



**Leeftijd en arbeidsmarkt:
naar een nieuw paradigma?**

Leeftijd en arbeidsmarkt

Itinera Institute

- ➔ **Onafhankelijke denktank**
- ➔ **Fact-based**
- ➔ **Lange termijn**

“

Aanreiken, verdedigen en bouwen van wegen voor beleidshervorming naar duurzame economische groei en sociale bescherming, voor België en zijn regio's.

”

Overzicht

- **De vergrijzing en haar gevolgen, ook voor de arbeidsmarkt**
- **Leeftijd en arbeidsmarkt/HR vandaag**
- **Assen voor een nieuw paradigma**



De vergrijzing en haar gevolgen

Leeftijd en arbeidsmarkt

De vergrijzing

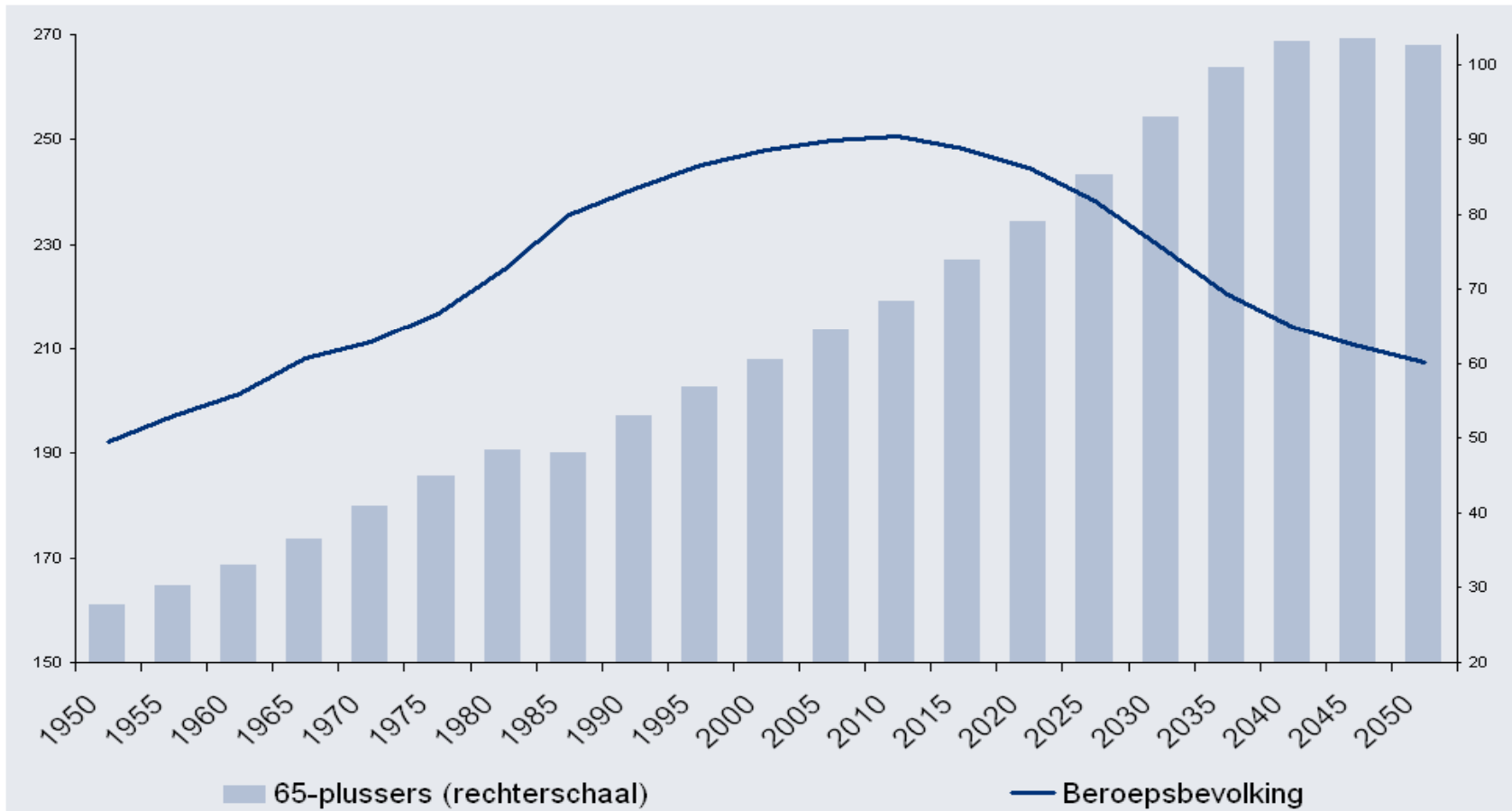
- **Een internationaal fenomeen: EU, Japan, Rusland, China, ... (VS)**

- **België kent structurele en conjuncturele vergrijzing:**
 - Stijgende levensverwachting dankzij steeds betere geneeskunde
 - Laag geboortecijfer (ontgroening): onder 1,7/vrouw sedert 1978
 - Babyboomers werden “babybusters”, verouderen en naderen pensionering

