanuit dat de betrokkenen effectief langer aan het werk zullen blijven om aan de nieuwe criteria voor vervroegd uitrede te voldoen. In de mate dat ze doorstromen naar werkloosheid of arbeidsongeschiktheid zal de vooruitgang kleiner zijn. Al moeten we er ook rekening mee houden dat de trend om alsmaar langer te studeren en dus later in de arbeidsmarkt te stappen, de mogelijkheden voor vervroegde uitrede verder zullen inperken. De groep die bijvoorbeeld op de leeftijd van 60 of 61 jaar aan de loopbaanvoorwaarden voldoet, zal immers geleidelijk kleiner worden. Maar laat ons vooral onthouden dat we simulaties en geen prognoses hebben gepresenteerd. In deze simulaties zijn we impliciet van de assumptie vertrokken dat er een één-op-één-relatie is tussen een verruiming van het arbeidsaanbod en de toename van de tewerkstelling. Deze assumptie maakt volledig abstractie van de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Met een zwakke conjunctuurevolutie zal de vraag naar arbeid wellicht niet evenredig met het aanbod stijgen. Mogelijk zal het positieve tewerkstellingseffect bij de 55-plussers deels geneutraliseerd worden door een krimp in andere leeftijdsgroepen. Als de 55-plussers massaal de uitrede uitstellen, wordt het wellicht voor werklozen en jongere generaties moeilijker om een job te vinden. We moeten dus met substitutie-effecten rekening houden. De prognoses van het Federaal Planbureau (2012) geven aan dat dit voor de eerstkomende jaren een reëel risico is en dat de globale werkloosheid hierdoor verder zal toenemen.

Later vroeger uitreden

Dat de eindloopbaanmaatregelen van Di Rupo I effect zullen hebben, blijkt ook wanneer we de werking van de nieuwe uitrederegels simuleren op de populatie loontrekkenden die in 2007 in België met vervroegd pensioen gingen. Bijna zes op tien van hen zouden ook bij toepassing van de vanaf 2016 gangbare regels op exact dezelfde leeftijd met vervroegd pensioen kunnen gegaan zijn. Een groot aandeel van de in 2007 vervroegd gepensioneerden voldeed immers aan de uitzonderingscriteria die ook in de toekomst zullen gelden voor 'lange

loopbanen' (42 loopbaanjaren voor vervroegd pensioen op 60, 41 loopbaanjaren voor vervroegd pensioen op 61). Een kleine vier op tien van de in 2007 vervroegd gepensioneerden had wél één of enkele jaren langer aan de slag moeten blijven indien de nieuwe criteria toen al ingang zouden gekregen hebben. Sommigen één bijkomend jaar, anderen twee, drie of vier extra jaren. Iets meer dan 5% van de in 2007 vervroegd gepensioneerden zou met de in 2016 geldende criteria pas op de officiële pensioenleeftijd van 65 jaar met rustpensioen kunnen gegaan zijn. Terwijl in 2007 74% van de vervroegd gepensioneerden op 60 jaar al in aanmerking kwam voor vervroegd pensioen, zou dit aandeel met de 2016-regels gereduceerd zijn tot 38%. Op de leeftijd van 61 zou het aandeel *eligibles* gereduceerd zijn van 83% naar 60%, op de leeftijd van 62 van 90% naar 78% en op de leeftijd van 63 van 97% naar 88%. Prognoses mogen aan deze cijfers niet verbonden worden. De loopbaanopbouw van toekomstige uitredende generaties zal er immers heel anders uitzien dan de loopbaanhistoriek van generaties die intussen al de leeftijd van 65 jaar gepasseerd zijn. Maar we kunnen uit de simulatie wel concluderen dat de impact van de nieuwe leeftijds- en loopbaanvoorwaarden aanzienlijk is. En waarschijnlijk in realiteit alleen maar groter zal worden. Immers, als gevolg van de alsmaar latere arbeidsmarktintrede zullen de jongere en hoger geschoolde generaties wellicht in veel mindere mate 'lange loopbanen' kunnen voorleggen op 60 of 61 jaar.

Management by objectives

Het is niet in te schatten tot hoeveel extra loopbaanmaanden en -jaren de nieuwe grenzen zullen leiden, hoe de verlenging van loopbanen de tewerkstellingskansen in jongere leeftijdsgroepen zal beïnvloeden, en of de vraag naar arbeid voldoende zal aantrekken om de langere beschikbaarheid voor de arbeidsmarkt te vertalen in substantieel hogere werkzaamheid. Maar wat momenteel telt, is dat de maatregelen er *zijn*. Of ze zullen zorgen voor de fundamentele omslag van een *early exit* naar een *delayed exit* of *active ageing* cultuur, is mede afhankelijk van de aangehouden aandacht voor structurele hervormingen van het pensioenstelsel en de arbeidsmarkt. Blijft natuurlijk de vraag waarom we zo gefocust zijn op dat 50%-doel. De wijze waarop

er over gecommuniceerd wordt, wekt soms de indruk alsof het hier over een doel op zich gaat, alsof de toekomst gered is zodra de teller overslaat van 49,99 naar 50,00. Dat is natuurlijk niet zo. De 50%-doelstelling wordt vaak foutief gekaderd, namelijk in concurrentiële of in benchmarktermen. We moeten naar 50 procent omdat we achterop lopen, omdat die kaap elders al lang bereikt is, omdat Europa het zo zegt, omdat 38% nu eenmaal weinig is. Dit soort 'rationales' is weinig wervend en sterkt alleen het gevoel dat we in een soort *rat race* tussen welvaartsstaten terecht gekomen zijn. Een race zonder zichtbare eindmeet. Daar gaat het natuurlijk niet om. De 50%-doelstelling is een nuttige vorm van *management by objectives*. Het is een afspraak, een conventie die ons streven naar een hogere werkzaamheid concreet maakt. Maar op zich is die hogere werkzaamheid in eerste instantie een middel om een belangrijk socio-economisch doel te realiseren: de uitbreiding van het economisch draagvlak door toename van het aantal bijdrageplichtigen en afname van het aantal uitkeringsafhankelijken, om op die manier de risico's eigen aan een oplopende afhankelijkheidsratio in te perken en zo de financierbaarheid van een sterkere sociale zekerheid veilig te stellen. De 50 procent werkzame 55-plussers is daarbij een mikpunt maar geen eindpunt. Zo becijferde de Studiecommissie voor de Vergrijzing dat, als we de budgettaire meerkost van de vergrijzing binnen aanvaardbare (betaalbare) grenzen willen houden, we in 2030 een werkzaamheidsgraad van 62% bij de 55-plussers zouden moeten realiseren. Om daar te geraken zijn grotere wortels en af en toe hardere stokken nodig. En een regering die ze durft te hanteren.

Last of lust, een must!

De socio-economische doelstelling is er ook één van intergenerationele solidariteit, een poging om last en lust in balans te houden over generaties heen. Dat is een doelstelling die zou moeten 'verenigen'. Ze is niet links of rechts, niet syndicaal of patronaal. Of zoals Fons Leroy het mooi uitdrukte in een recente column: "Hoe dan ook dwingt de huidige sociaaleconomische, politieke en maatschappelijke context ons om méér mensen langer aan het betaalde arbeidsproces te laten deelnemen. *Last of lust*, een hogere werkzaamheidsgraad is een *must*". Overigens bevat het citaat wel meer belangrijke

woorden. Bijvoorbeeld dat het gaat om *deelnemen* aan het betaalde arbeidsproces. Al te vaak wordt langer werken voorgesteld als een kwelling, iets dat moet tegen heug en meug. De associatie met een gevangene die zijn aanvraag voor vervroegde vrijlating afgewezen ziet, is soms niet ver weg. Tegenover elke werknemer die mikt op vervroegde vrijlating uit de arbeidsmarkt, staat er echter ergens één die er via betaalde arbeid bij wil blijven horen en zich de gevangene weet van een arbeidsmarkt die ver voor de vervaldatum afschrijft. Het citaat schetst ook helder dat het niet alleen gaat om langer werken, maar ook om het betrekken van *meer mensen*. Het is de verhoging van de globale werkzaamheidsgraad die van belang is. Langer werken is daarbij slechts één, weliswaar belangrijk, middel. Soms wordt het eindeloopbaandebat dermate dominant in ons praten en denken over de arbeidsmarkt, dat we vergeten dat er ook op vele andere fronten winst te boeken is. Of vindt u het normaal dat Henegouwen 36,9% jeugdwerkloosheid kent, dat in de nochtans jonge Brusselse bevolking amper 59 op 100 20- tot 64-jarigen aan het werk zijn, dat niet-EU-burgers in Vlaanderen vijf keer meer risico op werkloosheid lopen dan de Vlamingen met Belgische nationaliteit, dat de Waalse activiteitsgraad nog geen 70 procent bedraagt? We mogen ons niet blind staren op het einde van de loopbaan, we moeten oog blijven hebben voor *al* het onbenut potentieel. De te lage werkzaamheid is immers niet alleen te wijten aan samengebalde carrières. Er is progressiemarge in alle fasen van de loopbaan. Behalve bij de Vlaamse 30- tot 44-jarigen, die in het spitsuur van de loopbaan met maar liefst 88,3% aan de slag zijn. Recordhoogte!

