
Hertewerkstellingskansen van vijftigplussers: een institutionele vergelijking

Europese vergelijkende cijfers over hertewerkstellingskansen van werkloze 50-plussers tonen aan dat België op dat vlak erg zwak scoort en samen met Slovenië en Griekenland helemaal aan de staart bengelt. In deze bijdrage staan we stil bij de impact van de institutionele context op de hertewerkstellingskans van 50-plussers. We bestuderen de impact van de generositeit van uitkeringen, arbeidsbescherming, activerend arbeidsmarktbeleid en de loonkloof naar leeftijd op individuele hertewerkstellingskansen van 50-plussers en andere leeftijdsgroepen. De resultaten tonen aan dat knippen in de uitkeringen niet de enige en meest geschikte weg is om 50-plussers aan het werk te helpen. De kansen op werk van 50-plussers kunnen worden verhoogd door de combinatie van een stevig activerend arbeidsmarktbeleid met maatregelen die inwerken op enkele drempels, zoals de hoge loonkloof en kloof tussen insider-outsiders.¹

Onderzoek naar de relatie tussen de institutionele context en werkloosheid en (her)tewerkingstelling gebeurt zowel op macroniveau als op microniveau. Op macroniveau gaan studies in de meeste gevallen de impact van instituties op geaggregeerd niveau na (onder andere geaggregeerde werkloosheids- en werkzaamheidsgraden). Studies op microniveau gaan dieper in op individueel arbeidsmarktgedrag. Ze onderzoeken de kansen op werk of werkloosheid van individuen uit landen met contrasterende institutionele regelingen. De institutionele kenmerken zelf worden echter niet in de analyses op microniveau mee opgenomen.

In deze studie combineren we beide niveaus. Aan de hand van multilevel analyses, gaan we na in welke mate bepaalde instituties de individuele hertewerkstellingskansen beïnvloeden. We bekijken niet alleen de hertewerkstellingskans van 50-plussers maar ook die van andere leeftijdsgroepen. Een goed beleid moet immers de gewenste effecten hebben voor de volledige arbeidsmarkt. Wij identificeren vier groepen instituties: (1) generositeit van uitkeringen (passief arbeidsmarktbeleid), (2) arbeidsmarktbescherming, (3) activerend arbeidsmarktbeleid en (4) loonkloof naar leeftijd.

We gebruiken twee gekoppelde datasets. Enerzijds gebruiken we individuele data (leeftijd, geslacht en scholingsgraad) van 2007 uit de *Labour Force Survey* (LFS). We selecteerden alle mensen die aangeven een jaar voor de steekproefafname werkloos geweest te zijn. We gebruiken data van respondenten uit Oostenrijk, België, Tsjechië, Denemarken, Finland, Frankrijk, Duitsland, Griekenland, Hongarije, Italië, Luxemburg, Noorwegen, Polen, Portugal, Slowakije, Spanje, Zweden en Verenigd Koninkrijk. Anderzijds werken we met institutionele data samengesteld uit de databanken van de OESO en Eurostat.

Eerst testen we de impact van de verschillende instituties op de individuele hertewerkstellingskansen aan de hand van logistische multilevel analyses per leeftijdscategorie (50-plussers, 35- tot 49-jarigen, en min 35-jarigen). De hertewerkstellingskans is de kans dat een persoon die een jaar voor de steekproefafname werkloos was, tijdens de steekproefafname (jaartal 2007) werk heeft. Als verklarende variabelen nemen we een aantal individuele variabelen (scholingsgraad en geslacht) en telkens één van de vier bovenvermelde groepen instituties op. In een volgende stap testen we aan de hand van clusteranalyses of we welvaartsregimes kunnen onderscheiden en of we binnen deze regimes gelijke hertewerkstellingskansen waarnemen.

Generositeit van uitkeringen

We kijken zowel naar de generositeit van werkloosheidsuitkeringen als naar uitkeringen die vervroegde uittrede aantrekkelijk maken.

Werkloosheidsuitkeringen

Economische theorieën veronderstellen een positief verband tussen werkloosheidsuitkeringen en werkloosheid. Een eerste verklaring heeft te maken met loonvorming. De veronderstelling is dan dat de hoogte van werkloosheidsuitkeringen een impact heeft op de looneisen van werkzoekenden. Bij hogere looneisen, zullen werkgevers minder geneigd zijn werkzoekenden aan te werven en zullen de kansen van werkzoekenden op werk dus verkleinen. Een tweede verklaring is gebaseerd op de idee dat mensen vrije tijd boven werk verkiezen. Meer genereuze uitkeringen maken meer vrije tijd mogelijk met minder verlies aan consumptiemogelijkheden. Hogere uitkeringen creëren dan een werkloosheidsval.

