

Arbeidsparticipatie in beweging

De afgelopen decennia hebben zich grote veranderingen in de arbeidsparticipatie van bepaalde groepen mensen voorgedaan. Vandaag de dag vraagt een hoge participatie andere voorwaarden dan dertig jaar geleden. Hier wordt een overzicht gegeven van enkele verschillen en mogelijke nieuwe paden die bewandeld kunnen worden om een hoog participatieniveau te behouden.

Een goed functionerende arbeidsmarkt is van groot belang in een economie die voortdurend in beweging is. Veranderingen in de demografische samenstelling van het arbeidsaanbod, alsmede technologische vooruitgang en veranderingen in de economische omgeving, stellen voortdurend andere eisen aan de arbeidsmarkt. Als gevolg hiervan kunnen er nieuwe problemen ontstaan die vragen om nieuwe (beleids-)oplossingen. Inspelen op deze veranderingen door het bieden van nieuwe oplossingen kan een positieve uitwerking hebben op de arbeidsmarktparticipatie van bijvoorbeeld vrouwen en ouderen. Een hoge arbeidsdeelname van deze groepen is niet alleen gewenst volgens de Lissabon-doelstelling, die in 2010 een arbeidsparticipatie van zestig procent voor vrouwen en vijftig procent voor ouderen beoogt, maar is ook gewenst om het huidige welvaartsniveau te kunnen handhaven in de vergrijzende maatschappij van vandaag. Daarnaast is het inspelen op nieuwe ontwikkelingen van belang om de reeds hoge participatie onder sommige groepen te kunnen behouden. Hier wordt een kort overzicht gegeven van de literatuur over arbeidsparticipatie en worden mogelijke nieuwe wegen besproken die kunnen leiden tot (het behouden van) een hoge arbeidsparticipatie, met name door in te zetten op flexibiliteit en inzetbaarheid.

Tijden veranderen

Ongeveer dertig jaar geleden was de arbeidsparticipatie onder ouderen boven de vijftig jaar veel hoger dan die vandaag de dag is.

Dat heeft te maken met de introductie van de vervroegde uittredingsmogelijkheden om de werkloosheid die toen onder jongeren heerste te bestrijden. Mede daardoor is in de jaren na dien een cultuur ontstaan waarin het normaal werd gevonden dat ouderen plaats maken voor jongeren op de arbeidsmarkt. Vandaag de dag, echter, is de situatie totaal veranderd. Jongeren vinden nu relatief snel een baan, en tevens schiet het aantal jongeren om alle vacatures te vervullen tekort. Hierdoor is er nu dus juist een dringende behoefte aan de ervaring van de oudere werknemers, een steeds groter wordende groep in de economie. Echter, een groot deel van de ouderen heeft de arbeidsmarkt inmiddels verlaten of staat op het punt dat (vervroegd) te gaan doen. Dit betekent dat er onder ouderen een groot potentieel aan arbeidskracht ligt dat momenteel onvoldoende wordt benut. Om vervroegde uittreding te voorkomen, en mogelijk ook herintreding te faciliteren, zal hervorming van de arbeidsmarkt noodzakelijk zijn. Een andere groep van potentiële arbeidskracht ligt bij vrouwen. In de jaren tachtig en negentig kende Nederland een sterke toename in de arbeidsparticipatie van vrouwen, welke zich vooral heeft gemanifesteerd in een toename van het aantal deeltijdbanen. Echter, de laatste jaren is deze toename gestagneerd (Euwals *et al.*, 2007). Nu een groot deel van de vrouwen werkt zijn de voorwaarden veranderd: terwijl vroeger de beschikbaarheid van deeltijdbanen vereist was om vrouwen aan het werk te krijgen, is er nu een grote behoefte naar betere mogelijkheden om werk te combineren met zorg voor kinderen. Ook hier zal dus een verandering nodig zijn om een verdere ontwikkeling van de participatie van vrouwen te realiseren, zowel in een doorstart van de participatiegroei als in een toename van het aantal contracturen.

Investeren in mensen

Bijna alle OECD-landen hebben pensioenherformaties doorgevoerd om vervroegde uit-

