



## Onderzoek naar aanpassingen van de 'doelgroepenvermindering' voor ouderen in binnen- en buitenland.

Rapport | 23 juni 2021

In opdracht van

Departement Werk en Sociale Economie

**IDEA**   
CONSULT *thinking ahead*

*member of*  
**IDEAGROUP**

Deze studie werd uitgevoerd door:

Wim Van der Beken  
Emma De Rouck  
Tristan de Jong  
In samenwerking met  
Departement Werk en  
Sociale Economie

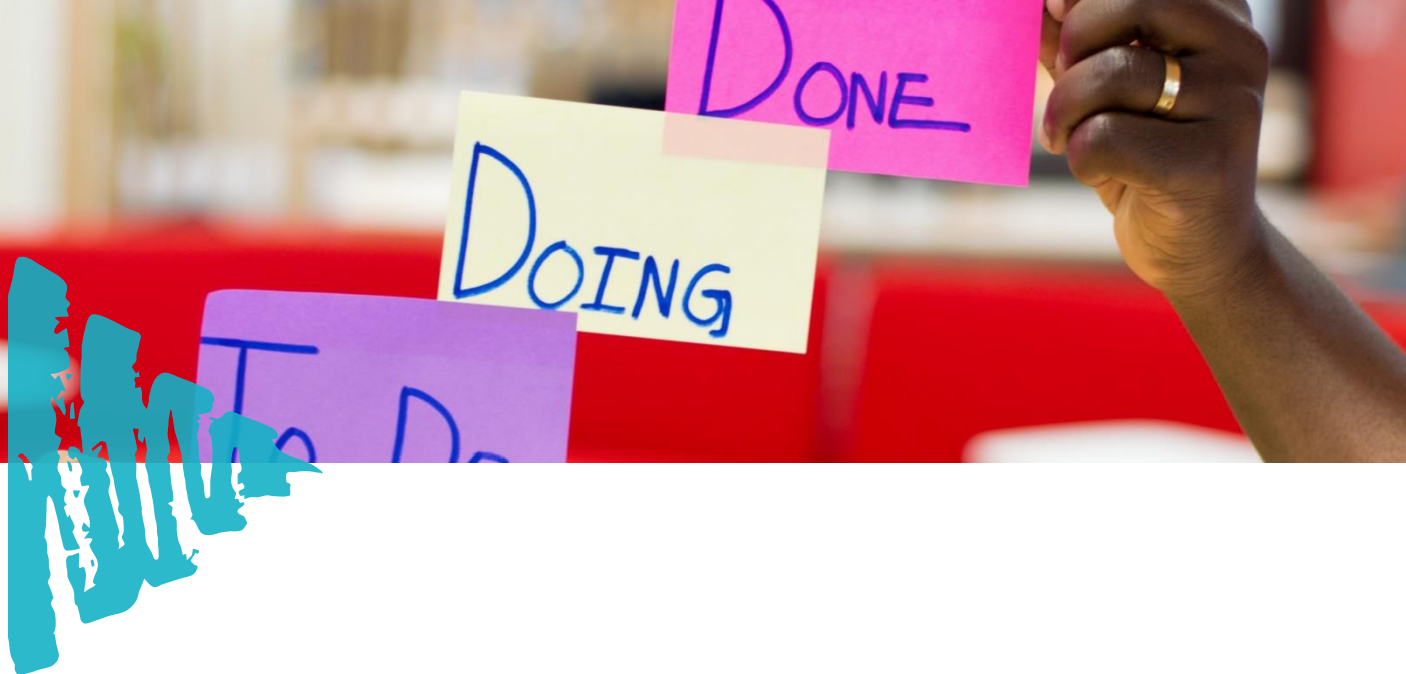
Jozef II-straat 40 B1  
1000 Brussel  
T: +32 2 282 17 10  
info@ideaconsult.be  
www.ideaconsult.be



## Inhoudsopgave

<b>1 /</b>	<b>Methodologie: Ons spending review-analysekader</b>	<b>4</b>
<b>Stap 1</b>	<b>Formuleren van de baseline</b>	<b>5</b>
<b>2 /</b>	<b>Vlaamse Context</b>	<b>6</b>
2.1.	Bevoegdheidsverdeling	7
2.2.	Hervormingen van de Vlaamse doelgroepvermindering voor ouderen	7
2.3.	De Vlaamse doelgroepenvermindering voor ouderen in detail	9
2.4.	Inzage in de uitgave van de Vlaamse doelgroepvermindering	10
<b>Stap 2</b>	<b>De effectiviteit van activeringsbeleid voor ouderen in binnen- en buitenland</b>	<b>13</b>
<b>3 /</b>	<b>Verkennd literatuuronderzoek naar activeringsmaatregelen voor oudere werknemers.</b>	<b>14</b>
3.1.	Kadering van activeringsmaatregelen	14
3.2.	Maatregelen ter bevordering van de arbeidsvraag	15
3.3.	Maatregelen ter bevordering van het arbeidsaanbod	23
3.4.	Maatregelen om de arbeidsmarkt matching te verbeteren	24
<b>4 /</b>	<b>Vergelijkende landenstudie</b>	<b>25</b>
4.1.	Selectie benchmarks	25
4.2.	Nederland	25
4.3.	Duitsland	29
4.4.	Frankrijk	36
4.5.	Leereffecten voor Vlaanderen	39
<b>Stap 3</b>	<b>Onderzoek van besparingsscenario's voor Vlaanderen</b>	<b>42</b>