De gevolgen: demografisch

- ➔ **Minder jongeren (ontgroening)**
- ➔ **Meer ouderen (vergrijzing)**
- ➔ **Gemiddeld oudere bevolking**

Demografie EU: beroepsbevolking v 65+



Demografie België

➔ 15-64 jaar:

- 2005: 6,8 miljoen
- 2030: 6,5 miljoen (-300.000)
- 2050: 6,15 miljoen (-350.000)

➔ 65+:

- 2005: 1,8 miljoen
- 2030: 2,6 miljoen (+ 830.000 – bijna +50%)
- 2050: 2,9 miljoen (+ 300.000)

➔ Demografische samenstelling van de -65: veroudering

➔ Toenemend aandeel immigranten

De gevolgen: sociologisch – menselijk kapitaal

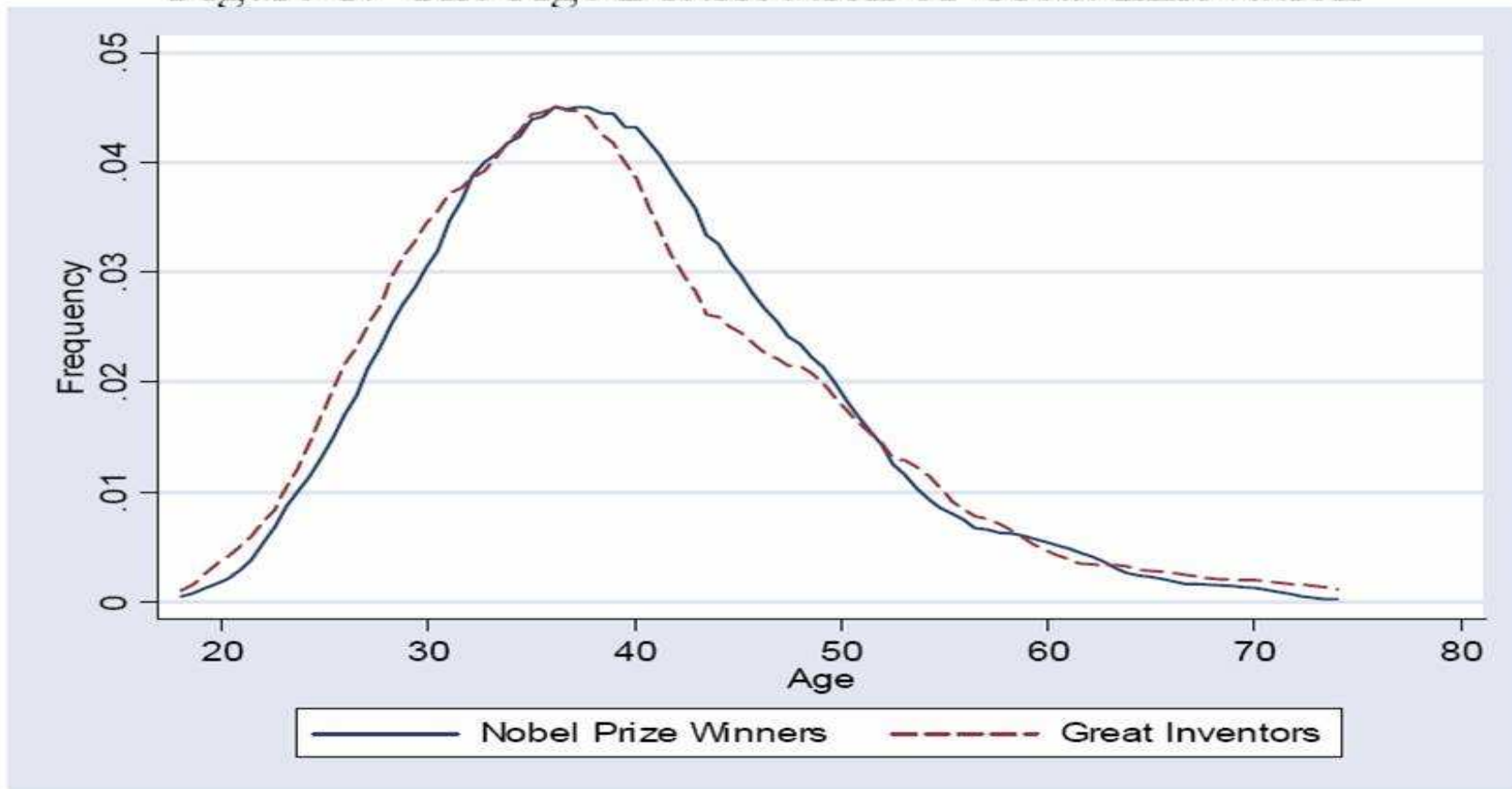
- **Generatiekloven (X-Y-Millennials-Ipod), werkbereidheid en levenspaden**
- **Toenemende diversiteit**
- **Veranderende noden bij zowel de jongeren als de ouderen, op de arbeidsmarkt en daarbuiten**