Er zijn verschillende redenen om te veronderstellen dat meer genereuze werkloosheidsuitkeringen ook voor 50-plussers de hertewerkstellingskans doen afnemen. In de laatste decennia maken systemen als brugpensioen een vervroegde uittrede via de werkloosheid mogelijk. In landen met een *early exit culture* (Guillemard, 2003), gaan genereuze uitkeringen gepaard met de idee dat terugtrekking uit de arbeidsmarkt gerechtvaardigd is. Werkloosheid

bij oudere leeftijdsgroepen staat dan gelijk aan een stap in de richting van de volgende levensfase, namelijk pensioen (Hofäcker, 2010). Hoge werkloosheidsuitkeringen weerhouden in dat geval oudere werkzoekenden ervan om terug aan de slag te gaan (Tatsiramos, 2010) en werkgevers zien hen niet langer als potentiële werknemers (Guillemard, 2003).

Toch gaan er ook andere stemmen op. Howell & Rehm (2009) vragen zich af of de causaliteit van het positieve verband tussen de generositeit van uitkeringen en werkloosheid niet in de omgekeerde richting kan gaan. Landen met veel werkloosheid kunnen een extra vangnet nodig achten en de uitkeringen verhogen. Daarnaast beargumenteren ze waarom de relatie minder uitgesproken kan zijn dan verwacht. Ten eerste toont psychologisch onderzoek aan dat werkloosheid het welzijn en de gezondheid kan aantasten en dus niet steeds een te verkiezen situatie is. Ten tweede kan werkloosheid ook andere littekens nalaten (*scarring effects*), zoals verlies aan opgebouwde vaardigheden en anciënniteitsvergoedingen, het afbrokkelen van iemands netwerk, enzovoort. Werklozen kunnen uit angst hiervoor gestimuleerd worden om snel naar werk te zoeken.

Er zijn verschillende studies op zowel micro- als macroniveau die empirische bevestiging vinden van de veronderstelling dat hogere uitkeringen gepaard gaan met meer werkloosheid (Card & Levine, 2000; OECD, 2006; Roed & Zang, 2003). Er bestaat ook empirisch bewijs voor de veronderstelling dat genereuze werkloosheidsuitkeringen de hertewerkstellingskans van 50-plussers verlagen (Fitzenberger & Wilke, 2009). Toch zijn er ook studies die geen of een negatief verband vinden tussen genereuze uitkeringen en werkloosheid (Baccaro & Rei, 2007; Howell & Rehm, 2009).

Uitkeringen voor vervroegde uittrede

Veronderstellingen over de impact van de generositeit van uitkeringen voor vervroegd pensioen op de hertewerkstelling kunnen ook worden opgebouwd op basis van economische redeneringen. De redenering luidt dan dat een rationeel persoon de verwachte toekomstige inkomsten van vervroegde uittrede afweegt tegen die van werken en de optie kiest met het hoogste nut (Schils, 2008). De

Tabel 1.

Impact van generositeit van uitkeringen op individuele hertewerkstellingskans (logistische multilevel analyse)

	50+		35-49		<35	
	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.
Opleiding: Midden	1,47	***	1,35	***	1,74	***
Opleiding: Hoog	1,51	**	1,70	*	2,75	***
Vrouw	,97		,84		,72	***
NRR	,98	***	1,01	***	1,01	**
Δ NRR	,99	***	1,01	***	1,00	
Impliciete taks	1,01	***	1,01	***	1,00	
N (level 1)	20 456		32 871		43 632	
N (level 2)	16		16		16	

Noten: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.00$

generositeit van systemen van vervroegde uittrede, wordt vaak gemeten op basis van de impliciete taks op verder werken (Duval, 2003). Deze indicator geeft aan hoeveel pensioeninkomen iemand verliest door een additioneel jaar te werken. Hoe hoger de impliciete taks, hoe minder sterk langer werken wordt beloond. De meeste studies gaan na wat de impact van de impliciete taks op de uittrede uit de arbeidsmarkt is en stellen vast dat een hogere impliciete taks op verder werken leidt tot een vroegere uittrede uit de arbeidsmarkt (Blöndal & Scarpetta, 1999; Duval, 2003). Deze hogere neiging tot vervroegde uittrede zou de kans op hertewerkstelling van 50-plussers kunnen doen afnemen.

