

De vereenvoudiging van de banenplannen en het lot van oudere werknemers.

Bezin eer ge begint...

Luc Sels
Decaan Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Promotor Steunpunt Werk en Sociale Economie

Wim Herremans
Coördinator Steunpunt Werk en Sociale Economie

1-2009

WSE Report

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – 3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be



De vereenvoudiging van de banenplannen en het lot van oudere werknemers. Bezin eer ge begint

Luc Sels
Decaan Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Promotor Steunpunt Werk en Sociale Economie

Wim Herremans
Coördinator Steunpunt Werk en Sociale Economie

Een onderzoek in opdracht van de Vlaamse minister van Werk, Onderwijs en Vorming, in het kader van het VIONA-onderzoeksprogramma

<p>Deze publicatie kwam tot stand met steun van het Europees Sociaal Fonds. Het ESF stelt middelen ter beschikking voor initiatieven die bijdragen tot meer en betere jobs voor meer mensen.</p> <p>Ontdek de werking in Vlaanderen via www.esf-agentschap.be.</p> 	<p>Kernthema's ESF 2007-2013</p> <ul style="list-style-type: none">  Talenten activeren  Arbeidskansen geven  Ondernemen met mensen
<p>ESF investeert in jouw toekomst.</p>	

Sels, Luc & Herremans, Wim

De vereenvoudiging van de banenplannen en het lot van oudere werknemers. Bezin eer ge begint ...
Luc Sels & Wim Herremans – Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Steunpunt Werk en Sociale
Economie / Leuven: Katholieke Universiteit Leuven. Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen,
2009, 13p.

ISBN-97 890-8873-024-5

Copyright (2009)

Steunpunt Werk en Sociale Economie
Parkstraat 45 bus 5303 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 32 39 - F:32(0)16 32 32 40
steunpuntwse@econ.kuleuven.be
www.steunpuntwse.be

K.U.Leuven
Faculteit Economie en Bedrijfswetenschappen
Naamsestraat 69 – B-3000 Leuven
T:32(0)16 32 66 12
info@econ.kuleuven.be
<http://www.econ.kuleuven.be/>

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm
of op welke andere wijze ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

No part of this report may be reproduced in any form, by mimeograph, film or any other means, without permission in
writing from the publisher.

In het recent onderhandelde interprofessioneel akkoord wordt een verregaande vereenvoudiging van de banenplannen voorgesteld. Meer bepaald stellen de sociale partners voor om 2/7^{de} van het huidige budget voor doelgroepverminderingen te besteden aan behoud of aanpassing van een aantal doelgroepverminderingen, en de rest te besteden aan de versterking van een structurele lastenvermindering. Het betreft daarbij voornamelijk een bijkomende lineaire lastenverlaging (44 euro per kwartaal), die geldt voor elke werknemer, ongeacht de leeftijd, scholing of loonpositie.

Vereenvoudiging is een nobel doel. Tenzij die vereenvoudiging ongewenste effecten heeft voor de arbeidsmarkt in haar totaliteit of specifieke doelgroepen in het bijzonder. We willen het hier vooral hebben over de voorgestelde afschaffing van de bijdragevermindering voor werknemers van 50 jaar of ouder. Deze bijdragevermindering is precies tot stand gekomen om er voor te zorgen dat vijftigplussers, die sneller dan anderen het slachtoffer worden van ontslagen, aan het werk kunnen blijven. Het relatieve verschil in loonkost tussen oudere en jongere werknemers wordt immers verkleind. We willen er daarbij op wijzen dat deze bijdragevermindering behoorlijk substantieel is. Ze bedraagt 50 euro per kwartaal op de leeftijd van 50 jaar, maar loopt op met 50 euro per kwartaal voor elke extra leeftijdsjaar. Vooral in de lagere looncategorieën leidt dit al gauw tot een zeer behoorlijke reductie op de loonkost.

De afschaffing van de korting wordt deels gecompenseerd door de 44 euro per kwartaal lineaire lastenverlaging. Toch wordt de absolute loonkost van oudere werknemers behoorlijk opgedreven, precies omdat de 50+ korting de bijdragevermindering met 50 euro per kwartaal laat aangroeien per bijkomend leeftijdsjaar. Maar het is vooral de relatieve loonkostpositie van oudere werknemers – relatief ten opzichte van werknemers jonger dan 50 jaar – die door de maatregel achteruit gaat. Zoveel wordt duidelijk uit de vergelijkingen in Tabel 1. De tabel geeft het procentuele verschil in loonkost tussen de huidige situatie en de situatie wanneer de hervorming van de banenplannen volledig ingevoerd zou zijn.¹ De tabel geeft aan hoe de verschillen oplopen naarmate de werknemer ouder wordt (privésector).

Tabel 1. Verschil in loonkost voor oudere werknemers ten opzichte van de huidige loonkost, gecreëerd door vereenvoudiging banenplannen. Evolutie voor werknemers met 1 700, 2 100 resp. 2 500 € bruto maandloon.