5 /	Inschatten van de impact van de afschaffing van de doelgroepenvermindering op de tewerkstellingsgraad	43
5.1.	Studies over vraag- en aanbodelasticiteiten van arbeid	43
5.2.	Simulaties van het effect op de tewerkstelling van de verschillende besparingsscenario's voor zittende werknemers	47
	<b>Stap 4: Formuleren van aanbevelingen</b>	<b>53</b>
	<b>Bijlagen</b>	<b>54</b>
B.1 /	De verschillende institutionele contexten	55
1.1.	Institutionele context van Vlaanderen	55
1.2.	Wettelijk en vervroegd pensioen in Nederland	58
1.3.	Wettelijk en vervroegd pensioen in Duitsland	59
1.4.	Wettelijk en vervroegd pensioen in Frankrijk	60
1.5.	OESO landen vergeleken	61
B.2 /	Niet onderzochte activeringsmaatregelen	62
2.1.	Duitsland	62
2.2.	Frankrijk	64
B.3 /	Take-up van de Vlaamse doelgroepvermindering per sector	65
B.5 /	Bibliografie	66



## 1 / Methodologie: Ons spending review-analysekader

Voor het realiseren van deze onderzoeksopdracht maken we gebruik van de methodologie die we ontwikkeld hebben in het kader van het Vlaamse Brede Heroverweging-raamcontract. Zoals in onderstaande figuur weergegeven bestaat deze methodologie uit 4 opeenvolgende stappen.

Figuur 1 - Spending review methodologie



De verschillende stappen uit dit kader kunnen we linken aan de verschillende onderzoeksvragen die vooropgesteld worden binnen deze onderzoeksopdracht (zie onderstaand tabel). We bouwen voorliggende rapportage op aan de hand van de verschillende stappen.

Tabel 1. De onderzoeksvragen en verschillende stappen binnen deze onderzoeksopdracht

Stappen uit spending review methodologie	Onderzoeksvragen voor de huidige opdracht
<b>Stap 1: Formuleren van de baseline</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Wat is de institutionele context waarbinnen de Vlaamse Overheid opereert?</li> <li>▶ Welke maatregelen kent Vlaanderen ter bevordering van de tewerkstellingsgraad van 58-plussers?</li> <li>▶ Wat zijn de effecten van de doelgroepvermindering 58+ tot dusver?</li> </ul>
<b>Stap 2: Alternatieve verbeteropties</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Kunnen landen of regio's geïdentificeerd worden met een vergelijkbare institutionele context als die waarin de Vlaamse Overheid opereert?</li> <li>▶ Welke effectieve beleidsmaatregelen zetten deze landen in om de?</li> <li>▶ Welke inspiratie beiden deze maatregelen voor Vlaanderen?</li> </ul>
<b>Stap 3: Inschatten van verbeterpotentieel</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Welk effect heeft de afschaffing van de doelgroepenvermindering voor 58-plussers op de globale Vlaamse tewerkstelling?</li> <li>▶ Wat zijn de sterke en zwakke punten van de maatregelen tot dusver?</li> </ul>
<b>Stap 4: Formuleren aanbevelingen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aanbevelingen voor de opdracht</li> </ul>



## Stap 1

### Formuleren van de baseline





## 2 / Vlaamse Context

Met de zesde staatshervorming werd het Doelgroepenbeleid, zijnde werkgeversbijdrageverminderingen en geactiveerde uitkeringen die afhangen van persoonskenmerken van de werknemer, een bevoegdheid van de gewesten. Met het hervormen van het Vlaamse doelgroepenbeleid koos de Vlaamse regering voor loonkostsubsidies voor drie doelgroepen: aanwerving en tewerkstelling van jonge en oudere werknemers worden ondersteund met een RSZ-korting en aanwerving en tewerkstelling personen met een arbeidshandicap worden ondersteund met de Vlaamse Ondersteuningspremie, een loonpremie. In dit onderzoek richten we ons vooral op de maatregelen die verschillende landen hebben genomen om de tewerkstelling van oudere werknemers te bevorderen.