Er is weinig wetenschappelijk onderzoek dat uitspraken doet over de kans van een hogere impliciete taks op verder werken op de hertewerkstellingskansen van andere leeftijdsgroepen. De systemen van genereuze vervroegde uittrede zijn in de jaren tachtig in het leven geroepen vanuit de veronderstelling dat ouderen plaats moeten maken voor jongeren. Deze idee gaat er dus van uit dat stimuli voor vervroegde uittrede de hertewerkstellingskansen van jongere leeftijdsgroepen gunstig beïnvloeden. Tot nog toe is daar echter weinig empirisch bewijs voor gevonden. Een ander argument waarom meer genereuze vervroegde uittredesystemen de kans op hertewerkstelling van jongere leeftijdsgroepen gunstig zouden kunnen beïnvloeden, is van economische aard. In landen met genereuze systemen, kan het interessanter zijn om te werken om zo rechten op te bouwen en later van het aantrekkelijk systeem te kunnen genieten.

Resultaten

We bestuderen de impact van de generositeit van uitkeringen op de hertewerkstellingskans via een multilevel analyse. Voor het systeem van werkloosheidsuitkeringen bekijken we twee indicatoren (OECD, 2009). Ten eerste nemen we de hoogte van het vervangingsinkomen (*net replacement rate* – NRR) na 1 jaar werkloosheid op (jaar 2007). Dit vervangingsinkomen is een percentage van het loon. Daarnaast nemen we ook een indicator op die de stabiliteit van de uitkering meet. Deze indicator bevat het vervangingsinkomen na 5 jaar werkloosheid ten opzichte van het vervangingsinkomen na 1 jaar werkloosheid (Δ NRR). Hoe hoger deze indicator, hoe hoger de stabiliteit.

Om de generositeit van uitkeringen voor vervroegde uittrede te meten, gebruiken we de *implicit tax on continued work* (Duval, 2003). De indicator omvat de gemiddelde impliciete taks op verder werken versus vervroegde uittrede voor 55- en 60-jarigen. In de analyses nemen we het gemiddelde van de jaartallen 2005 en 2007 op. Hoe hoger de score, hoe minder sterk langer werken wordt beloond.

Tabel 1 geeft de resultaten weer. We presenteren de odds ratio's (exp(b)). Odds ratio's hoger dan 1 veronderstellen een positief verband, en odds ratio's kleiner dan 1 een negatief verband.

In landen met hogere werkloosheidsuitkeringen (NRR) hebben 50-plussers lagere hertewerkstellingskansen. Ook de stabiliteit van de

werkloosheidsuitkering in de tijd heeft een impact. Als de werkloosheidsuitkering meer stabiel is, liggen de hertewerkstellingskansen voor 50-plussers lager. Voor de andere leeftijdsgroepen vinden we geen bevestiging van de economische redenering dat hogere uitkeringen hertewerkstellingskansen doen afnemen. Min-50-jarigen in landen met hogere werkloosheidsuitkeringen hebben hogere hertewerkstellingskansen.

Studies tonen aan dat het belang van vrije tijd hoger wordt naarmate mensen ouder worden (Kooij et al., 2008). Dit kan verklaren waarom de veronderstellingen van deze klassieke economische theorie eerder opgaan voor 50-plussers dan voor de andere leeftijdsgroepen. Voor de andere leeftijdsgroepen kunnen het belang van werk en de angst voor *scarring* effecten meer primeren. Het kan zijn dat de kansen op werk voor deze groepen bovendien hoger liggen in regimes die zich ook hoge werkloosheidsuitkeringen kunnen permitteren. In elk geval onderlijnen de resultaten niet de algemene economische idee dat lagere uitkeringen steeds gepaard gaan met hogere hertewerkstelling.

Verder stellen we voor de 50-plussers een positief effect van de impliciete taks op verder werken op de hertewerkstellingskans vast. Dit druipt in tegen de redenering dat genereuze uitkeringen voor vervroegde uittrede de hertewerkstelling van 50-plussers zouden afremmen. De impliciete taks op verder werken heeft ook een positief effect op de 35- tot 49-jarigen. Aantrekkelijke systemen van vervroegde uittrede kunnen mensen stimuleren om aan het werk te gaan zodat ze later van het genereuze systeem kunnen profiteren. Voor de jongere leeftijdsgroep vinden we geen effect.

Arbeidsbescherming

Theorie

Systemen van hoge arbeidsbescherming zijn gericht op langdurige arbeidsrelaties. Aan de ene kant zorgt dit er voor dat het risico op jobverlies van werkenden afneemt. Aan de andere kant kan deze bescherming ook impliceren dat werkgevers minder geneigd zijn om arbeidskrachten aan te werven. Daardoor kan in systemen met een hoge arbeidsbescherming een kloof ontstaan tussen insiders, met

veel bescherming, en outsiders die hoge drempels ervaren om toe te treden tot de kring van insiders. Dit wordt bevestigd in empirisch onderzoek op microniveau (Boeri, 1999; Boeri & Jimeno, 2005) en macroniveau (Blanchard & Portugal, 2001).