Vorbij het participatieperspectief

Er is nog een tweede correctie nodig in ons management van arbeidsmarktobjectieven. We focussen te veel op verhoging van de werkzaamheidsgraad en te weinig op de uitbreiding van het arbeidsvolume. Werkzaamheid kan vanuit twee perspectieven benaderd worden. Enerzijds is er het participatie- of integratieperspectief. Hier is het doel om zoveel mogelijk mensen te laten deelnemen aan de arbeidsmarkt. Dit kan voltijds, maar ook via grote of kleine deeltijdarbeid. Anderzijds is er het macro-economisch perspectief van waaruit gekeken wordt naar het via arbeid gecreëerde

economisch draagvlak. Dit draagvlak is afhankelijk van vier factoren: (a) de bevolking op actieve leeftijd binnen de totale bevolking, (b) het werkende gedeelte van deze bevolking op actieve leeftijd (de werkzaamheidsgraad), (c) het gemiddelde aantal uren dat door deze werkende mensen wordt gepresteerd per jaar (de arbeidsduur), en (d) het bruto binnenlands product dat ze per uur genereren (de arbeidsproductiviteit). Elk van deze vier factoren is cruciaal. Stel dat almaar meer mensen aan de slag zijn (factor b), maar dat via allerlei prestatieverminderingen hun arbeidsduur daalt (factor c), dan leidt dit in het beste geval tot een zekere daling van het aantal uitkeringsafhankelijken. Het verandert echter weinig aan de totale welvaartscreatie of bijdrage aan sociale zekerheid. Bepaalde flankerende eindeloopbaanmaatregelen moeten tegen deze achtergrond geëvalueerd worden. Denk aan de landingsbanen, of de geleidelijke afbouw van arbeidstijd ten voordele van vrije tijd. In de publieke en politieke opinie worden landingsbanen vaak gezien als stimulans tot uitstel van uittrede. Sommige studies meten positieve effecten op de loopbaanlengte (Gustman & Steinmeier, 2004), of geven aan dat vrouwen die meer uren werken dan hen lief is sneller zouden uitreden indien landingsbanen niet zouden bestaan. Andere studies geven aan dat deze vormen van vrijwillige arbeidstijdreductie de definitieve uittrede uit de arbeidsmarkt versnellen (zie Machado & Portela, 2012). Zo wijzen Van Looy et al. (2012) er in hun bijdrage aan dit themanummer op dat arbeidsduurvermindering net gebruikt wordt als opstap naar vervroegde uittrede. Maar zowat alle beschikbare studies zijn het op één punt wel eens, namelijk dat landingsbanen het totale beschikbare *arbeidsvolume* of arbeidsaanbod drukken. Ze leiden in totaliteit tot minder gewerkte uren. Waar mee we niet willen zeggen dat deze loopbaan-systemen dan maar meteen over de haag moeten gegooid worden; wel dat in arbeidsmarktbeleid niets is wat het lijkt. Met de recente maatregelen opteert de federale regering er alvast voor om de neerwaartse druk op het arbeidsvolume die uitgaat van prestatieverminderingen af te zwakken. Het Federaal Planbureau (2012) becijferde dat de verstrengde voorwaarden inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet tegen 2014 het niveau van de arbeidsduur zouden opkrikken met 0,15 procentpunt (tegenover de situatie bij ongewijzigd beleid).

Meer werknemers, minder gelijkgestelden

Nu we het hebben over het arbeidsvolume, kunnen we ook eens praten over de gelijkgestelde dagen. Dagen die we wel *honoreren* in onze pensioenstelsels, maar tijdens dewelke niet *bijgedragen* wordt aan die stelsels. Daar zijn natuurlijk heel wat legitieme redenen voor. Maar naast de legitimiteit, moeten we ook oog hebben voor de omvang en betaalbaarheid. We kijken opnieuw naar de cohorte die in 2007 vervroegd op rustpensioen ging. Vervroegd pensioen kan pas als men een minimum aantal loopbaanjaren heeft. Een loopbaanjaar staat gelijk aan een kalenderjaar met minstens 104 actieve dagen. *Actieve* dagen zijn echter niet noodzakelijk *gepresteerde* dagen. Het kan ook gaan om gelijkgestelde dagen. Jaren waarin de som van gepresteerde en gelijkgestelde dagen onder 104 blijft, tellen niet mee in de pensioenloopbaan. Kijken we naar diegenen die in 2007 op vervroegd pensioen gingen, dan merken we dat 80 procent minstens 39 loopbaanjaren liet optekenen. Bijna drie kwart behaalde 40 loopbaanjaren of meer. Mooi, heel mooi. De glans verbleekt echter als we de pensioenloopbaan opdelen in gepresteerde en gelijkgestelde dagen. Gemiddeld bestond een pensioenloopbaan bij vervroegd gepensioneerde mannen voor 84,1% uit gepresteerde en voor 15,9% uit gelijkgestelde dagen. Bij de vrouwen was dat 68,9% tegenover 31,1%. De glans verdwijnt wanneer we vervolgens kijken naar het aantal loopbaanjaren waarin gelijkgestelde dagen 'noodzakelijk' waren om een pensioenloopbaan van 35 jaar te bereiken. Het gaat om loopbaanjaren waarin gelijkgestelde dagen nodig waren om de drempel van 104 actieve dagen te behalen. Liefst 28% van de mannen en 58% van de vrouwen met een vervroegd rustpensioen had gelijkgestelde dagen nodig om tot 35 loopbaanjaren te komen. Ongeveer 15% van de mannen en 18% van de vrouwen waren voor één tot vijf loopbaanjaren afhankelijk van gelijkgestelde dagen. Ongeveer 17% van de vrouwen was zelfs in 11 tot 20 loopbaanjaren afhankelijk van gelijkstellingen om tot de drempelwaarde van 104 actieve dagen te komen. Bij bijna 8% van de vrouwen liep dit aantal loopbaanjaren zelfs op tot meer dan 20. Braes et al. (2011) wezen er eerder voor de totale groep van in 2007 nieuw gepensioneerden al op dat de mannen in deze cohorte gemiddeld amper 27,7 gewerkte jaren doorheen de loopbaan lieten optekenen,

tegenover 18,1 gewerkte jaren bij de vrouwen. Zowel de mannen als de vrouwen lieten gemiddeld maar liefst een tiental gelijkgestelde jaren optekenen. De vrouwen kenden in hun loopbaan, bovenop, nog eens gemiddeld 16,6 inactieve jaren, bijna 2,5 keer meer dan de mannen. Het zijn cijfers die vragen oproepen. Zijn de criteria om te kunnen spreken van een loopbaanjaar niet al te soepel? Is het een goed idee om dit te beperken tot 104 actieve dagen en daarbij zonder beperking rekening te houden met gelijkgestelde dagen? Moeten er geen strakkere limieten staan op het aantal in te brengen gelijkgestelde dagen? Is het wel correct om al die dagen volledig gelijk te stellen met alle gepresteerde dagen? Heeft het wel zin om bij de bepaling van de pensioenloopbaan per kalenderjaar te rekenen? Is het niet eenvoudiger om de actieve periodes te cumuleren over heel de loopbaan (cf. supra, onze berekening van de 84,1% gepresteerde dagen bij mannen; 68,9% bij vrouwen)? Kan de pensioenloopbaan niet beter berekend worden op basis van het totale volume aan voltijds equivalent gewerkte/actieve jaren, met daaraan gekoppeld een bepaalde te respecteren verhouding tussen gepresteerde en gelijkgestelde periodes? De vragen stellen, is ze ook beantwoorden.

Hoed U voor de omgekeerde U

We vermeldden eerder al de arbeidsproductiviteit als belangrijke economische hefboom. In relatie tot leeftijd en vergrijzing is de arbeidsproductiviteit een aandachtspunt. Er kunnen negatieve productiviteits-effecten uitgaan van een vergrijzend personeelsbestand. Onze analyses wijzen consistent op een omgekeerd U-vorming verband tussen de gemiddelde leeftijd van een personeelsbestand en de arbeidsproductiviteit. We noteerden een optimaal productiviteitsniveau bij een gemiddelde leeftijd van 38 jaar. Naarmate de gemiddelde leeftijd hoger is dan dit optimum, wordt de arbeidsproductiviteit geleidelijk lager. Idem wanneer de gemiddelde leeftijd lager is dan 38 jaar. We zien het omgekeerd U-vormig verband overigens in alle bestudeerde sectoren. Al zijn er belangrijke verschillen. De traditionele nijverheid (voeding, drank en tabak; textiel, machines en metaal) wordt gekenmerkt door een hogere optimale gemiddelde leeftijd. In de bouwsector daarentegen wordt de optimale gemiddelde leeftijd al bereikt op 35. In eerder traditionele dienstensectoren zoals

transport zien we dit wat hoger aftoppen op een gemiddelde leeftijd van 42 jaar. Sectoren zoals ICT en diensten aan bedrijven vertonen dan weer een uitgesproken jong profiel, met een lage optimale gemiddelde leeftijd. Onze resultaten zijn consistent met deze van Vandenberghe (2011). Beide studies komen met verschillende steekproeven uit Belgische data tot een identieke vaststelling, met een optimale gemiddelde leeftijd van 38 à 39 jaar. Gezien de gevoeligheid van de materie, is deze vorm van replicatie erg nuttig. De replicatie geeft houvast, meer grond onder de voeten. Ze geeft geen zekerheid, maar alvast een grotere waarschijnlijkheid dat de omgekeerde U wel degelijk een goede weergave is van de relatie tussen leeftijd en productiviteit.