Bruto maand-loon	<50	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60	61	62	63	64
1 700 €	-2,4	-1,6	-0,8	0	0,8	1,7	2,5	3,4	4,3	5,2	6,1	7,0	8	9	10	11
2 100 €	-1,1	-0,5	0,1	0,8	1,4	2,1	2,7	3,4	4,1	4,8	5,5	6,2	6,9	7,7	8,4	9,2
2 500 €	-0,5	0,1	0,6	1,1	1,7	2,2	2,8	3,3	3,9	4,5	5,1	5,6	6,2	6,8	7,4	8,0

De cijfers spreken voor zich. Maar laat ons voor de zekerheid even het voorbeeld van een bruto maandloon aan 2 100 euro nemen. Hier moet de cijferreeks als volgt geïnterpreteerd worden. Door de voorgestelde hervorming wordt een werknemer van 50 jaar die momenteel een bruto maandloon heeft van 2 100 euro voor een werkgever 0,5% goedkoper. Een collega van 55 jaar wordt echter 2,7% duurder dan vandaag, collega's van 64 jaar zelfs 9,2%. Jongere collega's (cf. de kolom <50) worden 1,1% goedkoper.

¹ In deze impacttoefening houden we rekening met (1) het optrekken van de huidige lageloongrens, zoals voorzien in het voorstel van IPA, (2) de voorziene lineaire lastenverlaging met 44 euro per kwartaal en (3) de afschaffing van de 50+ korting. Voor meer detail verwijzen we naar "Na de hervorming van de banenplannen: wie zal zorgen voor de kwetsbaren?", de uiteenzetting die Frank Vandenbroucke als minister van Werk gaf op het Arbeidsmarktcongres van het steunpunt Werk en Sociale Economie (Leuven, 17 december 2008). De simulaties uit die uiteenzetting werden voor alle zekerheid overgedaan, maar kregen bevestiging.

Waarom roepen we op om te ‘bezinnen’ eer men begint? We zetten enkele argumenten op een rij.

1. Ten eerste: slechte timing! We stevenen af op een recessie, de arbeidsmarktbarometer staat op onweer. Er worden minder vacatures ontvangen, de uitzendactiviteit is sterk gekrompen, de economische werkloosheid piekt, er wordt minder bedrijfsactiviteit opgestart en meer stopgezet. Dit is dus niet bepaald een goed moment om de kwetsbare groep van vijftigplussers relatief duurder te maken. We hebben sowieso al een kwalijke reputatie waar het de uitstoot van ouderen bij herstructurering betreft. Deze uitstoot dreigt nog versneld te worden als de kost van ouderen hoger komt te liggen. Zelfs onafgezien van de conjuncturele ontwikkeling blijft ons pleidooi – bezin eer ge begint – onverminderd gelden. Immers, gezien de arbeidsmarktcrachte (ondanks een economische achteruitgang) onder demografische druk steeds meer een structurele vorm aanneemt, kan een relatief kleine economische heropleving zich in een onverwacht hoge vraag naar arbeid vertalen. Het is precies op zulk moment dat goed doordachte financiële prikkels voor de nodige ‘trek in de schoorsteen’ kunnen zorgen en de werkzaamheid onder vijftig- en vijfenvijftigplussers eindelijk op een aanvaardbaar niveau kunnen brengen. Behoud van de bijdrageverminderingen betekent dat we beter gewapend zijn om een maximaal rendement te halen uit een opwaartse conjunctuurperiode.

2. Ten tweede: het aantal ‘getroffen’ werknemers. In Tabel 2 geven we per sector (enkel werknemers privésector, met uitsluiting van onderwijs en openbare dienst) het aantal vijftigplussers weer anno 2007. Met om en bij de 470 000 werknemers is de door een afschaffing van de 50+-korting ‘geraakte’ groep erg omvangrijk.

Tabel 2. Aantal werknemers (enkel privé-sector) van vijftig jaar of ouder, 31 december 2007; aantal en aandeel vijftigplussers met een relatief laag loon (België).

	Sector	Aantal 50+	Aantal 50+ met relatief laag loon	Aandeel 50+ met relatief laag loon
1	Energie en water	4 161	23	0,6
2	Banken, verzekeringen, post en telecom	35 430	2 402	7,3
3	Textiel, kleding en schoeisel	8 361	4 487	61,8
4	Andere dienstverlening	12 961	4 544	36,8
5	Productie van bouwmaterialen	6 647	915	15,9
6	Gezondheidszorg	29 551	6 460	23,9
7	Transport en logistiek	28 549	15 371	58,8
8	Overige industrie	7 751	4 060	58,4
9	Metaal	51 260	6 845	14,8
10	Chemie, rubber en kunststof	19 210	1 611	9,1
11	Grafische nijverheid, papier, karton	7 873	1 427	19,6
12	Maatschappelijke dienstverlening	40 571	17 054	46,9
13	Dranken, voeding en tabak	16 088	6 618	46,1
14	Bouw	37 259	3 453	11,4
15	Garages	10 698	2 946	30,5
16	Handel en verhuur	77 466	33 861	47,4
17	Overige tertiaire diensten	4 817	3 983	89,4
18	Land-, tuin- en bosbouw, visserij	3 241	2 562	84,8
19	Ontspanning, cultuur en sport	5 488	2 528	48,7
20	Informatica, diensten aan bedrijven	34 255	11 107	35,2
21	Horeca	14 567	11 847	88,2
22	Interim- en selectiekantoren	14 275	9 591	70,5
	Totaal	470 479	153 695	32,7

We zien bovendien in de derde (aantal) en vierde (aandeel) kolom dat het aantal vijftigplussers met een relatief laag loon (hier berekend op een kwartaalloon lager dan de nieuw voorgestelde lageloon-grens (cf. infra)) met een aandeel van 32,7% van de vijftigplussers eveneens erg groot is. Uit boven-

staande simulatie is gebleken dat precies op de lage lonen de procentuele kostprijsverschillen tussen vijftigplussers en werknemers jonger dan vijftig na de voorgestelde vereenvoudiging groot worden.