We vermoeden dat dit ook opgaat voor 50-plussers. Naast bovenstaande argumenten, kan ook ervaringsopbouw hiervoor een verklaring vormen. Een striktere arbeidsregulatie gaat vaak gepaard met minder jobmobiliteit tijdens de loopbaan (Hofacker, 2010). Wanneer mensen minder mobiel zijn, doen ze vaker minder verschillende ervaringen op tijdens hun loopbaan en is het risico op ervaringsconcentratie na verloop van tijd hoger. Dit heeft een impact op hun inzetbaarheid en maakt hen bij jobverlies moeilijker te integreren outsiders.

Resultaten

Voor arbeidsbescherming nemen we drie indicatoren op: (1) bescherming van groepen bij collectief ontslag, (2) bescherming van mensen met een contract van onbepaalde duur (reguliere arbeid) en (3) regelgeving in verband met tijdelijke arbeid (www.oecd.org). De schaal van elke indicator gaat van 1 tot 6. Hoe hoger de waarde, hoe strikter de regelgeving is. We nemen het gemiddelde van de jaartallen 2004 tot en met 2007.

De resultaten (tabel 2) bevestigen de redenering dat meer bescherming de hertewerkstellingskansen doet afnemen. Vijftigplussers in landen met een hoge arbeidsbescherming (zowel voor collectief ontslag, reguliere arbeid als tijdelijke arbeid), hebben lagere hertewerkstellingskansen. Vijftigplussers die in dergelijke regimes geen insider meer zijn, botsen tegen hoge drempels om weer aan de slag te gaan. Sterk beschermde insiders kunnen zo moeilijk te integreren outsiders worden. Voor de 35- tot 49-jarigen hebben vooral de bescherming bij collectief ontslag en de bescherming van reguliere arbeid een impact. Ook voor hen betekent meer bescherming een lagere hertewerkstellingskans. Voor de jongere leeftijdsgroepen heeft de bescherming van tijdelijke arbeid in plaats van die van reguliere arbeid een impact. Dat is niet zo verwonderlijk aangezien tijdelijke arbeid vaak een kanaal is waarlangs jongeren instromen op de arbeidsmarkt.

Tabel 2.

Impact van arbeidsbescherming op individuele hertewerkstellingskans (logistische multilevel analyse)

	50+		35-49		<35	
	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.
Opleiding: Midden	1,46	***	1,32	**	1,68	***
Opleiding: Hoog	1,46	**	1,70	*	2,70	***
Vrouw	,97		,83	*	,71	***
AB: collectief	,88	***	,82	***	,82	***
AB: regulier	,87	***	,89	**	,99	
AB: tijdelijk	,84	***	1,03		,94	*
N (level 1)	21 601		35 456		47 482	
N (level 2)	17		17		17	

Noten: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.00$

Activerend arbeidsmarktbeleid

Activerend arbeidsmarktbeleid omvat maatregelen om tewerkstelling te promoten, werkloosheid te bestrijden en de aansluiting tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt te verbeteren. Dit wordt nagestreefd met behulp van instrumenten zoals opleiding en training, tewerkstellingsstimuli en publieke dienstverlening (OECD, 2007).

Training

Een klassieke activerende arbeidsmarktmaatregel is training en opleiding. De argumenten voor een positief verband tussen opleiding en training en tewerkstellingskansen, zijn grotendeels gebaseerd op de human capital theorie (Becker, 1964). Deze theorie veronderstelt dat bijkomende opleiding en training de potentiële productiviteit van werkløzen verhoogt en dat dit hun kansen op de arbeidsmarkt ten goede komt. We veronderstellen dat dit opgaat voor alle leeftijdsgroepen en dus ook voor 50-plussers. Het gevaar bij werkloze 50-plussers is reëel dat ze te kampen hebben met ervaringsconcentratie of dat hun expertise gedateerd is (OECD, 2006). Training kan een hulpmiddel zijn om vaardigheden te actualiseren en te verruimen.

Resultaten van empirisch onderzoek op microniveau zijn echter niet eenduidig. Studies die nagaan of werklozen die training volgen een grotere kans hebben op werk, vinden zowel positieve, negatieve als geen effecten (Kluve, 2010). Dit kan te maken

hebben met het *lock in* effect: tijdens de training verkleint de kans op werk omdat mensen in opleiding hun zoektocht naar werk tijdelijk staken. Op macroniveau kan bovendien nog een ander effect spelen. Het *displacement* effect houdt in dat iemand opleiden de tewerkstellingsvooruitzichten van de niet-opgeleiden kan verminderen. Dit kan verklaren waarom sommige analyses op macroniveau geen relatie vinden tussen investeringen in opleiding en training en de geaggregeerde werkloosheidsgraad (OECD, 2004).