Loon-leeftijd versus productiviteitsleeftijd

Een replicatie maakt conclusies echter nog niet sluitend en definitief. Zo kunnen we in de analyses van de relatie tussen gemiddelde leeftijd en productiviteit niet uitzuiveren welk aandeel van het effect toe te schrijven is aan leeftijd op zich dan wel aan de gemiddelde anciënniteit. Mogelijk is de neerwaartse productiviteitsevolutie bij wat hogere gemiddelde leeftijden eerder toe te schrijven aan inteelt en bedrijfsblindheid eigen aan een te laag personeelsverloop. Blijft overigens de vraag of we ons nu zorgen moeten maken. Het antwoord? Ja en neen. *Neen*, omdat een *gemiddelde* leeftijd van 38 à 39 jaar niet bepaald laag of 'jong' is, en mogelijk mee opwaarts verschuift met oplopende scholingsniveaus. *Neen*, omdat een verstandig bedrijf niet alleen statisch kijkt naar de optimale leeftijdsverdeling op één bepaald moment, maar ook rekening houdt met de dynamische effecten op de middellange termijn. De leeftijdsverdeling samentrekken rond het optimale niveau lijkt op de korte termijn efficiënt, maar vertaalt zich op de middellange termijn onherroepelijk in een snel vergrijzend personeelsbestand en op de lange termijn in een enorm vervangingsvraagstuk. *Ja*, omdat de loon-leeftijd curve weinig voeling houdt met de productiviteit-leeftijd curve. De combinatie van een stijgende loon-leeftijd curve met een parabolische productiviteit-leeftijd curve verscherpt de bedrijfseconomische effecten van een vergrijzend personeelsbestand. De in de analyses gehanteerde productiviteitsmaatstaven meten de toegevoegde waarde per VTE. De negatieve

effecten van interne veroudering zullen scherper zijn indien ook rekening gehouden wordt met de met leeftijd oplopende loonkosten. Precies daarom is het van belang om de loonspanning naar leeftijd binnen de perken te houden of – overeenkomstig het omgekeerd U-vormig verband – te evolueren naar piekloonsystemen. We komen hier nog op terug. Wat we hier vooral moeten onthouden, is dat langer werken ook zijn keerzijde heeft. Maar ook dat langer laten werken niet het gewenste effect zal hebben wanneer niet tegelijk zorg gedragen wordt voor de blijvende inzetbaarheid. Ook daar komen we nog op terug.

De vele betekenissen van leeftijd

We moeten wel opletten dat we uitspraken over de gemiddelde leeftijd van een personeelsbestand niet projecteren naar het individuele niveau. Achter het algemeen parabolische patroon gaat een grote variatie schuil. De hellingsgraad varieert met de mate waarin jobs meer of minder beroep doen op fysieke en/of mentale inspanning, de levensduur van de vereiste kennis, het belang van beroepservaring, de blijvende deelname aan opleiding, de individuele veerkracht en fysieke conditie, enzovoort. Al deze factoren maken dat in veel individuele gevallen de capaciteiten binnen de termijn van een loopbaan op peil blijven. Leeftijd is dan ook een lastig begrip met veel betekenissen. Neem (fictieve) Marc en Wim. Ze zijn beide 55 jaar en hebben dus dezelfde *chronologische* leeftijd. Ze verschillen echter in *fysiologische* leeftijd. Zo kan Marc fysiek al lang niet meer op tegen de chronologisch even oude Wim. Ook hun *organisatieleeftijd* verschilt. Wim, fit als hij is, heeft zonet de stap naar het senior management gezet en wordt daar door de 'old boys' als 'freshman' gezien, terwijl Marc na 30 jaar trouwe dienst als accountant bij het antiek meubilair wordt gerekend. Hun loopbaanverschillen gaan samen met verschillen in levensloop. Marc en Wim hebben een heel andere *life span age*. De ene schuimt in strakke jeans en met een jonge deerne aan de arm de festivals af. De andere herkent Werchter Classic hooguit als een jaarlijks terugkerend journaalitem. Het zijn deze vele invullingen van leeftijd die algemene bedenkingen over tanende productiviteit en dalende werkbereidheid zo gevaarlijk maken. Uit onderzoek op individueel niveau weten we dat naarmate de chronologische leeftijd oploopt, de

spreiding rond het gemiddelde productiviteitsniveau sterk toeneemt. Hierdoor boet de chronologische leeftijd aan relevantie in. Dé 50-plusser bestaat niet. Ook het vermoeden dat werknemers er collectief naar streven zo jong mogelijk uit te treden is een foute veralgemening. Voor velen is de uitrede uit het beroepsleven helemaal niet gewenst. Levenslooponderzoek toont juist dat de uitstap uit het arbeidsleven vaak een lastige transitie is: verlies van identiteit, problemen met de organisatie van beschikbare tijd, gemis van sociaal contact, enzovoort. Tegenover elke werknemer die snakt naar de relatieve rust van vervroegde uitrede, staat een medewerker die met lede ogen aanschouwt hoe hij omwille van te hoge loonkost of zijn chronologische leeftijd vroegtijdig naar de kringloop gestuurd wordt. Om daar dan niet meer verkocht te geraken. Eindstation.

Maak van de oudere werknemer weer een medewerker

De vele betekenissen van leeftijd en de grote verschillen in veerkracht en inzetbaarheid worden helaas uit het oog verloren zodra we beleid ontwikkelen en beslissingen nemen. Ondanks duidelijke verschillen in fysiologische, levensloop- en organisatieleeftijd, bakenen we stevast af op chronologische leeftijd. Van de ene op de andere dag word je 'oudere' werknemer. Plots word je een 'thema'. Je krijgt bijkomende verlofdagen of extra rechten op prestatievermindering, je wordt ontzien van overuren, men ontzegt je gerichte activering als je zonder werk valt, je komt in de comfortzone van het brugpensioen (excuus, SWT), je wordt niet meer uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Je wordt grijs op de arbeidsmarkt. Je wordt *ontzien*. Het zijn voorbeelden van hoe een maatschappij de chronologische leeftijd vertaalt naar een *sociale leeftijd* en zo de idee-fixe versterkt dat mensen van een bepaalde leeftijd een levensstijl, loopbaanverwachtingen en gebreken met elkaar gemeen hebben. De leeftijd wordt een sociaal brandmerk. Vervolgens oogsten we wat we zelf zaaien. De sociale leeftijd vertaalt zich immers in een bijhorende *psychosociale leeftijd*, in 50-plussers die zich als 'oudere werknemer' beginnen zien en voelen; en zich op grond van de signalen uit hun omgeving stap voor stap terugtrekken uit het actieve arbeidsleven. Op die manier maken we de cirkel rond. Want als 50-plussers

zich beginnen gedragen als 'oude werknemers', dan hoeft het niet te verbazen dat de relatie tussen gemiddelde leeftijd en productiviteit omgekeerd U-vormig is. De échte omslag van een *early exit* naar een *active ageing* cultuur is maar mogelijk wanneer in personeels-, (einde)loopbaan- en arbeidsmarktbeleid stapsgewijs minder gedifferentieerd wordt op chronologische leeftijd. Zodat de wat oudere werknemer weer gewoon *medewerker* wordt.

Laat ons zwijgen over leeftijd

Misschien is het eindloopbaanbeleid pas echt geslaagd zodra we niet langer om de haverklap over leeftijd praten. Nu *moeten* we op 65 met pensioen, *mogen* we er op 62 vervroegd mee stoppen, *kunnen* we op 58 of op 60 met brugpensioen, *zijn* we op 55 oudere werknemer. Alsof we op die leeftijden één grijze meute vormen, zonder verschil in inzetbaarheid en weerbaarheid. Om dezelfde reden hebben we het niet zo begrepen op de terminologie 'leeftijdsbewust' personeelsbeleid. Het doorsnee personeelsbeleid is al te lang veel te leeftijdsbewust geweest. Idem voor het loopbaanbeleid. In plaats van chronologische leeftijden als ankerpunten van de loopbaan te hanteren, moeten we minder over leeftijden praten. Zeg niet dat men op 62 vervroegd op pensioen kan, maar verduidelijk aan de modale Belg welke pensioenloopbaan hij of zij verwacht wordt te presteren. Bepaal hoeveel actieve arbeidsjaren de Belg in die pensioenloopbaan moet presteren en specificeer welke periodes van niet-werken daarbij in welke mate gelijkgesteld worden met werken. Doe dat zo dat werken aantrekkelijker is dan niet-werken. Met de verstrenging van de loopbaanvoorwaarden voor vervroegde pensionering en SWT is de overgang naar een zuiverder pensioenloopbaanmodel overigens ingezet. Een volgende stap is dat we de leeftijdsvoorwaarden wat lossier laten en het vooral over gepresteerde loopbaanjaren hebben. Eenvoudig is dat niet, en zulk pensioenloopbaanmodel moet degelijk administratief ondersteund worden met een '*mijn pensioenloopbaan*'-tool die helder maakt waar de teller staat en welke de implicaties van loopbaanbeslissingen zijn voor de toegang tot en de omvang van pensioenuitkeringen. Mensen denken en tellen immers in leeftijden: ik ben 38, word 50 en krijg een nieuwe 'voordeur', ben nog 8 jaar verwijderd van 62 en dus vervroegd pensioen, word 65 en ben

