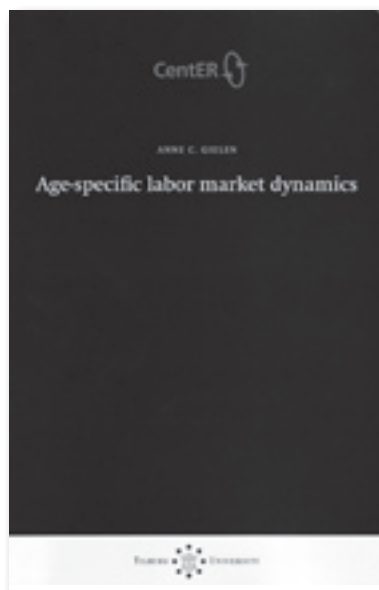


De arbeidsmarkt is voortdurend in beweging. Veranderingen in de demografische samenstelling van het arbeidsaanbod, alsmede technologische vooruitgang en veranderingen in de economische omgeving, stellen het aanpassingsvermogen van de arbeidsmarkt aanhoudend op de proef. Arbeidsmarktdynamiek is in dit opzicht van groot belang, enerzijds vanwege de mogelijkheden die het werkgevers biedt om de samenstelling van het personeelsbestand aan te passen aan veranderende omstandigheden, terwijl anderzijds werknemers meer mogelijkheden hebben om hun baan aan te passen aan hun preferenties. Bovendien leidt een dynamische arbeidsmarkt tot voordelen op macro-economisch gebied indien een betere allocatie van arbeid resulteert in een verhoogde arbeidsproductiviteit en economische groei.

In praktijk is de reallocatie van arbeid niet voor iedereen even efficiënt. Met name ouderen onderkennen problemen bij het behouden van hun baan en bij het vinden van nieuwe arbeid. Mede hierdoor trekken oudere werknemers zich vaak eerder terug van de arbeidsmarkt, waardoor een aanzienlijk deel van het arbeidspotentieel geen actieve bijdrage levert aan het productieproces terwijl dat juist wel gewenst is in een vergrijzende economie. Om een hogere arbeidsmarktparticipatie van ouderen te realiseren is een goede kennis van de leeftijdsspecifieke dynamiek (en de specifieke barrières tot mobiliteit) essentieel. In dit proefschrift wordt hier verder aandacht aan besteed en worden er aanbevelingen gedaan om de arbeidsmarktparticipatie en mobiliteit van ouderen te verbeteren.

De resultaten laten zien dat de arbeidsmarktpositie van jongeren versus ouderen in tijden van conjuncturele onrust sterk verschilt. Door middel van een selectieve instroom en uitstroom van werknemers blijken bedrijven veranderingen in de conjunctuur te gebruiken om de samenstelling van hun personeelsbestand aan te passen. Cyclische indicatoren tonen aan dat een conjuncturele neergang met name ten koste gaat van zowel jongeren als ouderen middels een verhoogde uitstroomkans, terwijl vooral jongeren en mensen van middelbare leeftijd profiteren van het aantrekken van de economie door een verhoogde kans op nieuw werk. Als gevolg hiervan is baanverlies voor oudere werknemers veelal een eenrichtingsweg naar inactiviteit. Deze bevinding en de precaire arbeidsmarktpositie van ouderen roepen op tot extra maatregelen ter voorkoming van baanverlies onder ouderen. Een van de oplossingen om ouderen langer in het arbeidsproces te houden is het vergroten van



Gielen, A.C. (2008) *Age-specific labor market dynamics*. Tilburg: Universiteit van Tilburg.

de flexibiliteit in arbeidsuren. Wanneer men ouder wordt kan de wens ontstaan om het aantal werkzame uren langzaam af te bouwen. Echter, resultaten op basis van Engelse data laten zien dat dit niet altijd mogelijk is. Indien de werkgever een geleidelijke afbouw van het aantal uren niet toelaat, dan kan de werknemer ervoor kiezen om de arbeidsmarkt voortijdig te verlaten. Dit blijkt in het Verenigd Koninkrijk het geval te zijn, maar alleen bij werkende vrouwen; mannen blijken goed in staat om hun uren aan te passen bij de huidige werkgever. De resultaten tonen aan dat de participatie van oudere vrouwen vergroot kan worden indien arbeidsuren meer flexibel zijn, waardoor er meer mogelijkheden zijn om

geleidelijk de transitie naar pensionering te maken. Een andere manier om ouderen langer in het arbeidsproces te houden is het bieden van een winstafhankelijke beloning. De *employability* van oudere werknemers schiet vaak tekort door een gebrek aan investeringen in training. Het belonen van werknemers middels een winstafhankelijke beloning kan leiden tot meer investeringen in training, onder andere doordat een dergelijke beloning leidt tot meer flexibiliteit in lonen, waardoor conjuncturele schommelingen niet langer, of in mindere mate, opgevangen dienen te worden door de uitstroom van werknemers. De lagere kans op vertrek vergroot de duur van het verwachte dienstverband waardoor het aantrekkelijker wordt om in training te investeren. De resultaten tonen aan dat het belonen middels een winstafhankelijke component leidt tot een lagere uitstroomkans en tot meer investeringen in training, met name voor ouderen. Bovendien leidt winstdeling, naast de extra training, tot een verhoogde productiviteit door een verhoogde inspanning van de werknemer. Als gevolg hiervan kan het voor werkgevers aantrekkelijk zijn om ouderen in dienst te nemen en te houden.

Al met al laten de resultaten zien dat een meer dynamische arbeidsmarkt de arbeidsparticipatie van ouderen kan vergroten door transitie van en naar een baan te vergemakkelijken. Bovendien zal een meer efficiënte reallocatie van arbeid ontstaan, wat leidt tot de vorming van meer productieve arbeidsrelaties en dus tot een hogere arbeidsproductiviteit voor de economie als geheel.

---

ANNE GIELEN

Postdoc bij het departement Algemene Economie van de Universiteit van Maastricht