De gevolgen: economisch

- ➔ **Daling van de economisch actieve groep:**
 - EU: verlies van +1 miljoen per jaar tot 2020
 - België: ongeveer 650.000 tussen 2000 en 2050
 - Vlaanderen: -140.000 tussen 2010 en 2020 alleen
- ➔ **Schaarste – personeelskosten en loonkosten**
- ➔ **Aderlatingen in sommige sectoren : ambtenarij verliest tot 40% in de komende 5 jaar**
- ➔ **Problematisch voor sommige beroepen: 33% van alle wetenschappers en ingenieurs is 45+**
- ➔ **Veroudering van de economisch actieve groep**
 - Impact op productiviteitsgroei en impact op innovatiepotentieel

De gevolgen: economisch

Figure 1: The Age Distribution of Great Innovation



De gevolgen: economisch

➊ Economisch groeipotentieel is functie van:

- Productiviteit (totaal of per eenheid)
- Innovatie
- Groei beroepsbevolking
- (Investerings en consumptie)

➋ *De vergrijzing heeft een remmend effect op het groeipotentieel*

De gevolgen: financieel en budgettair – inkomsten

- ➊ **Lagere economische groei geeft lagere groei van bedrijfswinsten, belastingopbrengsten & kan lonen/koopkracht drukken**
- ➋ **Emigratie van investeringskapitaal naar jongere regio's – maar ook potentieel voor opbrengst**
- ➌ **Asset meltdown (?) - vastgoedpatrimonium**

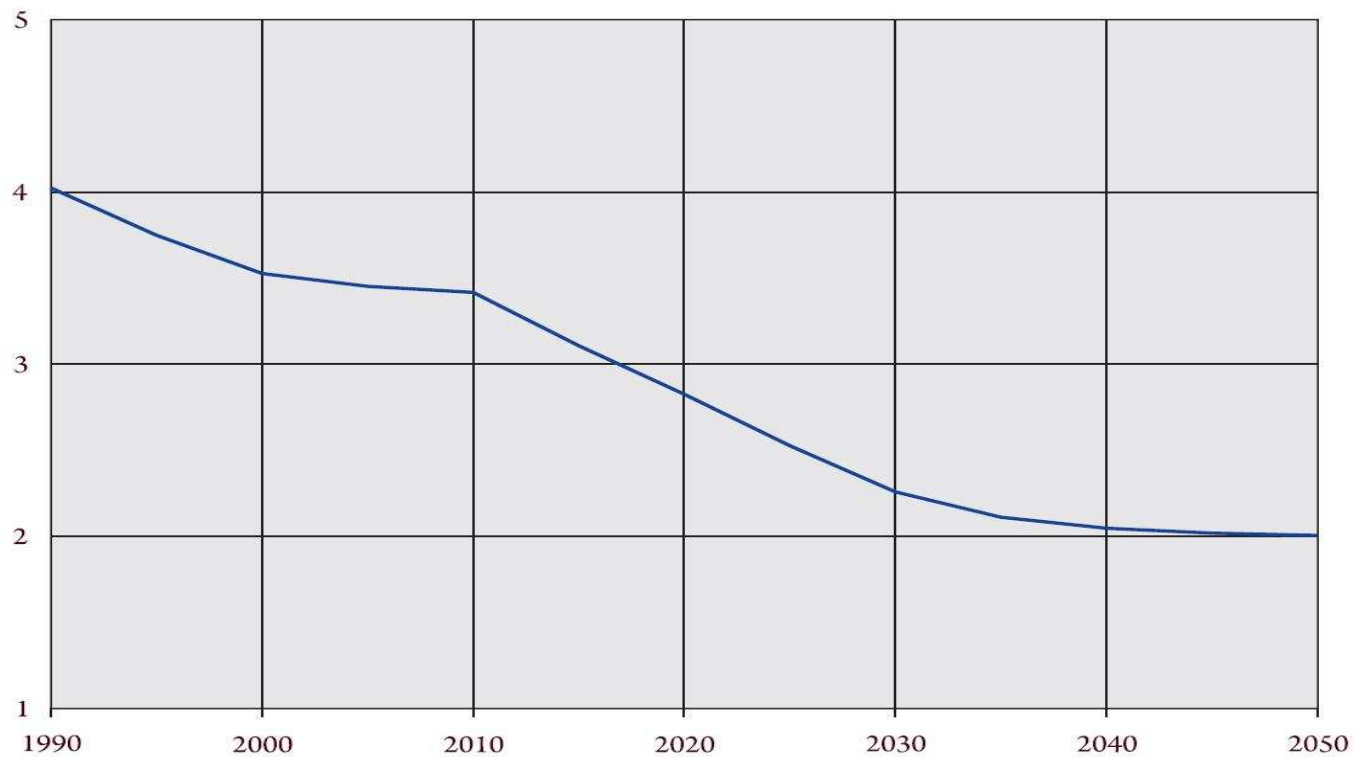
De gevolgen: financieel en budgettair – uitgaven

- **Toenemende behoeften in zorg en gezondheidszorg, bovenop de andere groei**
- **Het repartitiesysteem van de sociale zekerheid wordt een piramidespel: afhankelijkheidsratio, met name voor wettelijke pensioenen**
- **Toenemende rol voor individuen en werkgevers**

Afhankelijkheidsratio

Grafiek 1

Het aantal personen tussen 20 en 65 jaar t.o.v. het aantal 65-plussers



Bron: NIS (2001), *Mathematische demografie. Bevolkingsvooruitzichten 2000-2050*.