Tewerkstellingsstimuli

Tewerkstellingsstimuli kunnen zowel op de vraag- als op de aanbodzijde inwerken. In veel gevallen gaat het om loonsubsidies die arbeid goedkoper maken voor werkgevers of de financiële opbrengst van werken voor werknemers verhogen. In tegenstelling tot training, bestaat er weinig risico voor *lock in* effecten bij tewerkstellingsstimuli. Een meta-analyse op basis van resultaten van studies op microniveau in erg uiteenlopende landen, toont aan dat tewerkstellingsstimuli een duidelijk positief effect hebben op hertewerkstelling (Kluve, 2010).

Er zijn weinig studies die specifiek de impact van tewerkstellingsstimuli op de hertewerkstellingskans van 50-plussers bestuderen. Tewerkstellingsstimuli kunnen werkgevers ertoe aanzetten om sneller oudere werknemers aan te nemen. Omwille van systemen van anciënniteitbeloning beschouwen werkgevers oudere werknemers vaak als te duur

Tabel 3.

Impact van activerend arbeidsmarktbeleid op individuele hertewerkstellingskans (logistische multilevel analyse)

	50+		35-49		<35	
	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.
Opleiding: Midden	1,50	***	1,32	**	1,71	***
Opleiding: Hoog	1,52	**	1,70	*	2,73	***
Vrouw	,96		,84		,72	***
Training	0,08	***	,92		,92	
Tewerkstellingsstimuli	6,19	***	2,69	**	1,9	*
Publieke bemiddeling	5,67	***	4,20	**	1,65	
N (level 1)	20 456		32 871		43 632	
N (level 2)	16		16		16	

Noten: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.00$

(Taylor & Walker, 1998). Loonkostsubsidies kunnen deze drempels verlagen en de aantrekkelijkheid van oudere werknemers voor toekomstige werkgevers verhogen.

Publieke bemiddeling

Publieke bemiddeling is erop gericht werkzoekenden op een efficiëntere manier naar werk te begeleiden en mensen te leiden naar geschiktere jobs (betere jobmatch). Publieke bemiddelingdiensten kunnen de zoekkost van werkzoekenden doen dalen doordat ze ondermeer meehelpen om vacatures te screenen (Boone & van Ours, 2009). Een lagere zoekkost kan de zoekintensiteit en efficiëntie doen toenemen en zo de kans om een job te vinden verhogen. De meta-analyse van Kluge (2010) wijst op een duidelijk positief effect van publieke bemiddeling op individuele tewerkstellingskansen. We veronderstellen dat publieke bemiddeling ook voor werkloze 50-plussers de kans op werk doet stijgen. Ouderen zijn vaak onvoldoende op de hoogte van mogelijke loopbaanperspectieven (Greller & Stroh, 2004). Publieke bemiddeling kan helpen om het inzicht in de eigen loopbaanperspectieven en in de arbeidsmarkt te vergroten en om de sollicitatievaardigheden te versterken.

Resultaten

Voor activerend arbeidsmarktbeleid nemen we uitgaven aan activerend arbeidsmarktbeleid uitgedrukt

in een percentage van het BBP op (www.oecd.org). We maken een onderscheid tussen uitgaven voor training en opleiding, uitgaven aan tewerkstellingsstimuli en uitgaven aan publieke dienstverlening. We nemen het gemiddelde van de jaartallen 2004 tot en met 2007.

De resultaten (tabel 3) tonen dat activerend arbeidsmarktbeleid werkt voor 50-plussers. Althans, als het gaat om tewerkstellingsstimuli en publieke bemiddeling. De resultaten in verband met training en opleiding zijn minder hoopgevend. Verschillende verklaringen zijn denkbaar. Ten eerste werken training en opleiding niet direct in op de drempels van werkgevers om 50-plussers aan te nemen. Tewerkstellingsstimuli kunnen dat wel doen door 50-plussers goedkoper te maken. Ook publieke bemiddeling kan via contacten met toekomstige werkgevers inspelen op stereotiepe denkbeelden van werkgevers en kan 50-plussers helpen om zich beter te verkopen. Dit verklaart echter nog niet waarom we een negatief effect vinden. Dit kan te maken hebben met *displacement* effecten. In verschillende landen is activering via training en opleiding vooral gericht op jongeren. In die situatie versterken jongeren hun competenties en vaardigheden en kunnen ze hun arbeidsmarktpositie verstevigen ten nadele van oudere leeftijdsgroepen.