dus einde rit. Mensen weten hoe oud ze (chronologisch) zijn, maar hebben vooralsnog geen groot wit blad boven het bed hangen waarop ze het aantal gewerkte dagen, gelijkgestelde periodes of nog te verwerven loopbaanjaren turven. Denken in pensioenloopbanen vergt dus wat aanpassing. En liefst een transparante en begrijpelijke manier van tellen. We zouden natuurlijk ook kunnen overstappen naar een pensioenmodel op Nederlandse leest. De Nederlandse combinatie van de inkomensafhankelijke AOW (een forfaitair pensioenbedrag) en een veelal verplicht bedrijfspensioen (een tweede pijler) creëert een pensioen dat duidelijk gebaseerd is op het gemiddeld verdiende salaris tijdens het werkzame leven, en dat een heldere relatie garandeert tussen loopbaanlengte en pensioenopbouw. Wellicht niet zonder meer te transfereren, maar een nuttig voorbeeld om ons te laten inspireren.

De omgekeerde U is geen wetmatigheid

Vaak wordt gesteld dat 50-plussers meer moeite hebben om het hoge veranderingsritme aan te kunnen. Dit wordt vanuit wetenschappelijke hoek bevestigd. In steeds meer onderzoek wordt echter erkend dat de oorzaak niet alleen bij de 50-plusser ligt. Niet alleen de bereidheid om nog deel te nemen aan opleiding en ontwikkeling daalt met de leeftijd. Hetzelfde geldt voor de mogelijkheden die bedrijven daartoe bieden. Het is deze combinatie van persoonlijke en situationele factoren die verklaart waarom het productiviteitsniveau en de inzetbaarheid *gemiddeld* lager liggen aan het einde van de loopbaan. Deze factoren versterken elkaar ook. Als leidinggevenden een negatief beeld hebben van het aanpassingsvermogen van 50-plussers, dan is het niet zo verwonderlijk dat ook de wat oudere werknemer het gevoel krijgt dat hij niet echt meer meekan. Positief is alvast het besef dat situationele factoren een belangrijke rol spelen. Situaties kunnen met de juiste beleidsinitiatieven veranderd worden. Precies daarom moeten we de 'omgekeerde U' niet als een wetmatigheid of een gegeven accepteren. We moeten ze als een ten minste deels manipuleerbare relatie beschouwen. We moeten ervoor zorgen dat we de sterkten van 50-plussers leren benutten, en de mogelijk wat tanende productiviteit en inzetbaarheid compenseren. Blijvende inzetbaarheid komt immers niet vanzelf. Er

moet aan gewerkt worden en op ingezet worden. De bedrijfscases die in dit themanummer werden toegelicht kunnen vermoedelijk inspireren. De cases geven overigens mooi aan hoe investeringen in een activerend eindeloopbaanbeleid gedreven worden door de *sense of urgency* die uitgaat van de demografische dynamiek. Een *sense of urgency* creëer je bijvoorbeeld als een bedrijf het aandeel 50-plussers ziet oplopen naar 40 procent van het personeelsbestand. Niet investeren in 40 procent van het personeel is geen optie. Niet voorbereiden op hun vertrek evenmin.

Elke 50-plusser coach of mentor? Onzin

Dit brengt ons bij de vraag naar de ideale vormgeving van een eindeloopbaanbeleid op bedrijfsniveau. Op dit terrein worden de discussies vaak herleid tot de keuze tussen ontzien en ontwikkelen. Ontzien heeft een wat pejoratieve bijklank. Eigenlijk gaat het om accommoderende of adaptieve maatregelen, die er op gericht zijn de werkcontext 'lichter' te maken en aan te passen aan tanende capaciteiten, fysieke weerbaarheid, mentale veerkracht. Dit kan de vorm aannemen van taakverlichting, demotie, verkorting van arbeidstijd en inperking van overuren, ergonomische aanpassingen, enzovoort. Heel zinvol is het onderscheid tussen ontzien en ontwikkelen niet altijd. Specifieke personeelspraktijken zijn namelijk niet zo simpel 'dichotoom' in te delen. Afhankelijk van hoe een praktijk gebruikt wordt, zal die eerder ontzien of eerder ontwikkelen. Neem mentoring als voorbeeld. Vijftigplussers tot mentor bombarderen is één van die stereotiepe 'oplossingen' voor het einde van de loopbaan. Niet omdat we echt geloven dat 50-plussers – *ervaren* werknemers, u weet wel – daartoe best geplaatst zijn. Neen, heel vaak wordt de mentorrol voorgesteld vanuit een ontziologica. Men zoekt naar manieren om het takenpakket te verlichten, en de rol van de mentor is dan een manier om iemand toch nog min of meer nuttig in te schakelen. Maar vanuit een ontwikkelgedachte kan men zich de vraag stellen of de 50-plusser niet veeleer *mentee* dan mentor moet zijn. Als zich inderdaad problemen van relatieve veroudering voordoen, en sommige 50-plussers door de snelle verandering in werkmethode of technologie dreigen af te haken, waarom plaatsen we dan niet de jonge snaken die

de nieuwe technologie wellicht onder de knie hebben in de rol van mentor? Het zou een mooi signaal zijn, dat aangeeft dat de wat oudere collega niet op een zijspoor belandt en volop participeert in de investeringen in talent. Kortom, de 50-plusser als mentor vanuit een ontzie-logica en de 50-plusser als mentee vanuit een ontwikkellogica. Beide opties kunnen legitiem zijn, en afhankelijk van de context ook elk een valabele oplossing bieden.

Maak ontziebeleid niet tot default

We hebben geen principieel probleem met adaptief of ontziebeleid. Een ontziebeleid heeft voor specifieke jobs en werknemers ongetwijfeld nut. We denken aan fysiek zwaar of mentaal belastend werk. Aangepaste werkomgevingen kunnen belangrijk zijn voor langere inzetbaarheid in dit type werkcontexten. Het risico eigen aan ontziebeleid is echter dat we beperkte inzetbaarheid op wat hogere leeftijd als een gegeven accepteren. Het is een verzorgingsstrategie waarbij we preventief de arbeidscontext aanpassen aan veranderende fysieke of mentale vermogens. Het wijst op achterstand en achteruitgang, wat weer kan leiden tot negatieve inschatting van de inzetbaarheid. Hij of zij is geen kernspeler meer, staat niet langer in de basiself. Hij of zij blijft maar aan de slag dankzij 'bijzondere omstandigheden'. Hij of zij wordt verzorgd, niet ingezet. Dit zal afhaken eerder versnellen dan vertragen. Ontzien kan en moet af en toe, maar wordt best niet de *default* in eindeloopbaanbeleid. Het is dan ook belangrijk om bij ontziebeleid een aantal randvoorwaarden in acht te nemen. Ten eerste mag ontzien er niet toe leiden dat men vanaf een bepaalde leeftijd in zinloze jobs 'geparkeerd' wordt. Men moet zich ook in de aangepaste rol kunnen ontwikkelen. Ten tweede moeten we, wanneer we medewerkers proberen te ontzien door verantwoordelijkheden te verminderen of de taakbelasting te verlichten, dit juist communiceren. Het belang van respect en een positief zelfbeeld daalt immers niet met de leeftijd. Ontzien mag niet overkomen als een afrekening of een zijspoor. Het moet gecommuniceerd worden als een goedbedoelde poging om de balans tussen individuele mogelijkheden en de eisen van de werkomgeving in evenwicht te brengen. Instrumenten zoals de *workability index* zijn daartoe nuttig.¹ Ten derde is maatwerk van belang. Lang niet elke medewerker moet bij oplopende leeftijd ontzien

worden. Is een productiewerker nog volop productief op 58, behandel hem dan ook zo. Alsof hij 28 is. Precies daarom vinden we dat de verankering van een ontzietbeleid in algemene, leeftijdsspecifieke loopbaanrechten zijn doel voorbijgaat. Denk aan bijzondere rechten op prestatievermindering boven de leeftijd van 50 of 55, die zich eerder vertalen in leeftijdsgebonden wervingsdrempels en de relatieve kost van 50-plussers opdrijven. Nogmaals, dit betekent niet dat geen zorg moet besteed worden aan de kwaliteit van het werk. Werkbaar werk is sowieso van belang. Studies over vervroegde uit-trede geven aan dat mensen in banen met weinig autonomie, weinig taakvariatie, weinig taakbelangrijkheid en slechte sociale relaties sneller geneigd zijn uit te treden. We moeten op de werkvloer dus een werkklimaat creëren dat langer blijven werken aantrekkelijk maakt, het risico op psychische vermoeidheid (werkstress) verkleint, het welbevinden (werkbetrokkenheid, motivatie) in het werk vergroot, de kansen op bijblijven en competentieontwikkeling voorziet en arbeid combineerbaar houdt met privéleven. Maar dit zijn aandachtspunten voor alle jobs en medewerkers, van alle leeftijden. En hoe vroeger we er aandacht aan besteden, hoe minder we bij uitgebluste 50-plussers onze toevlucht moeten nemen tot ontzietbeleid.