ANNE GIELEN

Postdoc bij het departement Algemene Economie aan de Universiteit Maastricht

trekking minder aantrekkelijk te maken (Blöndal en Scarpetta, 1998). Ondanks dat zulke hervormingen een positief effect hebben gehad op de bereidheid van ouderen om langer door te werken, zijn er barrières ten aanzien van ouderenparticipatie blijven bestaan bij werkgevers. Ouderen worden vaak gezien als dure arbeid, omdat werkgevers de perceptie hebben dat de loonkosten blijven toenemen na het 50e levensjaar, terwijl de productiviteit afneemt na deze leeftijd (Skirbekk, 2004; Hellerstein en Neumark, 2007). De afname van de productiviteit kan verklaard worden door de snelle technologische vooruitgang, samen met het gebrek aan training onder oudere werknemers (Arulampalam *et al.*, 2004; Dostie, 2006). Enerzijds zijn werkgevers vaak weinig bereid te investeren in training omdat zij vrezen dat de werknemer voortijdig het bedrijf (en de arbeidsmarkt) zal verlaten, waardoor de training voor hen niet rendeert. Anderzijds zijn oudere werknemers de laatste jaren zelf ook weinig gestimuleerd om in training te investeren vanwege de sterke ontslagbescherming die zij hadden en die hun een zekere positie op de arbeidsmarkt verschafte. Door dit gebrek aan training is baanverlies voor ouderen vaak een eenrichtingsweg naar inactiviteit (Gielen en Van Ours, 2006). Om ouderen langer in het arbeidsproces te behouden, en hen zo mogelijk ook te kunnen laten terugkeren, zal de inzetbaarheid van oudere werknemers verbeterd moeten worden, bijvoorbeeld door meer te investeren in training opdat hun kennis en vaardigheden up-to-date blijven. Een mogelijkheid hiervoor is om werknemers te belonen middels een winstafhankelijke beloning (Gielen, 2008). In een dergelijk systeem zullen de loonkosten meedemen met de conjunctuur, waardoor conjuncturele schommelingen niet langer afgewenteld worden op werknemers via een verhoogde uitstroom. Als gevolg hiervan zullen werknemers langer werkzaam kunnen zijn bij de werkgever, waardoor het rendabeler wordt om in training te investeren. Dit geldt met name voor oudere

Meer flexibiliteit in arbeidsuren en arbeidstijden kan daarom grote invloed hebben op de ontwikkeling van arbeidsparticipatie

werknemers, voor wie de kans op ontslag in economisch slechte tijden vaak relatief groot is.

Bovendien is het zo dat werkgevers zich misschien niet altijd realiseren dat zij werknemers aan zich kunnen binden door te investeren in training, zelfs in algemene training. Door imperfecte concurrentie op de arbeidsmarkt kunnen de huidige werkgevers een hogere beloning geven voor de gevolgde training aan werknemers dan andere werkgevers in de markt, waardoor werknemers minder geneigd zijn van werkgever te veranderen (Acemoglu en Pischke, 1998, 1999); zie Leuven (2005) voor een overzicht van de recente trainingsliteratuur). Een

voorbeeld hiervan kan zijn asymmetrische informatie over de waarde van de training. De huidige werkgever kan beter dan andere werkgevers inschatten welke vaardigheden zijn opgedaan tijdens de training, waardoor de huidige werkgever die vaardigheden ook hoger kan belonen (Katz en Ziderman, 1990). Als gevolg hiervan zal de werknemer er dus voor kiezen om bij de huidige werkgever te blijven werken.

Tegemoetkomen aan wensen van werknemers

Naast de inzetbaarheid van werknemers is ook flexibiliteit van groot belang om op veranderingen in de arbeidsmarkt in te spelen. Zo kunnen ouderen naarmate zij ouder worden de wens hebben om hun uren geleidelijk af te bouwen, bijvoorbeeld vanwege fysieke problemen of de zorg voor een zieke partner. De vraag naar flexibele uren zal naar verwachting toenemen met het groeiende aandeel ouderen in de maatschappij. Echter, in de praktijk blijkt dat uren niet altijd even flexibel zijn. Een aanzienlijk deel van de werknemers geeft aan liever meer of minder uren te willen werken (Stewart en Swaffield, 1997; Böheim en Taylor, 2004). Ouderen blijken met name de wens te hebben het aantal uren te reduceren. Een gebrek aan mogelijkheden hiertoe leidt ertoe dat ouderen zich eerder geheel terugtrekken van de arbeidsmarkt (Charles en DeCicca, 2007; Gielen, 2008). Meer flexibiliteit in uren, zoals bijvoorbeeld het gradueel terugbrengen van het aantal te werken uren of een keuze in hoe laat men begint of stopt met werken, zou ervoor kunnen zorgen dat ouderen langer kunnen blijven participeren op de arbeidsmarkt. Flexibele arbeidsuren kunnen ook belangrijk zijn voor vrouwen die hun werk willen combineren met de zorg voor kinderen. Echter, buiten de mogelijkheden van deeltijdwerk geeft toch een deel van de vrouwen aan beperkt te zijn in de keuze van hun uren (Euwals, 2001). Mede daarom is de roep naar alternatieve oplossingen, zoals ruime scholingsuren en buitenschoolse opvang, vandaag de dag zo groot. Meer flexibiliteit in arbeidsuren en arbeidstijden kan daarom grote invloed hebben op de ontwikkeling van arbeidsparticipatie. Bovendien kan het ervoor zorgen dat de reeds hoge participatie onder bijvoorbeeld mannen behouden blijft. Immers, als een gebrek aan mogelijkheden om werk en zorg voor kinderen te combineren ertoe zou leiden dat mannen minder gaan werken, gaat een hogere participatie van vrouwen ten koste van de participatie van hun partners.