Voor de 35- tot 49-jarigen vinden we sterke effecten van tewerkstellingsstimuli en publieke bemiddeling. Voor de jongere zijn de kansen op werk vooral groter in regimes die investeren in

tewerkstellingsstimuli. Het feit dat tewerkstellingsstimuli en publieke bemiddeling sterker inwerken op de kans op werk dan training, strookt met bevindingen uit eerder onderzoek op microniveau (Kluve, 2010).

Loonkloof

Theorie

Een grote loonkloof tussen oudere en jongere leeftijdsgroepen komt onder meer tot stand door systemen van leeftijds- en anciënniteitsbeloningen. Een essentiële redenering achter systemen van anciënniteitsbeloning is dat werknemers in het begin van hun loopbaan, tijdens hun leef fase, bij een werkgever een loon krijgen dat lager is dan hun productiviteit. Later in hun loopbaan bij die werkgever zullen ze een loon krijgen dat hun productiviteit overschrijdt. Dit systeem beloont loyaliteit omdat werkgevers na bewezen diensten bereid zijn een hoger loon te betalen.

De hogere loonkost van oudere werknemers kan echter tot effect hebben dat ze, onder meer bij herstructurering, sneller aan de deur worden gezet. Tegelijkertijd kan een hogere loonkloof naar leeftijd de insider-outsider kloof versterken doordat ze hogere drempels creëert voor oudere werkzoekenden die terug aan de slag willen (Hofäcker, 2010). We veronderstellen daarom dat een hoge loonkloof tussen ouderen en jongeren de hertewerkstellingskans van 50-plussers doet afnemen (Duval, 2003). Tegelijk kan een hoge loonkloof naar leeftijd jongere leeftijdsgroepen aantrekkelijker maken en

hun kansen op werk verhogen. Hun aantrekkelijke loon-productiviteitsverhouding kan werkgevers sneller geneigd maken om hen aan te werven.

Resultaten

De loonkloof werd berekend op basis van gegevens van Eurostat. We nemen de ratio van het gemiddelde loon van 50- tot 64-jarigen ten opzichte van dat van min-30-jarigen. De cijfers hebben betrekking op het jaar 2006.

De resultaten (tabel 4) tonen aan dat hertewerkstellingskansen van 50-plussers significant lager liggen in landen met een hoge loonkloof naar leeftijd. De loonkloof naar leeftijd creëert dus drempels voor 50-plussers om terug werk te vinden. We vinden geen impact op de kansen op werk van de andere leeftijdsgroepen.

Clusteranalyses naar welvaartsregimes

Comparatieve levenslooptanalyse gaat op zoek naar specifieke welvaartsregimes, namelijk samenstellingen van bovenstaande instituties, en hun impact op arbeidsmarkttrajecten van mensen (Esping-Andersen, 1990; Hofäcker, 2010). In lijn met deze comparatieve levenslooptanalyse, deden we een clusteranalyse op de verschillende institutionele variabelen om te zien of clusters van instituties samen horen en leiden tot dominante patronen van hertewerkstelling. Voor de variabele arbeidsbescherming nemen we in plaats van de drie indicatoren van arbeidsbescherming, één overkoepelende indicator

Tabel 4.

Impact van de loonkloof naar leeftijd op individuele hertewerkstellingskans (logistische multilevel analyse)

	50+		35-49		<35	
	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.	Exp (b)	Sign.
Opleiding: Midden	1,53	***	1,34	***	1,70	***
Opleiding: Hoog	1,51	**	1,69	*	2,71	***
Vrouw	,95		,83	*	,71	***
Loonkloof	,49	***	,88		,72	
N (level 1)	21 631		35 530		47 619	
N (level 2)	18		18		18	

Noten: * $p < 0.05$; ** $p < 0.01$; *** $p < 0.00$

Tabel 5.

Clusteranalyse op institutionele variabelen (Ward en K-means)

Cluster	NRR	Δ NRR	Impl. taks	Training	TWS	PES	EPL	Loonkloof	Werk 50+
1	64,83	75,00	34,46	0,30	0,11	0,19	2,46	1,52	0,36
2	74,00	11,00	38,26	0,20	0,22	0,14	3,18	1,69	0,44
3	67,00	13,00	14,65	0,36	0,35	0,27	2,13	1,43	0,51
4	38,40	18,00	20,93	0,07	0,08	0,11	2,02	1,31	0,37
5	28,00	100,00	23,63	0,03	0,01	0,33	1,10	1,03	0,50