Laat 55-plussers niet met rust

Bij investeringen in menselijk kapitaal wordt vaak uitgegaan van een *depreciatiemodel*. Men vertrekt van de idee dat iemands waarde piekt in het begin van de carrière, nadien uitvlakt en gestaag daalt tot aan het pensioen. Dit model stoelt op enkele misvattingen over leervermogen, leerwegen en opleidingsdeelname van 50-plussers. Een eerste misvatting is dat leidinggevendens altijd precies, en op een rationale manier bepalen wie wel en wie niet aan opleiding kan deelnemen. Vaak wordt verondersteld dat ze 50-plussers weerhouden van deelname omdat ze geen return verwachten. Maar zoveel doelgerichtheid is zelden te bespeuren in de aanpak van leidinggevendens. Ze hanteren zelden geboden en verboden. Wel merken we dat 50-plussers in dit soort beslissingen vrijer worden gelaten dan jongere medewerkers. Niet zozeer een tekort aan kansen is het probleem, wel het gebrek aan gezonde druk om ook 50-plussers te wijzen op de voordelen en het belang van opleidingsdeelname.

Hét probleem is wellicht dat we 50-plussers te veel met rust laten. Een tweede misvatting betreft het leervermogen. We weten dat, naargelang we ouder worden, we gemiddeld meer tijd en inspanning nodig hebben om opleidingstaken te klaren en meer moeite hebben om nieuwe inzichten te verwerven. Het cruciale probleem is hier echter één van groepstendentie: het behandelen van 50-plussers als één homogene groep, met weinig spreiding rond een gemiddeld gering leervermogen. We maken bovendien de fout, typisch aan een deficitmodel, om relatieve veroudering en terugval in leerprestaties als onomkeerbare processen te zien, die vanaf een bepaalde leeftijd voor iedereen onvermijdbaar zijn. We onderschatten ook het belang van opleiding. De vaststelling dat 50-plussers die op het werk meer aan scholing deelnemen ook langer actief blijven op de arbeidsmarkt is goed gedocumenteerd. Een derde misvatting is dat de doorsnee medewerker 'uit zichzelf' de competenties op peil houdt. Die inspanning wordt doorgaans pas geïnduceerd door een belangrijke wijziging in job of loopbaan. De overstap naar een nieuwe functie of rol impliceert en stimuleert het verwerven van nieuwe competenties. Wat meer mobiliteit tussen jobs doorheen de opeenvolgende loopbaanfasen kan ook de ervaringsvariatie en, indirect, de blijvende inzetbaarheid bevorderen. Confrontatie met verandering versterkt het aanpassingsvermogen. Maar ook hier is niets vanzelfsprekend. De inperking van de functieverblijftijd is zelden een noodzakelijke en bijna nooit een voldoende voorwaarde voor blijvende inzetbaarheid. Ook hier hangt erg veel af van het soort job en de variatie in die job. Het tegengaan van 'vastroesten' kan ook op heel andere manieren gebeuren dan door werknemers geforceerd van functie te laten wijzigen. Medewerkers verstarren immers vaak veeleer in hun denken dan in hun situatie. Dagelijks voldoende uitgedaagd worden in de job is wellicht dan ook belangrijker voor blijvende inzetbaarheid.

Wat het verschil maakt? Dat beetje proactiviteit

Ook de attitude van de leidinggevende en de groepscohesie zijn bepalende factoren. Einde-loopbaanbeleid wijkt in die zin niet noodzakelijk af van de standaard van goed personeelsbeleid. Het komt er op aan een op betrokkenheid gericht

personeelsbeleid te ontwikkelen en bij de toepassing van dit personeelsbeleid niet uit te sluiten op basis van leeftijd. De rol van leidinggevend is daarbij *key*. Zij moeten gevoel hebben voor leeftijdsverschillen en bewust zijn van het verschil dat ze kunnen maken. Ten eerste is een consulterende houding van belang. Ze moeten medewerkers van alle leeftijden aansporen om ideeën en suggesties te uiten, en deze ideeën ook in overweging nemen als ze het er niet helemaal mee eens zijn. Die consulterende houding zet medewerkers aan tot meedenken, en dat is cruciaal om bij te kunnen blijven. Meedenken over wat de chef omhanden heeft of met welke veranderingen hij of zij heeft af te rekenen, maakt de medewerkers op een spontane manier attent voor de vele veranderingen die anders onopgemerkt dreigen voorbij te gaan (*change blindness*). Het vermindert ook de weerstand tegen verandering en dus meteen ook het risico op vastroesten. Ten tweede is de ontwikkelingsgerichte houding van belang. Het is belangrijk dat medewerkers voldoende leergericht blijven, zich laten drijven door de vraag hoe ze het volgende keer alweer beter kunnen doen. Dit kan door hen te stimuleren om op nieuwe manieren over problemen na te denken, maar ook door hen voldoende uitdagende verantwoordelijkheden te (blijven) geven. Ook positieve feedback over fouten of verbeteringspunten is cruciaal. Dat zijn de echte kansen om te leren. Ten derde is voldoende *proactiviteit* in de opvolging van belang. Een preventief beleid maakt vooral in de middenfase van de loopbaan het verschil (de veertigers en jonge vijftigers). Op dat moment moet bekeken worden of de kennis- en ervaringsopbouw voldoende breed is zodat het risico van stagnatie in latere loopbaanfasen vermeden kan worden. Het is in deze middenfase dat kwalificatieversterking via training en opleiding aantoonbaar zinvol zijn. Eens pakweg de 55 gepasseerd, is het vermoedelijk wat laat, en moet meer aandacht gaan naar curatief beleid dat gericht is op het zo lang mogelijk in stand houden van de inzetbaarheid. Al te vaak stellen we vast dat iemand plots 'out' is, zonder dat we dit ook maar enigszins zien aankomen hebben of iets ondernomen hebben om het te voorkomen. Vooruitkijken is de boodschap. Medewerkers die in de gevarenzone komen, moeten aangesproken worden. Dit kan via loopbaan- en functioneringsgesprekken, bij de bespreking van persoonlijke ontwikkelingsplannen of in de dagelijkse omgang. Proactiviteit is een *houding* van

leidinggevend en directe collega's, geen formele personeelspraktijk. Het is aan mensen in de directe werkomgeving om oog te hebben voor sluimerende problemen. Ook hier is maatwerk geboden. Maatwerk betekent dat in functioneringsgesprekken specifieke omstandigheden moeten worden besproken die kunnen bijdragen aan inzetbaarheid en goede gezondheid.

Herintrede, de tweede hefboom

We hebben twee hefbomen om de werkzaamheid van 50-plussers te stimuleren: hen langer aan de slag houden (*retentie*) en hen, indien werkloos of inactief, zo snel mogelijk aan een baan helpen (*berintrede*). Die tweede hefboom is momenteel te zwak. In Europa bengelt België met Griekenland en Slovenië aan de staart wanneer we kijken naar de hertewerkstellingskans van werkloze 50-plussers. In alle andere landen ligt die kans minstens tweemaal zo hoog, in landen als Denemarken, het Verenigd Koninkrijk of Noorwegen zelfs meer dan vijfmaal zo hoog. Niet dat er geen vooruitgang is geboekt. Zo nam het aantal indiensttredingen van 50-plussers in Vlaanderen gestaag toe van 2004 tot 2007. Na een knik in de crisisjaren is het verlies in 2010 deels goedge maakt en heeft de opwaartse trend zich in 2011 hersteld. Ook het aandeel 50- tot 64-jarigen in het totaal van de indiensttredingen steeg nagenoeg ononderbroken van 3,7% in 2000 tot 6,6% in 2007. De daling in het aantal indiensttredingen in 2008-2009 manifesteerde zich echter sterker bij de 50-plussers dan gemiddeld. Hierdoor verslechterde de relatieve positie tijdelijk. In 2011 eindigen we voorlopig op 6,9% 50-plussers bij de indiensttredingen, het hoogste niveau in de tijdsperiode 2000-2011. Zetten we het aantal indiensttredingen af tegen de beroepsbevolking (de groep die zich aanbiedt op de arbeidsmarkt en dus potentieel in aanmerking komt om in een nieuwe job te starten), dan krijgen we een minder rooskleurig beeld. De instroomgraad (dit is het aandeel van de beroepsactieven dat in een bepaald jaar in een nieuwe job is gestart) kende een geleidelijke stijging van 2,7% in 2000 tot 3,4% in 2007. Tussen 2008 en 2010 daalde de instroomgraad terug tot 2,5%, op de jaren 2003-2004 na het laagste niveau. De aanwas van de beroepsbevolking bij 50-plussers werd niet gevolgd door een gelijkmatige toename van de indiensttredingen bij de doelgroep. Terwijl de

beroepsbevolking tussen 2007 en 2010 toenam met liefst 14%, daalde het aantal indiensttredingen bij 50-plussers met 16%. In 2011 kunnen we opnieuw een toename verwachten. Uit de voorlopige cijfers blijkt een stijging van de instroomgraad tot 2,9%.