3. Ten derde gaat een schrapping van de kortingen in tegen de aangehouden inspanning om de werkzaamheidsgraad bij vijftigplussers op te krikken. Het probleem is bekend. Een groot aandeel van de bevolking op arbeidsleeftijd is inactief, en de grootste inactieve groep vinden we precies in de leeftijdscategorie van 50 tot 64 jaar (Tabel 3). Deze groep staat met bijna één miljoen personen in voor meer dan 43% van het totaal aantal inactieven op arbeidsleeftijd.

Tabel 3. Aantal werkenden, werklozen en inactieven naar leeftijdsklasse (België, 2007).

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

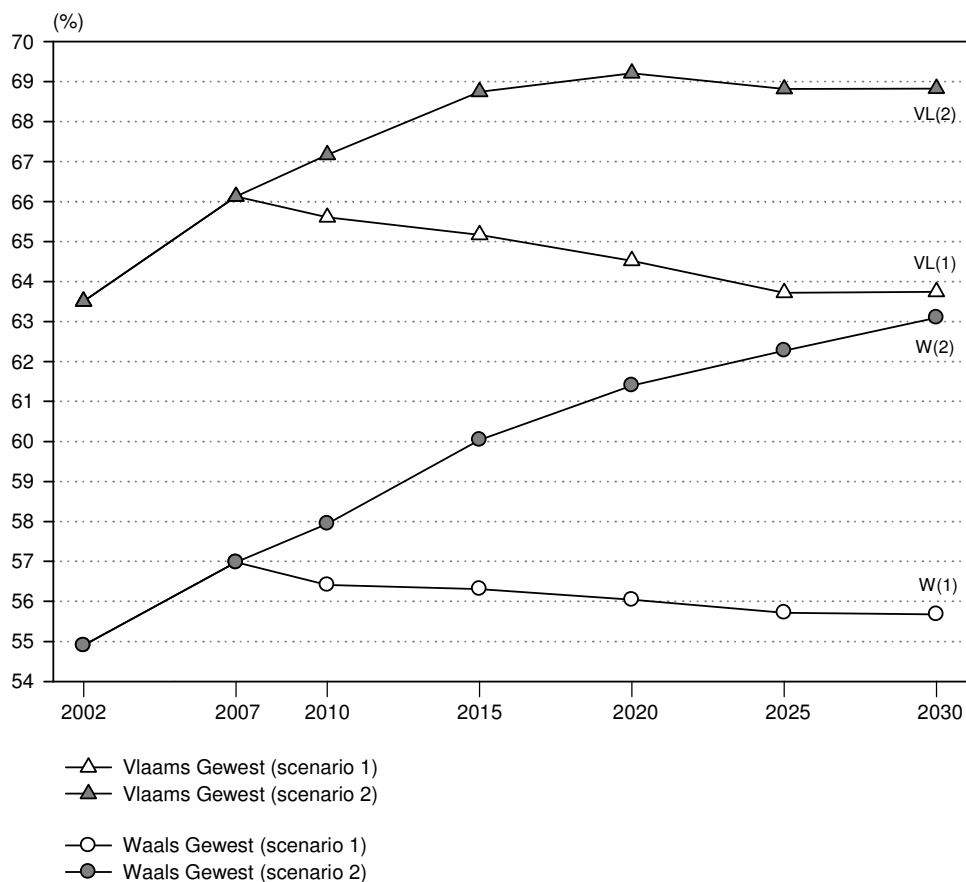
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK

In het Vlaams Gewest steeg het aandeel van de werkenden in de totale populatie vijftigplussers tussen 2000 en 2007 van 39,9% naar 49,3%, in het Waals Gewest van 38,6% naar 45,8%. Het aantal bruggepensioneerden, vrijgestelde oudere werklozen en niet-werkende werkzoekenden kende in 2007 voor het eerst sinds jaren een feitelijke daling. De gevaarlijke mix van een nakende recessie en een stopzetting van de specifieke bijdrageverminderingen dreigt deze positieve trends om te buigen, en dit op een moment waarop nog steeds meer dan de helft van de vijftigplussers werkloos of inactief is, we met een werkzaamheidsgraad van nog geen 35% bij de vijfenvijftigplussers mijlenver verwijderd blijven van de 50%-Lissabonnorm.

4. Een andere Lissabonnorm stelt dat in 2010 minstens 70% van de bevolking op arbeidsleeftijd aan het werk moet zijn. België zit met 62% 'op afstand', in negatieve zin. We mogen daarbij niet uit het oog verliezen dat de veroudering van de bevolking een negatieve impact heeft op deze werkzaamheidsgraad. Vijftigplussers nemen minder deel aan het arbeidscircuit dan jongere leeftijdsgroepen. Als hun aandeel in de bevolking op arbeidsleeftijd stijgt, dan daalt bijgevolg de totale werkzaamheidsgraad. Een aanhoudende beleidsinspanning is dan ook absoluut vereist om de negatieve impact van veroudering te compenseren (Sels et al., 2008).

In Figuur 1 schetsen we twee scenario's. In het eerste scenario stellen we ons de vraag wat er met de werkzaamheidsgraad zal gebeuren als we de vergrijzing laten spelen, zonder daarbij te rekenen op een verdere stijging van de werkzaamheid in de oudere leeftijdsgroepen. In het tweede scenario houden we ook rekening met de toenemende werkzaamheid bij de ouderen.