Noten: a. N = 16

b. TWS = Tewerkstellingsstimuli; PB = Publieke bemiddeling; AMB = Arbeidsbescherming

op (www.oecd.org). We bekomen een oplossing met 5 clusters (tabel 5). De resultaten van de clusteranalyse sluiten mooi aan bij eerdere veronderstellingen en vaststellingen over welvaartsregimes (Hofäcker, 2010)

De eerste cluster bestaat uit Oostenrijk, België, Finland, Frankrijk, Duitsland en Noorwegen. Deze cluster kent vrij hoge uitkeringen die weinig degressief zijn in de tijd, een vrij hoge arbeidsbescherming en een hoge loonkloof naar leeftijd. Er wordt geïnvesteerd in activerend arbeidsmarktbeleid, en dan vooral in training en opleiding. Deze cluster leunt aan bij de conservatieve regimes (Hofäcker, 2010).

De tweede cluster bestaat uit Spanje en Portugal. Dit regime kent hoge en degressieve werkloosheidsuitkeringen en vervroegde uittrede wordt sterk aangemoedigd. De arbeidsbescherming en de loonkloof zijn erg hoog. Er wordt matig geïnvesteerd in activerend arbeidsmarktbeleid. Dit is de cluster van de Zuid-Europese regimes zoals onder meer geïdentificeerd door Hofäcker (2010).

De derde cluster omvat Denemarken en Zweden. In deze cluster zijn de werkloosheidsuitkeringen vrij hoog en degressief in de tijd. De arbeidsmarktbescherming en de loonkloof zijn matig. De opvallendste kenmerken zijn het gebrek aan stimuli om vervroegd uit te treden en de hoge investeringen in activerend arbeidsmarktbeleid. Dit is het sociaaldemocratische regime (Hofäcker, 2010).

De vierde cluster bevat Tsjechië, Hongarije, Slowakije, Polen en Italië. Behalve Italië gaat het hier duidelijk om postsocialistische regimes (Hofäcker, 2010). Deze cluster kent lage uitkeringen, weinig

arbeidsbescherming, geringe investeringen in activerend arbeidsmarktbeleid en een vrij kleine loonkloof.

De laatste cluster omvat slecht één land, namelijk het Verenigd Koninkrijk. Dit regime is een liberaal regime (Hofäcker, 2010). De werkloosheidsuitkeringen zijn laag, er is erg weinig arbeidsbescherming en weinig of geen loonkloof. Vervroegde uittrede wordt slechts matig aangemoedigd. De investeringen in activerend arbeidsmarktbeleid gaan voornamelijk naar publieke bemiddeling.

In de laatste kolom van tabel 5 staan het gemiddelde aandeel 50-plussers dat de transitie van werkloosheid naar werk maakte. We zien dat dit aandeel het hoogst is in de sociaaldemocratische cluster (cluster 3). Dit regime remt de uittrede af, en stimuleert tegelijkertijd de herintrede. Een tweede regime dat hoog scoort op het vlak van hertewerkstelling van 50-plussers is het liberale regime (cluster 5). Hierin 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*. Het aandeel 50-plussers dat de transitie van werkloosheid naar werk maakt is het laagst in de conservatieve regimes (cluster 1), op de voet gevolgd door de postsocialistische landen (cluster 4).

Conclusie

Hoewel de generositeit van uitkeringsstelsels vaak als de belangrijkste verklaringgrond voor de lage

arbeidsmarktparticipatie van 50-plussers naar voor wordt geschoven, tonen onze resultaten aan dat knippen in de uitkeringen niet de enige en meest geschikte weg is om 50-plussers aan het werk te helpen. De kansen op werk van 50-plussers kunnen worden verhoogd door de combinatie van een stevig activerend arbeidsmarktbeleid met maatregelen die inwerken op enkele drempels, zoals de hoge loonkloof en kloof tussen insider-outsiders.

Ook de resultaten van de clusteranalyse wijzen in die richting en sluiten mooi aan bij eerdere veronderstellingen en vaststellingen over welvaartsregimes (Hofäcker, 2010). Toch moeten deze bevindingen met de nodige voorzichtigheid worden bekeken. Binnen de clusters is nog veel diversiteit in instituties en in het gemiddelde aandeel 50-plussers dat de transitie naar werk maakte. Dit nuanceert sterk de idee dat er uniforme regimes zijn waarin duidelijke en dominante patronen van arbeidsmarktgedrag voorkomen. Het 'gouden recept' bestaat dus niet. Bovendien zijn institutionele hervormingen altijd ingebed in de bestaande institutionele context. In België komt het er dus niet alleen op aan de juiste maatregelen door te voeren maar ook, en wellicht in de eerste plaats, om de stevige *early exit* cultuur om te buigen en zowel bij werkzoekenden, werkgevers, als alle sociale partners een paradigmawijziging naar een *active ageing* cultuur teweeg te brengen.