Tussenbesluit

- ➔ **De vergrijzing =**

- ➔ **Minder groeipotentieel**
- ➔ **Minder inkomsten, meer uitgaven**
- ➔ **Minder actieven, meer behoeftigen**

- ➔ **En daar zijn nog: staatsschuld, internationale competitiviteit, staatsstructuur**

A stylized, light blue graphic of a human figure, consisting of a circular head and two curved arms, centered in the background of the slide.

Leeftijd en arbeidsmarkt/HR vandaag

Leeftijd en arbeidsmarkt

Bottom line: werkgelegenheidsgraad oudere werknemers

➔ Evolutie van het percentage voor 55+:

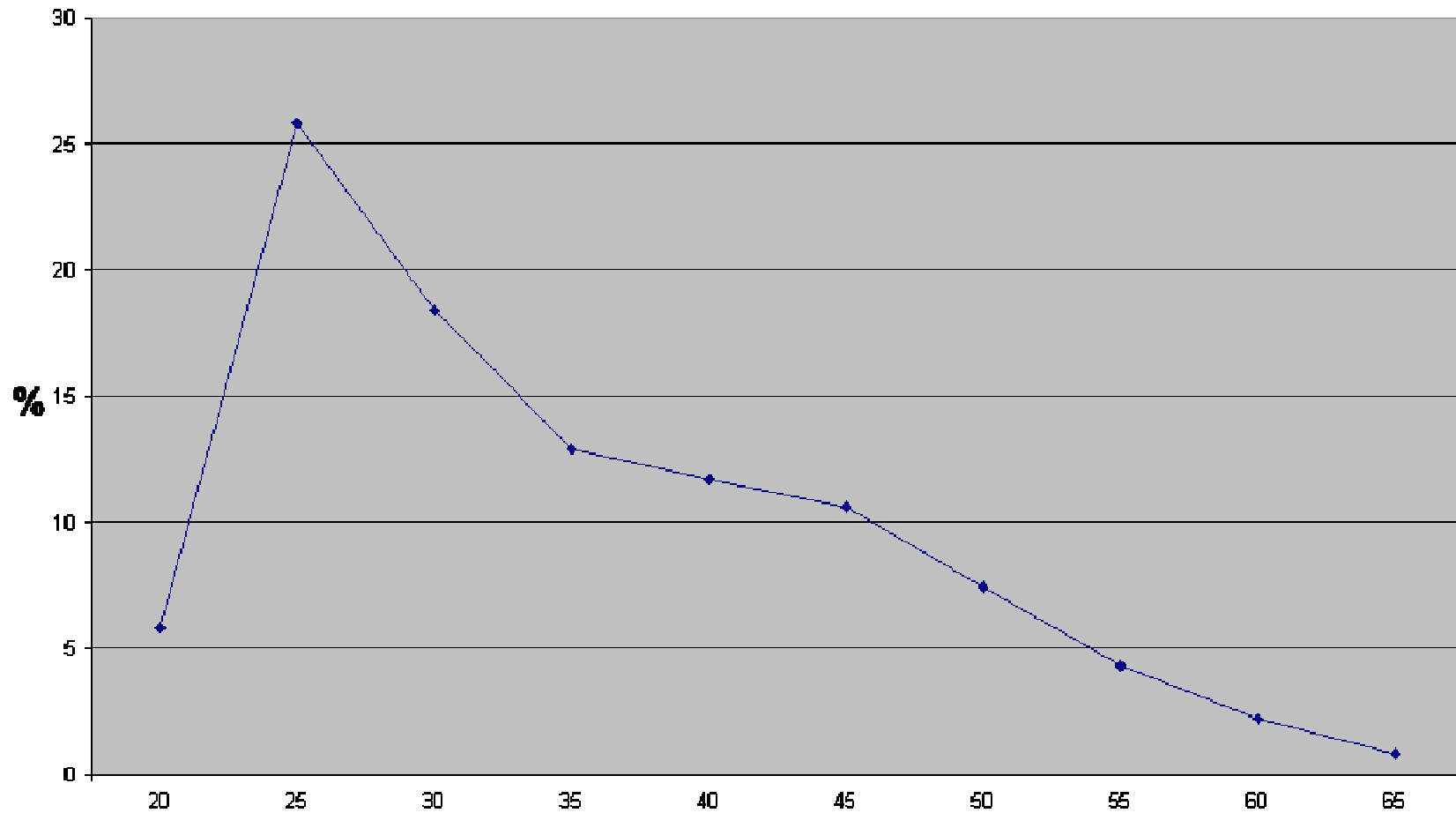
55-64 jaar	2000	2007
België	26,3	34,4
Brussel	34,5	38,3
Vlaanderen	25,6	34,2
Wallonië	25,5	33,6