Figuur 1. Evolutie van de werkzaamheidsgraad van de bevolking van 15 tot 64 jaar volgens scenario 1 (veroudering) en scenario 2 (veroudering én toenemende arbeidsdeelname) (Vlaams en Waals Gewest, 2002-2030)



Bron: Federaal Planbureau, FOD Economie - Algemene Directie Statistiek - EAK
(Bewerking Steunpunt WSE/Departement WSE)

In scenario 1 bevriezen we per vijfjarige leeftijdsgroep (15-19, 20-24, ...) de werkzaamheidsgraad op het niveau van 2007. We veronderstellen dus dat de 55- 59-jarigen van 2025 dezelfde werkzaamheidsgraad hebben als de 55-59-jarigen in 2007. De populatie daarentegen laten we evolueren volgens de meest recente bevolkingsvooruitzichten (Federaal Planbureau, 2008). De prognose illustreert dat de vergrijzing in Vlaanderen harder zal toeslaan. De werkzaamheidsgraad van 66,1% in 2007 daalt sterk tot en met 2025 waarna er een stabilisering optreedt op 63,7%. In Wallonië daalt de werkzaamheidsgraad van 57% in 2007 tot 55,7% in 2025 om dan te stabiliseren.

In scenario 2 brengen we naast de vergrijzing ook de cohortegewijze toename van de werkzaamheid in rekening. Per vijfjarige cohorte maken we zowel voor mannen als voor vrouwen een prognose van de werkzaamheidsgraad voor de volgende jaren, op basis van de reële evolutie van de werkzaamheidsgraad tussen 2002 en 2007. De figuur maakt duidelijk dat ook hier verschillen tussen de gewesten naar voor komen. In het Vlaams Gewest zorgt de toenemende arbeidsdeelname ondanks de vergrijzing aanvankelijk voor een positief effect. Tussen 2007 en 2015 zal het aandeel werkenden stijgen van 66,1% tot 68,7%, waarna de werkzaamheidsgraad stabiliseert. In het Waals Gewest blijft de stijging vanaf 2007 (57%) onafgebroken oplopen tot 63,1% in 2030. Doordat het Waals Gewest relatief minder te lijden heeft onder de vergrijzing en doordat het in de periode 2002-2007 relatief een

grotere toename in de arbeidsdeelname van verschillende cohorten heeft laten optekenen, zien we in scenario 2 een sterkere en aanhoudende groei van de werkzaamheidsgraad. Door de slechte startpositie blijft de eindscore echter nog steeds ver onder de 70%-norm.

Voor België (niet opgenomen in figuur) verwachten we in scenario 1 een lichte achteruitgang ten gevolge van de vergrijzing. In 2007 tekenen we een werkzaamheidsgraad op van 62% en die zal dalen tot 60,3% in 2025 en dan zal stabiliseren. Maar deze daling wordt gecompenseerd door de toenemende arbeidsdeelname, waardoor we in scenario 2 een stijging verwachten tot 64,7% in 2025 gevolgd door een stabilisering.

De wat ontmoedigende conclusie is dat we in geen van beide scenario's aan de 70%-norm komen. Slechte vooruitzichten dus, die maar omgebogen kunnen worden door de stimuli voor aanwerving en duurzame tewerkstelling van vijftigplussers te versterken in plaats van af te bouwen. In het meest optimistische scenario 2 gaan we er van uit dat de in de periode 2002-2007 gerealiseerde groei ook in de toekomst aangehouden wordt. Dat vereist echter ook dat het beleid en de stimuli uit de periode 2002-2007 minstens geconsolideerd worden. Door de evolutie van de werkzaamheidsgraad tussen 2002 en 2007 te projecteren naar de toekomst, nemen we immers aan dat onder meer ook het overheidsbeleid de arbeidsparticipatie in de toekomst even sterk zal beïnvloeden.

5. De schrapping van kortingen dreigt de belangrijke inspanningen op het vlak van stimulering van aanwervingen 50+ te ondermijnen. Deze stimulering begon tijdens de laatste twee jaren eindelijk vruchten af te werpen. De vermoedelijk belangrijkste evolutie van de afgelopen jaren is inderdaad de behoorlijke stijging in het aandeel indiensttredingen, ingevuld door vijfenveertig- en vijftigplussers (Tabel 4). Dit is één van de belangrijkste hefboomen voor het opkrikken van de werkzaamheidsgraad. Voor het Vlaams Gewest zien we dat na een periode van zeer trage aanwas, een duidelijke stijging werd gerealiseerd in 2007. Terwijl in 2006 nog maar 12,4% van de indiensttredingen betrekking had op vijfenveertigplussers, lag dit in 2007 toch al op 14,4%.

Tabel 4. Aandeel vijfenveertigplussers en vijftigplussers in de nieuwe indiensttredingen (Waals Gewest; Vlaams Gewest; 2002-2007).