Anneleen Forrier
 Lessius & KU Leuven, Faculteit Economie en
 Bedrijfswetenschappen

Luc Sels
 Jasmijn Nuyts
 KU Leuven, Faculteit Economie en
 Bedrijfswetenschappen

Noot

1. Dit artikel is het resultaat van het onderzoeksproject "De impact van individuen, organisaties en instituties op de lengte van de loopbaan" (Carle) dat gefinancierd werd door Federaal Wetenschapsbeleid in het kader van het programma "Samenleving en Toekomst".

Bibliografie

- Baccaro, L., & Rei, D. 2007. Institutional determinants of unemployment in OECD countries: A time-series cross section analysis. *International Organization*, 61, 527-569.
- Becker, G. 1964. *Human Capital: A theoretical analysis with special reference to education*. New York: Columbia University Press.
- Blanchard, O., & Portugal, P. 2001. What hides behind an unemployment rate: Comparing Portuguese and US labor markets. *American Economic Review*, 91, (1), 182-207.
- Blöndal, S., & Scarpetta, S. 1999. The retirement decision in OECD countries In OECD (Ed.), *OECD Economic Department Working Papers*, 98. Parijs: OECD.
- Boeri, T. 1999. Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration. *European Economic Review*, 43, 65-89.
- Boeri, T., & Jimeno, J., F. 2005. The effects of employment protection: Learning from variable enforcement. *European Economic Review*, 49, 2057-2077.
- Boone, J., & van Ours, J. 2009. Bringing unemployed back to work: Effective labor market policies. *De Economist*, 157, (3), 293-313.
- Card, D., & Levine, P. 2000. Extended benefits and the duration of UI spells: Evidence from the New Jersey extended benefit program. *Journal of Public Economics*, 78, 107-138.
- Duval, R. 2003. The retirement effects of old-age pension and early retirement schemes in OECD countries. In OECD (Ed.), *OECD Economics Department Working Papers*, 370. Parijs: OECD.
- Esping-Andersen, G. 1990. *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Fitzenberger, B., & Wilke, R. A. 2009. Unemployment durations in West Germany before and after the reform of the unemployment compensation system during the 1980s. *German Economic Review*, 11, (3), 336-366.
- Greller, M., & Stroh, L. 2004. Making the most of late-career for employers and workers themselves: Becoming elders not relics. *Organizational Dynamics*, 33, (2), 202-214.
- Guillemard, A.-M. 2003. Concluding remarks. Company practices and public policies regarding age: Lessons drawn from comparisons. *The Geneva Papers on Risk and Insurance*, 28, (4), 673-676.
- Hofäcker, D. 2010. *Older workers in a globalizing world. An international comparison of retirement and late-career patterns in Western industrialized countries*. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Howell, D., R., & Rehm, M. 2009. Unemployment compensation and high European unemployment: a reassessment with benefit indicators. *Oxford Review of Economic Policy*, 25, (1), 60-93.
- Kluge, J. 2010. The effectiveness of European active labor market programs. *Labour Economics*, 17, 904-918.

- Kooij, D., de Lange, A., Jansen, P., & Dijkers, J. 2008. Older workers' motivation to continue to work: Five meanings of age. A conceptual review. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 364-394.
- OECD. 2004. Improving skills for more and better jobs: does training make a difference? In OECD (Ed.), *Employment Outlook*: 183-224. Parijs: OECD.
- OECD. 2006. General policies to improve employment opportunities for all. In OECD (Ed.), *Employment Outlook*: 47-126. Parijs: OECD.
- OECD. 2007. Activating the unemployed: What countries do. In OECD (Ed.), *Employment Outlook*: 207-242. Parijs: OECD.
- OECD. 2009. The job crisis: What are the implications for employment and social policy. In OECD (Ed.), *Employment Outlook*: 17-116. Parijs: OECD.
- Roed, K., & Zang, T. 2003. Does unemployment compensation affect unemployment duration? *The Economic Journal*, 113, 190-206.
- Schils, T. 2008. Early retirement in Germany, the Netherlands and the United Kingdom: A longitudinal analysis of individual factors and institutional regimes. *European Sociological Review*, 24, 315-329.
- Tatsiramos, K. 2010. Job displacement and the transitions to re-employment and early retirement for non-employed older workers. *European Economic Review*, 54, 517-535.
- Taylor, P., & Walker, A. 1998. Employers and older workers: attitudes and employment practices. *Ageing & Society*, 18, (6), 641-658.