Discussie

In bovenstaande bespreking is met name aandacht besteed aan de participatie van ouderen en van vrouwen. Echter, het werken aan inzetbaarheid via training kan ook van belang zijn voor de participatie van andere groepen. Investeren in training tijdens het werkzame leven vermindert de kans dat mensen inactief worden als ze hun baan verliezen (Gielen, 2007), en vergroot de kans dat ze na een inactieve periode weer aan het werk komen (Zweimüller en Winter-Ebmer, 1996). De werkzekerheid wordt dus groter. Hiermee is investeren in training effectiever dan het bieden van re-integratietrajecten voor inactieven. Immers, van deze re-integratietrajecten worden doorgaans maar kleine positieve effecten gevonden op de kans voor het vinden van een baan (Groot *et al.*, 2007), terwijl de kosten van dergelijke programma's niet gering zijn. Indien de inzetbaarheid van werknemers verbetert, kan de ontslagbescherming ook wat meer worden losgelaten, een heet hangijzer in het politieke debat. De combinatie van werkzekerheid en flexibiliteit maakt het mogelijk om adequaat te reageren op een continu veranderende economische omgeving zonder dat dit ten koste gaat van de arbeidsparticipatie.

LITERATUUR

- Acemoglu, D. en J.-S. Pischke (1998) Why do firms train? Theory and evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(79-119).
- Acemoglu, D. en J.-S. Pischke (1999) Beyond Becker: Training in imperfect labor markets. *The Economic Journal*, 109(F112-F142).
- Arulampalam, W., A. Booth en M. Bryan (2004) Training in Europe. *Journal of the European Economic Association*, 2(2-3), 346-360.
- Blöndal, S. en S. Scarpetta (1998) *The retirement decision in OECD countries*. OECD Economics Department Working Paper no. 202. Parijs: OECD.
- Böheim, R. en M. Taylor (2004) Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations*, 42(1), 142-166.
- Charles, K.K. en P. DeCicca (2007) Hours flexibility and retirement. *Economic Inquiry*, 45(2), 251-267.
- Dostie, B. (2006) *Wages, productivity and ageing*. IZA Discussion Paper no. 2496. Bonn: IZA.
- Euwals, R. (2001) Female labour supply, flexibility of working hours, and job mobility. *The Economic Journal*, 111(C120-C134).
- Euwals, R., M. Knoef en D. van Vuuren (2007) *The trend in female labour force participation: what can be expected for the future?* IZA Discussion Paper no. 3225. Bonn: IZA.
- Gielen, A.C. (2007) *Performance pay, training, and labor mobility*. CentER Discussion Paper 2007-48. Tilburg: Universiteit van Tilburg.
- Gielen, A.C. (2008) *Age-specific labor market dynamics*, CentER Dissertation Series no. 204. Tilburg: CentER.
- Gielen, A.C. en J.C. van Ours (2006) Age-specific cyclical effects in job reallocation and labor mobility. *Labour Economics*, 13(4), 493-504.
- Groot, C.M.E., A. Heyma en L.M. Kok (2007) *Effectiviteit van reïntegratie voor WW'ers*. SEO rapport no. 949. Amsterdam: SEO.
- Hellerstein, J. en D. Neumark (2007) Production function and wage equation estimation with heterogeneous labor: Evidence from a new matched employer-employee data set. In: Berndt, E. en C. Hulten (red.) *Hard to measure goods and services: essays in honor of Zvi Griliches*. Chicago: University of Chicago Press.
- Katz, E. en A. Ziderman (1990) Investment in general training: The role of information and labour mobility. *Economic Journal*, 100(1147-1158).
- Leuven, E. (2005) The economics of private sector training: A survey of the literature. *Journal of Economic Surveys*, 19(1), 91-111.
- Skirbekk, V. (2004) Age and individual productivity: a literature survey. In: Feichtinger, G. (red.) *Vienna yearbook of population research*. Wenen: Austrian Academy of Science Press, 133-153.
- Stewart, M. en J. Swaffield (1997) Constraints on the desired hours of work of British men. *The Economic Journal*, 107(520-535).
- Zweimüller, J. en R. Winter-Ebmer (1996) Manpower training programmes and employment stability. *Economica*, 63(249), 113-130.