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

Noot: nb = niet betrouwbaar gegeven

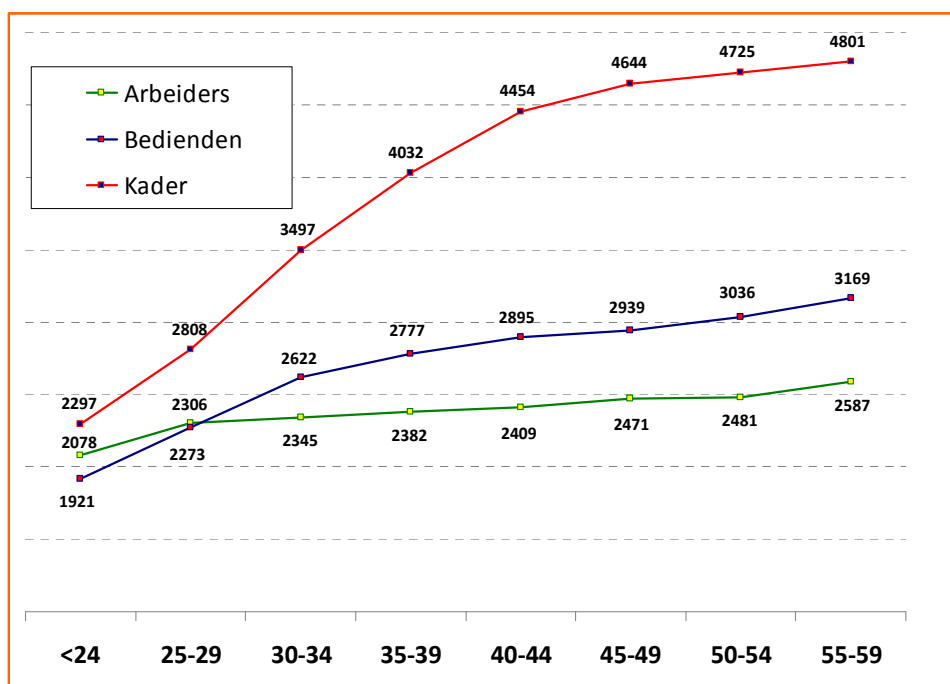
Bron: FOD Economie – Algemene Directie Statistiek – EAK (bewerking Steunpunt WSE)

Voor de Vlaamse overheid heeft met de tewerkstellingspremie 50+ een stevig wapen in de hand om meer vaart te krijgen in het aanwervingsritme. Middels een loonpremie wil ze de aanwerving van werkloze werkzoekenden van 50 jaar of ouder stimuleren. Deze tewerkstellingspremie heeft een aantal onmiskenbare sterkten. De omvang van de premie is substantieel en, vooral, de modaliteiten worden regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgestuurd. Zo zijn de voorwaarden in verband met de duurtijd in werkloosheid intussen bijgesteld en tot een absoluut minimum beperkt. In die zin kan de maatregel een snelle hertewerkstelling na ontslag faciliteren. Echter, dit type premie dreigt aan doeltreffendheid in te boeten als ze niet geflankeerd wordt door meer duurzame loonkostbeperkingen. Ook hier zijn het de bijdrageverminderingen voor 50+ die voor 'trek in de schoorsteen' kunnen zorgen. Zonder die 'trek' dreigen ook tewerkstellingspremies sterk aan effectiviteit in te boeten. Dat

kan zeer negatieve effecten hebben voor de generatie 50+ ('oud=out', remember). Immers, ook al zaten de aanwervingen de voorbije jaren in de lift, toch loopt de vraag naar vijftigplussers in toenemende mate achter op de stijging van het aanbod werkzoekende vijftigplussers. Doeltreffende stimulering van aanwervingen boven 50 blijft dus broodnodig, temeer daar de toename in aanwervingsritme van vijftigplussers een zuiver Vlaams fenomeen is.

6. De afschaffing van de bijdrageverminderingen voor vijftigplussers versterkt ook de negatieve effecten van een met leeftijd oplopende loonkost. Juist door een sterke doorrekening van anciënniteit in loon, is de relatie tussen beloning en productiviteit lang niet altijd *real time* van karakter. Jongere werknemers zijn vaak productiever dan hun loonniveau aangeeft, terwijl oudere werknemers vaak meer beloning ontvangen dan hun productiviteitsniveau 'rechtvaardigt'. Zoals uit volgende figuur blijkt, zijn die oplopende loonniveaus vooral typisch voor bedienden- en kaderjobs. De figuur geeft weer hoe het loon voor een job op elk van deze drie niveaus gemiddeld evolueert (+24% voor arbeidersjobs, +64% voor bediendenjobs, +109% voor kaderjobs). Berekend voor werknemers i.p.v. jobs zou die stijging nog sterker zijn, omdat werknemers nu eenmaal promotie maken van minder betaalde naar beter betaalde jobs.

Figuur 2. De relatie tussen loon en leeftijd – gemiddelde voor arbeidersjobs, bediendenjobs en kaderjobs (bruto maandlonen; België, 2008; n = 86 325 werknemers)