Herintrede, aangezwengeld door langere loopbanen?

We moeten er dus rekening mee houden dat de ononderbroken stijging van de beroepsbevolking in de leeftijdsklasse 50 tot 64 jaar niet volledig gereflecteerd wordt in de indiensttredingen. Anders geformuleerd: de groei van het aantal indiensttredingen van 50-plussers houdt geen gelijke tred met het vergrijzingsritme van de beroepsbevolking. Vraag is of we hier verandering en vooruitgang in kunnen verwachten. In Theunissen, Herremans & Sels (2012) worden alvast enkele mogelijke groeipaden verkend. Het niveau van de indiensttredingen en het relatieve belang van 50-plussers hierin is zowel vraag- als aanbod gerelateerd. Vooreerst is de openstaande arbeidsvraag of het aantal beschikbare vacatures bepalend voor het potentieel aantal indiensttredingen. De mate waarin werkgevers hierbij opteren voor 50-plussers is dan weer doorslaggevend voor de aanwervingskansen van deze doelgroep. Daarnaast is ook het aanbod van (werkende en werkloze) 50-plussers die kandideren voor openstaande jobs van belang. Indien 50-plussers zich minder (meer) aanbieden voor openstaande jobs dan andere leeftijdsgroepen, dan kunnen we verwachten dat ook de indiensttredingen bij de doelgroep relatief lager (hoger) zullen liggen. Het effectieve aanbod beïnvloedt dus mee de aanwervingskansen. Overeenkomstig vergt het opkrikken van de indiensttredingen van 50-plussers ook stimulansen aan zowel de vraag- als de aanbodzijde. Langs de vraagzijde kan de selectie of aanwerving van 50-plus kandidaten aangemoedigd worden, bijvoorbeeld door tewerkstellingspremies. Langs de aanbodzijde kan een intensifiëring van het zoekgedrag en een zekere mate van arbeidsmobiliteit gestimuleerd worden voor zover deze gericht is op een duurzame inzetbaarheid van de doelgroep. Nemen we alles in rekening, dan verwachten we een gematigd positieve evolutie in de indiensttredingen van 50-plussers. Het is immers niet zo gek te veronderstellen dat de algemene loopbaanduurverlenging die nu door Di Rupo I geforceerd is,

ook de leeftijdsgebonden arbeidsmarktpatronen op vlak van zoekintensiteit, jobmobiliteit, aanwervingsbeleid en dergelijke meer doet opschuiven, en dat dit de instroomgraad bij de 50-plussers positief beïnvloedt. Men kan er immers vanuit gaan dat (a) het aantal resterende actieve loopbaan jaren van de 50-plussers geleidelijk zal evolueren naar het aantal resterende actieve jaren van de huidige generatie 45-plussers (algemene loopbaanduurverlenging), (b) de 50-plussers van morgen zich op de arbeidsmarkt zullen begeven en bewegen zoals de 45-plussers dat vandaag doen (aanpassing langs aanbodzijde) en (c) de werkgevers hun aanwervings- en personeelsbeleid eveneens zullen aanpassen aan de gewijzigde loopbaanstructuur zodat werknemers en sollicitanten van 50-plus dezelfde kansen krijgen als de 45-plussers van vandaag (aanpassing langs vraagzijde). Deze positieve effecten worden natuurlijk getemperd doordat langere loopbanen op zich weer betekenen dat bepaalde vacatures minder snel zullen vrijkomen. Er gaat tijdelijk een temperend effect op de vervangingsvraag uit van het langer werken. Blijvende stimulering van de arbeidsvraag is dus aangewezen.

Twijfels bij de hervorming van de 50-plus-premie

Op Vlaams niveau is deze zorg ter harte genomen. De herintrede van 50-plussers wordt kracht bijgezet met de 50-plus-premie. Deze premie is een krachtig signaal, en we onderschrijven het belang ervan. Toch willen we waarschuwen voor overspannen verwachtingen. In vergelijking met de impact van retentiegerichte maatregelen (langer werken) is de bijdrage aan de realisatie van de werkzaamheidsdoelen voor 50-plussers en zeker 55-plussers wellicht beperkt. Inzetten op een hogere retentie brengt veel meer op, aan een veel lagere kost. De leeftijd voor (vervroegd) pensioen optrekken levert wellicht zelfs geld op. De Vlaamse Regering hoopt de doeltreffendheid van de 50-plus-premie te verhogen door ze te laten variëren op basis van werkloosheidsduur en leeftijd. Hoe ouder en hoe langer iemand werkloos is, hoe hoger de premie voor de werkgever die de 50-plusser aanwerft. De hoogste premies voorzien voor personen met de kleinste uitstroomkans uit werkloosheid lijkt op het eerste gezicht een logische keuze. Bekeken vanuit het perspectief van de werkzaamheidsdoelen voor

50- en 55-plussers is dit echter minder vanzelfsprekend. Stel dat een werkgever hierdoor een 55-plusser aanwerft in plaats van een 50-plusser, dan heeft dit wel een positief effect op de werkzaamheid van 55-plussers, maar levert deze hogere premie niets extra op voor de werkzaamheid van 50-plussers. Toegegeven, een zuiver 'boekhoudkundige' redenering die voorbij gaat aan het hogere doel van maximale arbeidsdeelname voor iedereen. Toch moeten we ons durven afvragen of het netto-effect van deze hervorming op termijn niet negatief zal zijn. Een 56-jarige die dankzij een hogere premie wordt aangeworven zal gemiddeld minder jaren werken dan een 51-jarige die omwille van een lagere premie niet wordt aangeworven. Bovendien hebben langdurig werklozen bepaalde karakteristieken die de kans op een snelle uitstroom uit werk naar werkloosheid of inactiviteit vergroten. De hervorming kan de statistieken voor 55-plussers en langdurig werkloze 50-plussers op de korte termijn wellicht wel opsmukken. Maar we moeten er rekening mee houden dat, met 2020 als horizon, de hervorming zelf het effect van de 50-plus-premie op de werkzaamheid van 50-plussers enigszins drukt.

Een 50-plus-premie is wel nodig

De kritiek heeft voor alle duidelijkheid vooral betrekking op de richting van de doorgevoerde hervorming, en niet op het principe van tewerkstellingspremies *an sich*. Dit type premies is nuttig en nodig. Hun impact wordt wellicht versterkt door de demografische wissel, die een snelle stijging in het aantal vervangingsvacatures meebrengt in een periode waarin de marge voor verdere werkzaamheids-groei in de leeftijdsklasse 30- tot 49 jaar beperkt is. Hun effect wordt tegelijk wellicht tegengewerkt door de snelle bedrijfsinterne vergrijzing die een demografische wissel logischerwijze voorafgaat. Vele bedrijven in eerder traditionele sectoren kennen intussen immers een dermate grote proportie 50-plussers dat bijkomende aanwerving in die doelgroep niet opportuun geacht wordt. Ook in deze sectoren is de prioriteit veeleer de doorstroom en retentie dan wel bijkomende instroom van 50-plussers. Het is dan ook van belang bij de sensibilisering van bedrijven voldoende oog te hebben voor de demografie in het personeelsbestand. Voor een bedrijf komt het erop aan een evenwichtige leeftijdsopbouw na te streven, die het risico op plotse

massale uittreding en moeilijk beheersbare pieken en dalen in de werving verkleint. Maar wat er ook van zij, er is weinig reden om dit type op 50-plussers gerichte tewerkstellingsstimuli momenteel af te bouwen. Onze Europese multilevelanalyse geeft duidelijk aan dat deze stimuli beduidend sterker inwerken op de kans op herintrede dan bijvoorbeeld investering in opleiding van werkloze 50-plussers. Wel moeten we de wildgroei aan federale en Vlaamse loonkostcompensaties inperken. Het effect zou wellicht vergroten mochten alle bestaande stelsels geïntegreerd worden in één transparant stelsel van *in-work benefits* gericht op 50-plussers.