➔ Tussen 2002 en 2007 in Vlaanderen:

- Aandeel 50+ in aanwervingen: van 4,4% tot 5,5%
- Aandeel 50+ in werkzoekenden: van 7,7% naar 21,2%

➔ 56% van alle bedienden aangeworven < 30 jaar

Aanwervingen en leeftijd



Bottom line: werkgelegenheidsgraad oudere werknemers

- **50% van de 50+ is zonder meer beroepsinactief (51,3% VI – 53% Wal – 48,5% Bru): onontgonnen potentieel menselijk kapitaal**
- **Meer dan 75% van de werkloze 50+ is langdurig werkloos**
- **België bengelt onderaan het Europese peloton**
- **Europese doelstelling 2010 voor 55+: 50% werkgelegenheidsgraad**
- **Cruciale en onmiddellijke uitdaging voor het afvlakken van de vergrijzing!**

Verklarende factoren: sociale partners en HR

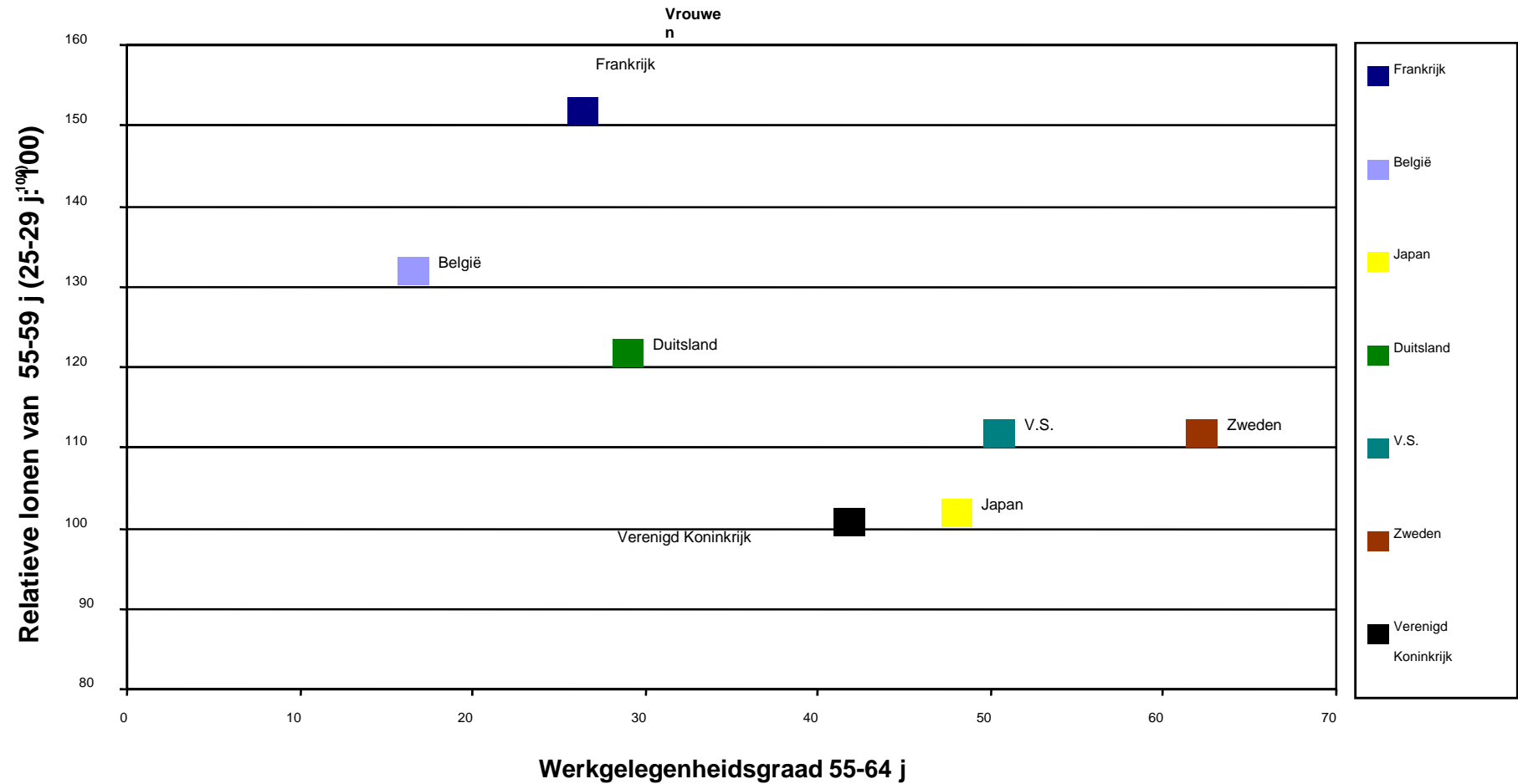
- **WNs worden steeds duurder met de leeftijd/anciënniteit**
- **WNs blijven gemiddeld veel te lang zitten bij dezelfde werkgever, tot ze te oud zijn voor andere werkgevers**
- **WNs worden onvoldoende begeleid of ondersteund voor interne of externe carrière-evolutie**
- **Weinig leeftijdsvariabele arbeidsomstandigheden**
- **Oud is « out »: vervroegde pensionering, brugpensioen en Canada Dry**
- **Latente of manifeste leeftijds-«discriminatie» bij werving en selectie**
- **Cultuur bij de werknemers zelf**