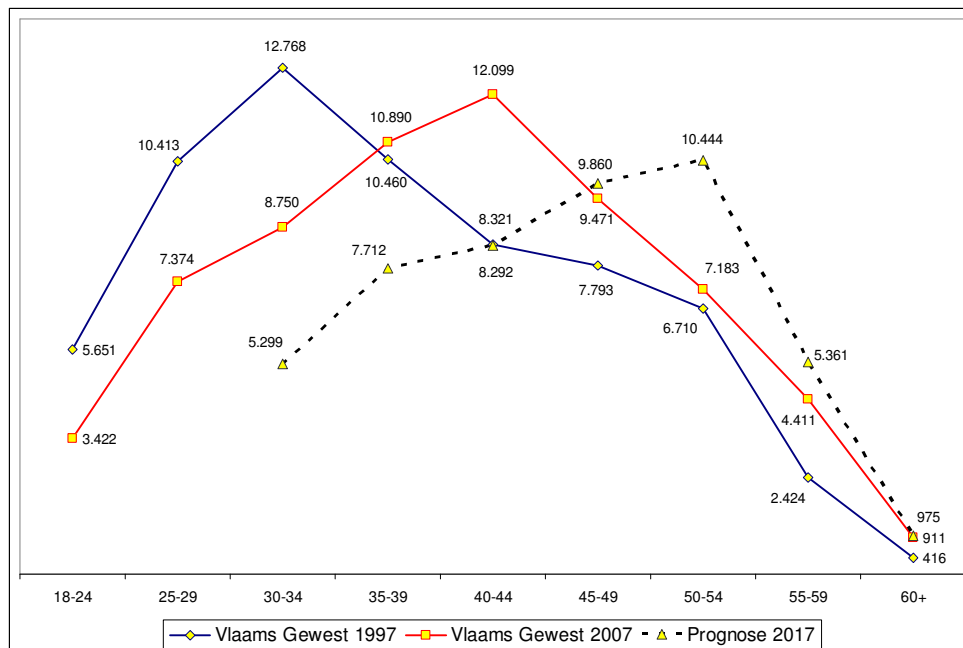
Bron: Grote Salarisenquête, Sels & Overlaet, 2008.

Deze combinatie van een stijgende loon-leeftijd en een parabolische productiviteit-leeftijd curve oogt plausibel. Immers, als werknemers op latere leeftijd de vruchten plukken van bedrijfstrouw in de vorm van relatief hogere lonen, dan worden ze gemotiveerd om langer bij hun werkgever te blijven. Maar wat als die werkgever het zo ver niet laten komen en de balans in zijn voordeel wil laten overhellen door (aankomende) ouderen vervroegd te vervangen door goedkopere jongeren? Zeker bij herestruc-

turingen is de keuze tussen blijvers en vertrekkers snel gemaakt, alweer ten nadele van de duurdere oudere. Hier speelt niet in de eerste plaats de absolute loonkost op een bepaalde leeftijd, maar wel het relatieve verschil in loonkost tussen een oudere en een jongere werknemer. 'Moet de overheid dan de dysfuncties van een ongezonde loonpolitiek met bijdrageverminderingen compenseren?', horen we u al denken. Neen, idealiter moet ze dat niet doen. Maar laat ons vooral pragmatisch blijven en in het belang van deze kwetsbare groep corrigeren waar nodig en mogelijk. Zolang de loon-leeftijd relatie niet afgezwakt wordt en niet op een meer structurele wijze in loonkosten kan ingegrepen worden, is een afbouw van stelsels die de relatieve meerkost van een oudere werknemer proberen te compenseren niet verstandig.

7. Gezien de bijdrageverminderingen een onmiskenbare impact hebben op de (absolute en relatieve) kost van oudere werknemers, zou men zich misschien beter laten leiden door een prognose op middellange termijn dan door de kortetermijngeneugten van een consensus. Om u een beeld te geven van wat bedrijven en sectoren te wachten staat, maken we gebruik van een prognose voor één specifieke sector, namelijk in Vlaanderen gevestigde 'chemie, kunststoffen en life sciences'. Specifiek zijn helpt veelal om de geesten te doen rijpen.

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



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

De figuur vergelijkt de leeftijdsverdeling anno 1997 met deze anno 2007 en maakt een prognose voor 2017. De zwarte prognoselijnt laat weinig aan de verbeelding over. Ze legt de piek in de tewerkstelling in de leeftijdsklasse 50-54 jaar! De prognose kan als volgt gelezen worden: (a) als de sectorale werkgelegenheid in de periode 2007-2017 evolueert zoals in de periode 1997-2007 en (b) de gemiddelde uittredeleeftijd in 2017 niet hoger ligt dan in 2007, en (c) de stromen in en uit de sector van dezelfde grootte-orde blijven tijdens de volgende tien jaar, dan (d) zal het aantal vijftigplussers in 2017 26,2% van de sectorale werkgelegenheid bedragen (tegenover 19,4% in 2007) en (e) zal de aanzuivering in

de klasse 18-29 jaar in 2017 opgetrokken moeten worden tot 16.132 (in 2007 waren slechts 10.976 werknemers in deze leeftijdsklasse actief). Vooral deze laatste uitdaging is 'gigantisch' in tijden van ontgroening. De grote vervangingsvraag zal onmogelijk vervuld kunnen worden door de jonge afgestudeerden. Ze zal deels moeten ingevuld worden uit de sterker bevolkte, oudere leeftijdscohorten. Bovendien kan de vergrijzing van de sectorale werkgelegenheid gezien de koppeling van loon aan anciënniteit gepaard gaan met een sterke stijging van de loonkosten. Maatregelen die de loonkost van oudere werknemers drukken, zullen dus ook voor werkgevers eerder aan belang winnen dan inboeten.

Overigens hebben we u in deze simulatie niet om de tuin willen leiden door de meest extreme cijfers voor de meest vergrijsde sector te presenteren. Uit tabel 5 (voor België) kan u immers zelf concluderen dat chemie, kunststoffen en life sciences in termen van kortetermijnvergrijzing eerder 'modaal' scoren (kolom (b)). Sectoren die nog behoorlijk 'grijzer' zijn dan chemie, kunststoffen en life sciences zijn bijvoorbeeld banken en verzekeringen, post en telecommunicatie, energie en water, textiel en kleding, transport en logistiek, productie van bouwmaterialen, metaal.