Compensatie voor een te grote loonkloof

Dit type van tewerkstellingspremies blijft ook nodig zolang de loonkloof naar leeftijd groot blijft. Uit de analyse van de herintrededansen van 50-plussers blijkt dat deze kansen kleiner zijn in landen waar de loonkloof naar leeftijd groter is. Een uitgesproken loonkloof kan de kansen van outsiders hypothekeren. Werkgevers zullen immers weinig bereid zijn om lonen te betalen die niet in overeenstemming zijn met de verwachte productiviteit. Hoewel werkzoekenden geen anciënniteit hebben opgebouwd bij toekomstige werkgevers, sterkt anciënniteitsbeloning bij werkgevers wellicht toch het idee-fixe dat *alle* 50-plussers dure vogels zijn. Het is overigens begrijpelijk dat een werkloze 50-plusser die zijn loon een loopbaan lang gestaag zag stijgen, weinig offerbereid is in de zoektocht naar werk. Leeftijdsspecifieke tewerkstellingspremies kunnen de negatieve effecten van een oplopende loonleeftijd curve temperen en het beeld bij werkgevers corrigeren. Al is het bedenkelijk dat de belastingbetaler moet bijspringen om de negatieve effecten van ons traditionele verloningsbeleid te compenseren. Inperking van de leeftijdsgebonden loonspanning is op de langere termijn de boodschap. Al kan, als remediëring, ook gedacht worden aan een piekloonsysteem. Een piekloonsysteem houdt in dat lonen op een bepaald moment in de loopbaan weer dalen, bijvoorbeeld in ruil voor extra jaren werkzekerheid. In sommige landen, zoals Zuid-Korea, worden deze systemen uitgewerkt in cao's. Om het systeem aanvaardbaar te maken voor werknemers besloot de Koreaanse overheid overigens om vanaf april 2006 een compensatie uit te

reiken aan werknemers die minstens 10 procent van hun (piek)loon inleveren. Voorwaarde is dat het gaat om werknemers van 54 jaar of ouder die al 18 maanden in het systeem werken. In elk geval kan het principe van een lager loon op het einde van de loopbaan in ruil voor een soort werkzekerheidsbeding een hefboom vormen om de samengebalde loopbaan wat meer te 'stretchen'.

Activering van 55-plus

In dezelfde lijn zet de Vlaamse Regering ook in op de uitbreiding van de systematische aanpak voor oudere werkzoekenden. Vanaf 1 juni 2012 zullen de nieuwe werkzoekenden tot 58 jaar verplicht bij de VDAB begeleid worden via aangepaste trajecten. Werkzoekende 50-plussers die zich spontaan melden bij de VDAB of vakbonden hebben recht op eenzelfde kwalitatieve benadering als degenen die onder de systematische aanpak 50-plus vallen. Ook dat is een krachtig signaal. Langer werken betekent langer werk zoeken, maar ook daartoe geactiveerd en daarin ondersteund worden. Ook van deze uitbreiding van de systematische aanpak verwachten we overigens geen schokeffect. Het grootste deel van de groep werkzoekende 55- tot 58-jarigen, namelijk de personen die al werkloos zullen zijn op het moment dat de maatregel van kracht wordt, wordt immers niet extra begeleid. Maar als politiek signaal en als stap naar een nieuwe invulling van de arbeidsloopbaan kan dit zeker tellen. Bij de concrete uitvoering van dit activeringsbeleid moet men wél goed beseffen dat er grote verschillen zijn in zoekgedrag tussen jong en wat ouder. Uit de studies die gerapporteerd werden in dit themanummer leren we onder meer dat oudere, net zozeer als jongere werkzoekenden, geactiveerd worden door het intrinsiek belangrijk vinden van werk. Die betrokkenheid op werk is niet alleen een functie van positieve ervaringen met kwalitatief goede arbeid in het verleden, maar ook van de relatieve aantrekkelijkheid van werk ten aanzien van andere alternatieven. Op een arbeidsmarkt die vele uitredealternatieven biedt, dreigt het hebben van werk echter herleid te worden tot 'één van de opties'. De afbouw van de SWT en het optrekken van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor vervroegde pensionering zijn dan ook een belangrijke ruggensteun voor de uitbreiding van de systematische aanpak. Uit de analyses leren we ook dat de gepercipieerde

inzetbaarheid zowel de zoekintensiteit als de loonflexibiliteit beïnvloedt. We vinden daarbij negatieve relaties voor jongere, en positieve relaties voor oudere werkzoekenden. Jongere werkzoekenden die hun kans op werk laag inschatten proberen hun situatie te verbeteren door intensiever te zoeken en lagere lonen te aanvaarden. Oudere werkzoekenden die hun kans op werk laag inschatten, vertonen daarentegen een lagere zoekintensiteit, vermijdingsgedrag en geringe loonflexibiliteit. Het risico dat ze hun kans op werk lager inschatten is overigens heel reëel. Werkloze 50-plussers komen immers vaak uit een fase in hun loopbaan waarin ze eerder behoudsgezind waren en minder gefocust op doorgroei en verkenning. Doordat ze vaak lange tijd niet genooddaakt waren om te zoeken op de arbeidsmarkt, zijn ze ook vaak onvoldoende op de hoogte van mogelijke loopbaanperspectieven. Het is dan ook cruciaal bij oudere werkzoekenden het gevoel te creëren dat ze (nog) inzetbaar zijn. Arbeidsbemiddelaars en outplacementconsulenten hebben een belangrijke rol te spelen bij de identificatie van opportuniteiten, bijvoorbeeld via actieve *jobbunting*. Dit alles wijst erop dat actieve en aangepaste bemiddeling een grote toegevoegde waarde kan hebben voor 50-plussers.

Het debat over de degressiviteit

De discussie over hertewerkstellingskansen mag zich niet beperken tot de klassieke (rand)opmerkingen over stereotypering door werkgevers en te geringe zoekintensiteit van 50-plussers. We moeten ook de werking van de arbeidsmarkt in het debat betrekken. Het werkloosheidsuitkeringssysteem kwam uit de Europese multilevelanalyse als een belangrijke factor naar voor. We merken dat 50-plussers hogere hertewerkstellingskansen hebben in landen met lagere uitkeringen. Bovendien gaat sterkere degressiviteit gepaard met hogere herintredekanen. De hoogte van werkloosheidsuitkeringen heeft wellicht een impact op de looneisen van werkzoekenden en bepaalt op die manier hun reservatieloon. Bij hogere reservatielonen zijn werkgevers minder geneigd werkzoekenden aan te werven. Betekent dit dat we, bovenop de door de nieuwe regering ingevoerde beperkte degressiviteit en de uitbreiding van de systematische aanpak, verder moeten gaan in het degressief maken van de uitkeringen? De resultaten van de multilevelanalyse

ondersteunen die idee. We komen natuurlijk uit een periode waarin de werkloosheidsuitkeringen voor 50-plussers eerder toegangspoorten naar inactiviteit waren. In landen met een *early exit culture* gaan genereuze uitkeringen gepaard met de idee dat terugtrekking uit de arbeidsmarkt gerechtvaardigd is. Met de afbouw van deze systemen zullen werklozen ook op wat oudere leeftijd actief zoekgedrag moeten blijven vertonen en zich met het nodige voluntarisme op de arbeidsmarkt moeten begeven. Deze verruiming van het arbeidsaanbod kan ook de vraag naar wat oudere werkzoekenden versterken of het althans voor werkgevers rendabeler maken vacatures ook voor deze doelgroep open te stellen (*positive spillover*).

Een pleidooi voor geleidelijkheid

Geleidelijkheid en bedachtzaamheid zijn echter aangewezen bij elke hervorming van werkloosheidsuitkeringen. Men mag daarbij niet uit het oog verliezen dat een genereuze werkloosheidsvergoeding de werkbereidheid van niet-actieven kan aanscherpen. Om in aanmerking te komen voor die uitkering moeten ze immers eerst gewerkt hebben. Bovendien moet men specifiek bij de snel aanwassende groep van 50-plussers rekening houden met *crowding-out* effecten. Indien alle 50-plus werkzoekenden tegelijk genoodzaakt worden om veel intensiever naar werk te zoeken, dan kan de onderlinge competitie voor schaarse jobs zo hoog oplopen dat tegenover het succes van sommigen de ontmoediging van velen staat. Verdere hervormingen zullen sowieso moeten inzoomen op vijf vragen. De eerste vraag is deze naar de hoogte van de uitkering en de graad van degressiviteit. Stel dat we met hoge uitkeringen starten, bijvoorbeeld op 80% van het laatst verdiende loon (geplafonneerd) en ze vervolgens stapsgewijs verlagen. Dit zou de impact van ontslag verzachten en voorkomen dat ongewenste loopbaanwendingen meteen tot inkomensonzekerheid leiden. Misschien kan dit ook de inperking van de hoge ontslagvergoeding bij bedienden bespreekbaar maken. De tweede vraag betreft de samenstelling van de uitkering. Waarom geen vergoeding met twee componenten? De eerste component is de uitkering als vervangingsinkomen, is hoog bij de start van de werkloosheid en neemt af met de duurtijd. De tweede component is de uitkering als activeringspremie, is laag

bij de start van de werkloosheid en neemt toe met de duurtijd. Deze tweede component wordt slechts uitgekeerd als de werkloze deelneemt aan opleidings- of werkervaringsprojecten of in de context van *mutual obligation* een bijdrage levert aan de maatschappij (in jobs die aan marktvoorwaarden oningevuld blijven of in het zwarte circuit verzan- den). Zie het als een kruising van systemen van *welfare* en *workfare*. De derde vraag betreft de variatie in duurtijd. In pleidooien voor het in de tijd beperken van uitkeringen wordt vaak met vaste termijnen gegoocheld. De ene zegt één jaar, de andere vier. In verschillende Europese landen is intussen ervaring opgedaan met variabele systemen, waarbij de duurtijd mee-ademt met de stand van de conjunctuur. Bijvoorbeeld door de duurtijd van de uitkering te verlengen zodra de langdurige werkloosheid over een bepaalde drempelwaarde klimt. De werkloosheidsverzekering speelt dan haar rol op momenten waarop dat heel erg nodig is. De vierde vraag is: wat als de uitkering na x aantal maanden of jaren wegvalt? Voor degenen die niet tijdig werk vinden, wacht dan het leefloon. Akkoord, zolang dat geen vergeetput wordt. We moeten voorkomen dat nieuwe leefloners meteen als niet-werkwillig of onbemiddelbaar worden gelabeld. Activering moet ook na het einde van de werkloosheidsuitkering de standaard zijn. De vijfde vraag is of de graad van degressiviteit afhankelijk gemaakt moet worden van de loopbaanfase, met bijvoorbeeld wat meer begrip voor de geringere arbeidsmarktchansen van werkloze 50- of 55-plussers. Conform ons pleidooi om minder in termen van leeftijd te denken en te werken, zou men ook kunnen opteren om de degressiviteit afhankelijk te maken van het aantal feitelijk gepresteerde loopbaanjaren. Al begint dit dan weer wat te lijken op een *renaissance* van een soort brugpensioen. Moeilijk debat!