Loonspanning

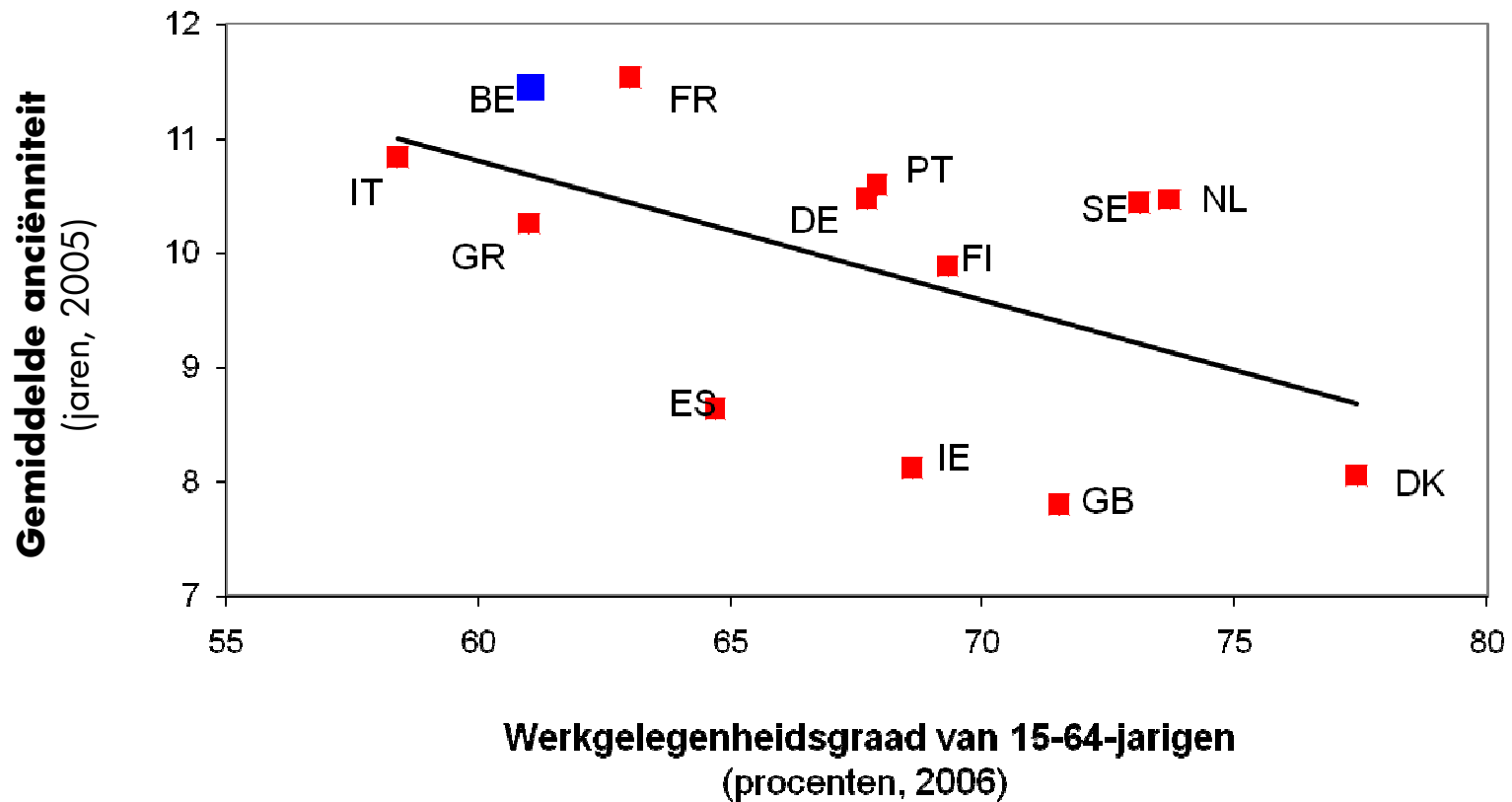
- **Vergelijking van gemiddelde bruto maandloon van oudere werknemers (55+) en dat van jongere werknemers (25-30 jaar).**
- **55+ in België de helft duurder dan jongere werknemers**
- **60+ is gemiddeld bijna tweemaal zo duur als 20-25 jarige**
- **Hogere loonkosten = minder tewerkstellingskansen**