Op het vlak van de vergrijzing tijdens de komende tien jaar is het voor chemie, kunststoffen en life sciences geschetste patroon evenmin 'uitzonderlijk'. Dat kan afgelezen worden uit kolom (e). In deze kolom schatten we het aandeel vijftigplussers anno 2017 in de sectorale werkgelegenheid op basis van een methode die enigszins vergelijkbaar is met de prognose voor de chemiesectoren. Voor bijna alle sectoren stijgt het aandeel vijftigplussers sterk de volgende tien jaar. In sommige sectoren is dit vrij spectaculair, zoals voor de voeding (van 17,6% naar 26%), textiel en kleding (van 23,4% naar 37,2%), de grafische nijverheid (van 18,8% naar 29,1%), de productie van bouwmaterialen (van 21,8% naar 28,4%), de maatschappelijke dienstverlening (van 18,8% naar 29,1%), ...². We veronderstellen overigens dat deze prognoses de sectorale vergrijzing onderschatten. Ze gaan er immers vanuit dat in de komende tien jaar proportioneel niet méér vijftigplussers zullen aangeworven worden dan tijdens het vorige decennium. Dat lijkt door een combinatie van massale pensionering (en dus veel vervangingsvacatures) en een sterke ontgroening van de arbeidsmarkt voor de meeste sectoren echter onhoudbaar. Het feitelijke aandeel vijftigplussers in de sectorale werkgelegenheid kan dus de facto nog een stuk hoger komen te liggen.

2 Voor een beperkt aantal sectoren daalt het aandeel vijftigplussers. Het gaat om sectoren die nu al een erg hoog aandeel vijftigplussers tellen en de eerstkomende jaren reeds met een zeer groot aantal vervangingsvacatures te kampen zullen hebben.

Tabel 5. Aantal en aandeel werknemers van 50 of ouder: cijfers 31 december 2007 en prognose 2017 (België); schatting van de gemiddelde loonkostvermindering of –vermeerdering per werknemer per jaar na de vereenvoudiging van de banenplannen (t.o.v. huidig stelsel).

	Sector	2007			2017		
		(a) Aantal vijftigplussers (n)	(b) Aandeel vijftigplussers (%)	(c) Impact IPA per wn per jaar (€)	(d) Aantal vijftigplussers (n)	(e) Aandeel vijftigplussers (%)	(f) Impact IPA per wn per jaar (€)
1	Land-, tuin- en bosbouw, visserij	2 926	14,6		3 167	20,2	
2	Dranken, voeding en tabak	15 709	17,6	-179,4	23 253	26,0	-75,0
3	Textiel, kleding en schoeisel	8 291	23,4	-161,0	7 774	37,2	+4,2
4	Energie en water	5 111	26,6	+54,6	3 768	20,4	-32,2
5	Grafische nijverheid, papier, karton	7 751	18,8	-55,6	10 588	29,1	+53,7
6	Chemie, rubber en kunststof	19 115	19,5	-6,9	29 363	28,7	+81,1
7	Productie van bouwmaterialen	6 565	21,8	+3,0	7 709	28,4	+64,1
8	Metaal	50 788	21,4	-30,2	54 683	24,4	+1,3
9	Bouw	36 748	17,6	-60,1	50 561	20,0	-25,6
10	Overige industrie	7 657	21,4	-154,1	7 745	27,1	-81,3
11	Horeca	13 885	13,2	-388,0	23 497	19,8	-292,8
12	Transport en logistiek	48 908	25,7	-68,5	62 416	28,6	+25,5
13	Banken, verzekeringen, post en telecom	59 668	30,1	+64,3	58 302	30,6	+89,9
14	Garages	10 308	17,0	-150,6	15 858	22,0	-82,0
15	Handel en verhuur	74 907	16,8	-205,9	126 213	23,3	-125,1
16	Informatica, diensten aan bedrijven	34 035	14,1	-163,7	72 803	20,2	-89,9
18	Overige tertiaire diensten	4 101	14,7	-353,5	5 961	18,6	-293,7
19	Ontspanning, cultuur en sport	7 761	18,4	-146,5	13 081	22,4	-85,3
22	Gezondheidszorg	36 597	22,2	-43,7	63 449	27,7	+69,8
23	Maatschappelijke dienstverlening	40 129	18,8	-190,8	108 026	29,1	-20,7
24	Andere dienstverlening	12 165	21,0	-55,1	11 490	22,6	-6,3
	totaal	503 125	19,6	-118,7	759 707	24,8	-39,3

Hier raken we een belangrijk punt aan. Immers, als sectoren steeds meer vijftigplussers in hun tewerkstelling tellen, dan kan precies het afschaffen van kortingen voor vijftigplussers leiden tot een relatieve toename van de loonkosten, ook al staat daar een lineaire korting van 44 euro per werknemer per kwartaal en een verhoging van de lagelonegrens tegenover. In kolommen (c) en (f) maken we een impactschatting voor 2007 en 2017.