Opgesloten in de gouden kooi

De graad van arbeidsbescherming is een derde institutie met een aanzienlijke impact op de hertewerkstellingskans. Bij een hoge graad van arbeidsbescherming hebben 50-plussers lagere hertewerkstellingskansen. In systemen met een hoge arbeidsbescherming kan een kloof ontstaan tussen goed beschermde *insiders*, die veel bescherming genieten, en *outsiders*, die tegen hoge drempels aankijken om toe te treden tot de kring van de insiders.

Specifiek voor 50-plussers is ook het drukkend effect van arbeidsbescherming op de arbeidsmobiliteit van belang. Wanneer mensen minder mobiel zijn, doen ze minder verschillende ervaringen op tijdens hun loopbaan en is het risico op ervaringsconcentratie groter. Dit heeft een impact op hun inzetbaarheid en maakt hen bij jobverlies moeilijk te integreren outsiders. Onze eerdere diagnoses van de loonspanning naar leeftijd en deze over de arbeidsbescherming brengen ons bij eenzelfde fenomeen: dat van de *gouden kooi*. Vaak zijn jongere werknemers productiever dan hun loonniveau aangeeft, terwijl wat oudere werknemers vaak meer beloning en ontslagvergoeding ontvangen dan hun productiviteitsniveau rechtvaardigt. Deze combinatie van een stijgende loon-leeftijd en een parabolische productiviteit-leeftijd curve is om plausibele redenen ingevoerd. Immers, als werknemers op latere leeftijd de vruchten plukken van loyaliteit in de vorm van relatief hogere lonen, dan worden ze gemotiveerd om langer bij de organisatie te blijven. Loopt het op latere leeftijd alsnog fout, dan krijgen ze via een hoge opzegvergoeding een compensatie voor het, vergeleken met hun productiviteitsniveau, te lage loon in de aanloopjaren. Deze redenering is echter niet houdbaar op een arbeidsmarkt waar competenties een kortere vervaldatum kennen en die steeds minder garantie biedt op lange loopbanen bij dezelfde werkgever. De sterke anciënniteitskoppeling creëert een schijnbaar comfortabele gouden kooi. Werknemers ervaren geen prikkel om elders naar werk te zoeken, ook al zou dat hun inzetbaarheid ten goede komen. Veranderen van werkgever of naar een baan die misschien beter past bij de capaciteiten van een ouder wordende werknemer, staat immers gelijk aan afstand doen van uitgesteld loon en opgebouwde 'ontslagrechten'. De analyses tonen in elk geval aan dat knippen in de uitkeringen niet de enige en evenmin de meest geschikte weg is om 50-plussers versneld weer aan het werk te helpen. De kansen op werk van 50-plussers kunnen worden verhoogd door de combinatie van een stevig activerend arbeidsmarktbeleid en maatregelen die inwerken op enkele drempels, zoals de hoge loonkloof en ons systeem van arbeidsbescherming. Dit wordt bevestigd wanneer we een onderscheid maken tussen types verzorgingsstaten. Het aandeel 50-plussers dat terug aan de slag gaat is het hoogst in de cluster van sociaaldemocratische regimes. Deze cluster kent een *public-based maintenance regime* waarin hoge

werkloosheidsuitkeringen gepaard gaan met stevige investeringen in activerend arbeidsmarktbeleid. Dit regime remt de uittrede af, en stimuleert de herintrede. Echter, het tweede regime dat hoog scoort op het vlak van hertewerkstelling is het liberale regime (*les extrêmes se touchent*). In het liberale regime blijven 50-plussers inzetbaar door de lage loonkloof en de geringe bescherming van insiders. Door de beperkte sociale zekerheid, bestaat het risico in dergelijk regime wel dat mensen uit noodzaak terecht komen in slecht betaalde en weinig kwaliteitsvolle banen, de zogenaamde *working poor*.

Moed en doorzettingsvermogen

We ronden af. De uitdagingen zijn groot, maar de eerste horden zijn genomen. Het grootste risico op de korte termijn is wellicht ontmoediging. De economische groei is net niet gelijk aan nul, zero, niets. Er gaat al een collectieve 'oef' door onze samenleving als een bijna-nul-groei van -0,1% bijgesteld wordt naar een bijna-nul-groei van +0,1%. Het geeft aan dat we wat verkrampt zijn door economische onzekerheid. De gevolgen laten zich raden. Aan de ene kant is er de verdere groei van de beroepsbevolking door onder meer een aanhoudend positief migratiesaldo. Ook de recente arbeidsmarkthervormingen spelen hier een rol. De positieve effecten (hervorming van pensioen-, TBS- en brugpensioenstelsels; verstrenge toegang tot voltijdse loopbaanonderbreking) zullen immers vermoedelijk de negatieve effecten (strengere administratieve opvolging inzake zoekgedrag van personen met een wachttuitkering en beperking van de wachttuitkeringen in de tijd) overklassen. Aan de andere kant hebben we een sputterende economische motor die maakt dat de jobcreatie deze toename in het arbeidsaanbod onmogelijk kan volgen. Het verschil tussen beide evoluties heet ... werkloosheid. Die zal op de korte termijn wellicht verder oplopen en dat zou wel eens de grootste rem kunnen worden op het scherp houden van de eindeloopbaanambities. Vooral omdat het socio-economisch beleid gedwongen wordt tot voorzichtigheid. Praten over een groeipact is allemaal goed en wel. Maar het risico is groot dat de massale overheidsinvestering die dit vraagt ons finaal vooral zal leiden naar stijgende begrotingstekorten. Voor een actief eindeloopbaanbeleid is dus moed nodig deze dagen. Moed en doorzettingsvermogen. En voldoende gerichtheid

op de lange termijn. Maar ook enige bescheidenheid van wat uiteindelijk met arbeidsmarktbeleid bereikt kan worden. Arbeidsmarktbeleid is niet de motor van jobcreatie. Het is hoogstens de smeerolie die maximum rendement van een goed draaiende motor garandeert. Versterking van het economisch draagvlak en de competitiviteit, dat blijft de eerste opdracht. *The demand side!*

Luc Sels
Steunpunt WSE

Noot

1. Zie bijvoorbeeld <http://www.blikopwerk.nl/wai>

Bibliografie

- Braes, S., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De eindmeet in zicht? Impact van de pensioenhervorming op de begunstigden voor een vervroegd pensioen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22 (2)*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Federaal Planbureau. 2012. *Economische vooruitzichten 2012-2017. Voorlopige versie. Mei 2012*. Brussel: Federaal Planbureau.
- Gustman, A.L. & Steinmeier, T.L. 1984. Partial retirement and the analysis of retirement behavior. *Industrial and Labor Relations Review*, 37(3): 403-415.
- Leroy, F. 2012. *Last of lust?* Op <http://fonsleroy.blogspot.com>
- Machado, C.S & Portela, M. 2012. *Hours of work and retirement behavior*. Discussion Paper No. 6270. Bonn: IZA.
- Neefs, B., Herremans, W. & Sels, L. 2012. De doelstelling binnen handbereik? Potentiële tewerkstellingseffecten van een hervorming van de uitredestelsels. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22 (2)*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2011. De blik op 2020: Vlaamse en Belgische werkzaamheidsdoelstellingen gewikt en gewogen. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt Werk en Sociale Economie, 21 (4)*: 61-72. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Theunissen, G., Herremans, W. & Sels, L. 2012. *Streefcijfers Vlaams loopbaanakkoord. Groeipaden voor het bereiken van de 50+ werkzaamheidsdoelstellingen en het opkrikken van de 50+ indiensttredingen*. WSE Report. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.
- Vandenbergh, V. 2011. Boosting the employment rate of older men and women: An empirical assessment using Belgian firm-level data on productivity and labour costs. *De Economist*, 159 (2): 159-191.
- Van Looy, D., De Preter, H. & Mortelmans, D. 2012. Arbeidsduurvermindering en pensioneringsintenties van 50-plussers op de Vlaamse arbeidsmarkt. *Over.Werk, Tijdschrift van het Steunpunt WSE, 22 (1)*. Leuven: Steunpunt Werk en Sociale Economie.