Loonspanning – Werkgelegenheidsgraad (vrouwen)

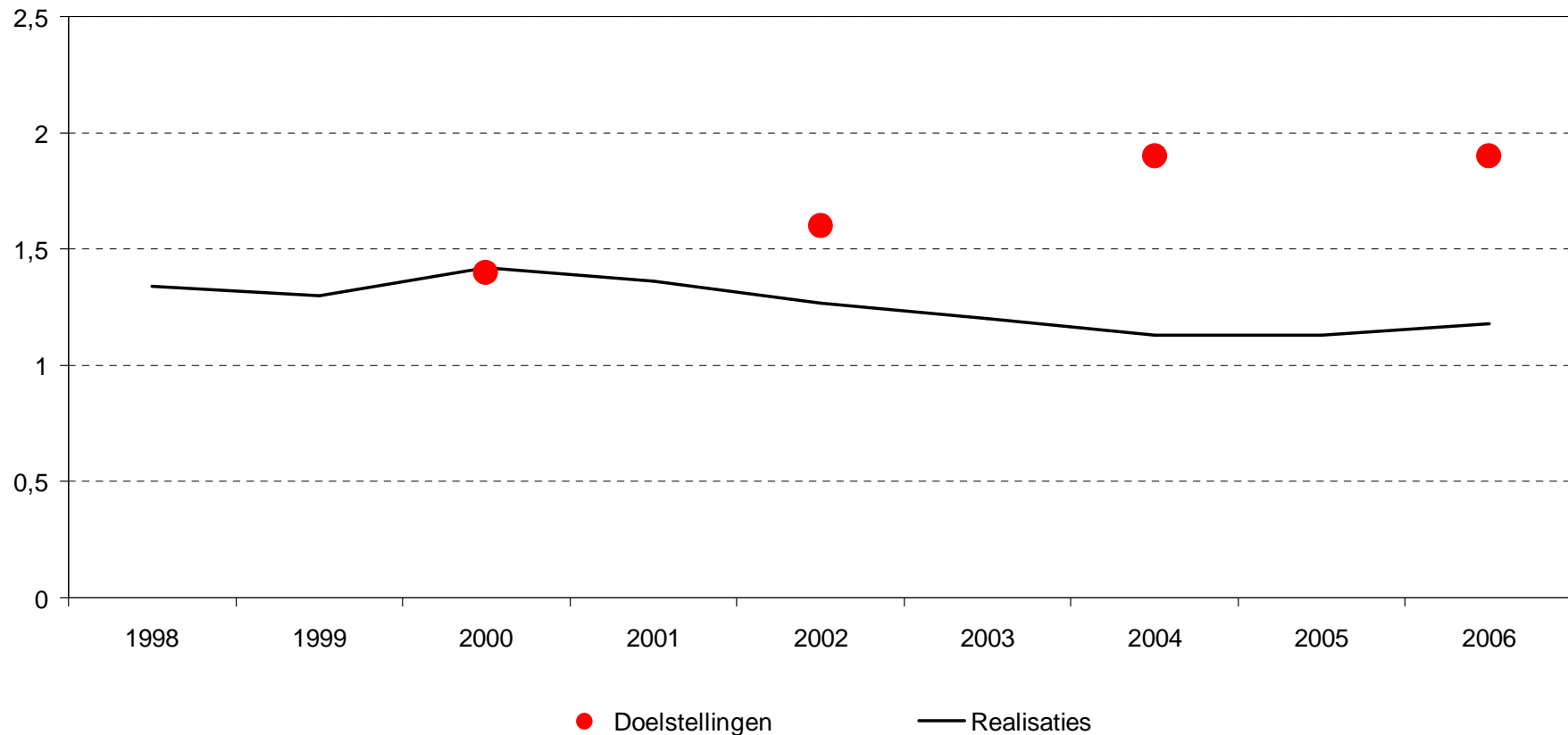
Lonen en tewerkstellingstotalen van werknemers seniors in 2000