In deze zeer rudimentaire impactoefening hebben we de impact van drie wijzigingen geschat. Ten eerste zijn we er van uitgegaan dat de huidige lagelonegrens van 5 870 euro per kwartaal – conform het IPA-voorstel – opgetrokken wordt naar 6 600 euro. De optrekking van deze grens betekent dat lageloonkortingen op meer lonen en werknemers van toepassing worden³, wat zich globaal vertaalt in een loonkostverlaging. Ten tweede houden we rekening met het effect van de bijkomende lineaire lastenverlaging met 44 euro per kwartaal. Dit resulteert in een minderkost van 176 euro per jaar voor alle werknemers. Ten derde brengen we vanzelfsprekend ook het effect van de afschaffing van de 50+-korting in rekening.⁴

Wat we finaal schatten in kolom (c) voor 2007 en kolom (f) voor 2017, is de gemiddelde loonkostvermindering of –vermeerdering per werknemer per jaar na het optrekken van de lagelonegrens, de bijkomende lineaire lastenverlaging van 44 euro en de afschaffing van de 50+-korting. Het betreft de vermindering of vermeerdering ten opzichte van de loonkost van dezelfde werknemerspopulatie onder de momenteel nog bestaande banenplannen. Kolom (c) leert dat de meeste, maar niet alle sectoren op korte termijn batig uit de nieuw voorgestelde regeling komen. Denk hier onder meer aan de horeca (-388 euro per jaar), de overige tertiaire diensten (-353,5 euro per jaar), handel (-205,9 euro per jaar), de maatschappelijke dienstverlening (-190,8 euro per jaar), etc. Toch moeten we bij dit ogenschijnlijk zeer goede effect enkele vraagtekens plaatsen. Ten eerste gaat het om kortingen op jaarbasis. Voor de meeste sectoren zitten die niet zo ver van een 'zero effect' verwijderd. Een vraag die men zich dan moet stellen is of dit gemiddeld kleine batige effect opweegt tegen de structurele handicap die men de grote groep vijftigplussers aanpraat. Ten tweede zijn de sectoren die het meest winnen precies ook de sectoren die het minst aantal vijftigplussers tellen. Kortom, wie in de afgelopen jaren de deuren gesloten heeft gehouden voor de wat oudere werknemer of kandidaat, wordt beloond. Het geeft te denken. Ten derde, sommige sectoren komen op een loonkoststijging uit. Het gaat hier om sectoren met gemiddeld hogere lonen (bv. energie, banken) en/of een groot aandeel vijftigplussers (bv. banken, energie, productie van bouwmaterialen).

Maar laat ons even vooruit kijken naar 2017. We zien in kolom (f) al heel wat meer '+'-tekens, wat aangeeft dat, ten gevolge van de vergrijzing, voor een toenemend aantal sectoren de vereenvoudiging van de banenplannen tot een loonkostvermeerdering kan leiden vergeleken met de huidige situatie. Het gaat daarbij voornamelijk om de sneller vergrijzende industriële sectoren, maar ook om bijvoorbeeld de banken en verzekeringen en de gezondheidszorg. Het aantal sectoren dat nog substantiële loonkostvermindering zal optekenen, is heel wat beperkter in aantal. Wat nog meer

3 De data die we hanteren voor deze oefening zijn bruto daglonen. Bij de omrekening naar kwartaallonen zijn we er van uitgegaan dat er in een kwartaal 65 werkdagen zijn. Bovendien hebben we geen individuele loongegevens, maar enkel een aanduiding van de loonklasse waarin een werknemer zich situeert. Bij de berekening van de minderkost als gevolg van een hogere lageloonkorting hebben we ons daarom voor de eenvoud gebaseerd op het midden van een loonklasse. Bijvoorbeeld: iedereen die in een loonklasse van 50-60 euro per dag zit (3 250 tot 3 900 euro per kwartaal) verdient volgens deze assumptie 3 575 euro per kwartaal. Het effect van het nieuwe systeem voor deze werknemers is een minderkost van 376 euro per werknemer per jaar.

4 Gezien onze sectordata gebaseerd zijn op leeftijdsverdelingen in klassen van vijf jaar, gaan we er voor de eenvoud vanuit dat de korting voor werknemers in een bepaalde leeftijdsklasse overeenkomt met de korting voor de middelste leeftijd. Bijvoorbeeld: voor 50-54-jarigen baseren we ons op de korting voor een 52-jarige, namelijk 600 euro per jaar. Voor 55-59 wordt dit de korting voor een 57-jarige, namelijk 1 600 euro per jaar, en voor 60-64-jarigen de korting voor 62-jarigen, meer bepaald 2 600 euro per jaar.

vragen doet rijzen bij het netto maatschappelijk effect van de voorgestelde vereenvoudiging. We willen daarbij nogmaals herhalen dat het aandeel vijftigplussers in de werknemerspopulatie anno 2017 in onze prognosetechniek vermoedelijk onderschat is.

8. De slotsom? Het is vanzelfsprekend belangrijk dat een interprofessioneel akkoord succesvol tot stand komt. Een IPA staat voor sociale vrede, en die is heel wat waard, ook voor de economie en de arbeidsmarkt. Maar een onderhandelingssituatie leidt natuurlijk niet altijd tot de meest door-dachte beslissingen. De hoge druk en korte tijd maken het moeilijk 'on the spot' alle gewenste en ongewenste hoofd- en neveneffecten juist in te schatten. We hopen echter met bovenstaande argumenten minstens verduidelijkt te hebben dat men bij een herziening van de banenplannen beter niet over één nacht ijs gaat.