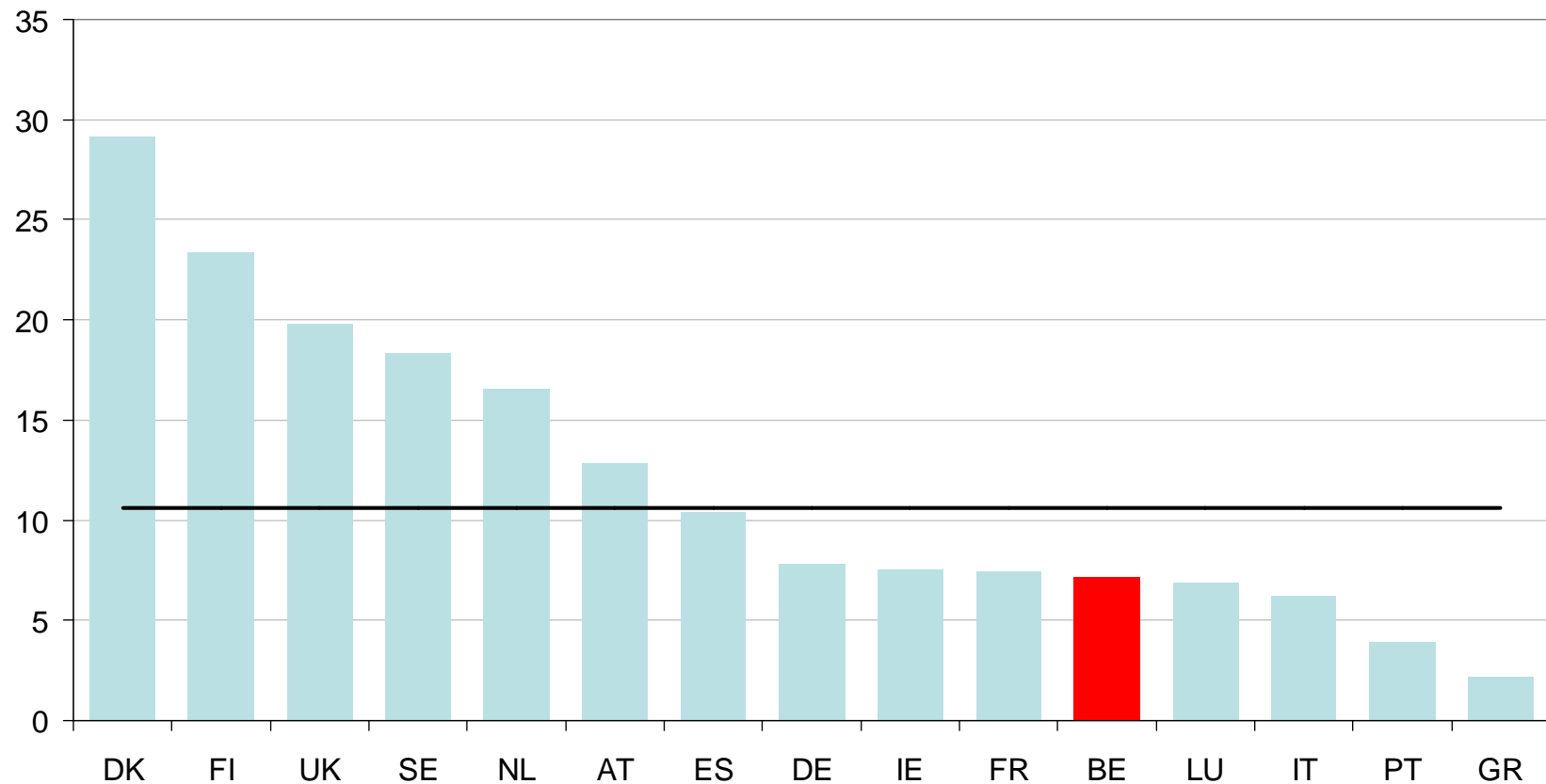
Anciënniteit - Activiteit



Formele beroepsopleiding (% van de personeelskosten)



Levenslang leren (25-64 jaar – % in referentieperiode 4 weken)



Levenslang leren (% in referentieperiode 4 weken)

Leeftijd	2000	2006
25-39	8,8	10,4
40-49	6,1	7,3
50-64	2,7	4,5



Een nieuw paradigma

Leeftijd en arbeidsmarkt

Talentmanagement = strategisch beleid

- **Ontgroening en vergrijzing zullen voor structurele schaarste zorgen**
- **De toekomst is aan de kansengroepen: enige Belgische reserve**
- **Een ander leeftijdsparadigma wordt een must**
- **Het gaat niet alleen over aanwerving en retentie, maak ook over circulatie: collectieve inspanning voor collectieve flexizekerheid**
- **Onderdeel van een breder talentmanagement, dat strategisch belangrijk wordt**

Enkele HR componenten

- **Leeftijdsneutraliteit in loonvoorwaarden**
- **Levensloopbaan en Leeftijdsmanagement – vroeg beginnen en altijd volhouden**
- **Voor jongeren, mid-carrière en ouderen**
- **Aandacht voor competenties**
- **Vormingcultuur – bv. spaarformule van loopbaanrekening**
- **Arbeidsomstandigheden, tijdsoevereiniteit, flexibiliteit**
- **Ontslagbeleid**

Verantwoordelijke acteurs

- ➔ **Werkgevers**
- ➔ **Werknemers / werkzoekenden**
- ➔ **Sociale partners**
- ➔ **Overheid: « incentives », brugpensioen, activering, ontslagwetgeving, etc.**

- ➔ **Nood naar een brede mobilisatie voor een leeftijdsvriendelijke arbeidsmarkt**
- ➔ **Van een « Generatiepact » naar een «New Deal » voor leeftijd**



**Een nieuw leeftijdsparadigma:
wenselijk, noodzakelijk en onvermijdelijk!**

Leeftijd en arbeidsmarkt