Uit eerder onderzoek van IDEA Consult bleek dat ouderen zeer specifieke barrières ondervinden om werk te vinden, zie

Figuur 2. Om deze barrières te slechten, heeft Vlaanderen daarom de ‘doelgroepvermindering’ voor ouderen van (58+) geformuleerd, waarbij de werkgever door middel van financiële incentives wordt gestimuleerd om ouderen aan het werk te helpen en te houden (Desiere, Cabus & Cockx, 2020).

Figuur 2: Drempels voor de tewerkstelling van kansengroepen





Bron: IDEA Consult op basis van Fernandez, R., et al. (2016)

## 2.1. Bevoegdheidsverdeling

Vanaf 2014 werd het Doelgroepenbeleid een gewestelijke bevoegdheid, maar de RSZ, de RVA en de POD Maatschappelijke Integratie bleven de technische operatoren. Met hen werd een samenwerkingsprotocol afgesloten. Bovendien bleef het federaal niveau bevoegd voor doelgroepverminderingen toegekend in functie van de kenmerken van de werkgever of de activiteitensector. Op federaal niveau zijn er drie sectorale doelgroepverminderingen: de doelgroepvermindering 'eerste aanwervingen', de doelgroepvermindering 'arbeidsduurvermindering en vierdagenweek', en de doelgroepvermindering 'vaste werknemers horeca' (FOD WASO, z.d.).

Deze bevoegdheidsverdeling gaat gepaard met enige asymmetrie tussen uitgaven en opbrengsten tussen het Vlaams en federaal niveau. Doelgroepverminderingen maken deel uit van het Vlaamse activerings- en tewerkstellingsbeleid. De federale overheid is evenwel de belangrijkste begunstigde van een effectieve bemiddelingsprocedure voor werkzoekenden en een ondersteunde tewerkstelling van doelgroep werknemers. Als gevolg van de huidige bevoegdheidsverdeling ontbreekt het momenteel aan een directe stimulans voor de regionale overheden om meer te investeren in dit activeringsbeleid voor werkzoekenden. Anderzijds heeft de federale overheid, die de kost van passieve uitkeringen draagt (werkloosheidsuitkeringen en uitkeringen voor vervroegde uittrede) geen garanties ten overstaan van de regio's over het efficiënt inzetten van de middelen of een zekerheid op een terugverdieneffect bij de activering van deze uitkeringen. Met de aanpassing van de Bijzondere Financieringswet naar aanleiding van de Zesde Staatshervorming werd de verdeling van de middelen naar de gewesten aangepast. Deze aanpassing is echter onvoldoende om een responsabilisering van de gewesten op vlak van activering aan te moedigen.

## 2.2. Hervormingen van de Vlaamse doelgroepvermindering voor ouderen

Bij de overdracht van het Doelgroepenbeleid van het federale naar het Vlaamse niveau werden verschillende beleidskeuzes gemaakt door het Vlaams niveau: één daarvan was dat het

Doelgroepenbeleid sterk administratief vereenvoudigd werd. Het Doelgroepenbeleid werd hervormd zowel qua uitlijning van de doelgroepen als operationeel.

De Vlaamse Regering hervormde de precieze invulling van de doelgroepen. De doelgroepen die in aanmerking komen voor een doelgroepvermindering werden herleid tot drie groepen: de laag- en middengeschoolde jongeren, ouderen (55+) en personen met een arbeidshandicap. De tewerkstelling van jongeren en ouderen wordt ondersteund met een RSZ-vermindering, voor de tewerkstelling van personen met een arbeidshandicap kan de werkgever een loonpremie ontvangen, de Vlaamse Ondersteuningspremie (VOP). De doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden en werknemers getroffen door herstructureringen – twee categorieën in het federale Doelgroepenbeleid – werden opgeheven in het Vlaams doelgroepenbeleid. De Vlaamse Regering besloot ook niet voort te gaan met de doelgroepvermindering voor erg laaggeschoolde jongeren (Desiere, Cabus en Cockx, 2020). Met deze hervormingen wilde men overlap tussen doelgroepen zoveel mogelijk beperken in het Vlaamse Doelgroepenbeleid.

Op operationeel vlak werden de werkkaarten uitgereikt door RVA vervangen door een loopbaanportfolio of inschrijving bij VDAB. De doelgroepvermindering voor oudere werknemers werd voor de overdracht reeds toegekend op basis van het rijksregisternummer van de werknemer, op voorwaarde dat de doelgroepvermindering in de aangifte werd aangevraagd. Bij de overdracht naar het Vlaams Gewest is deze werkwijze behouden. Voor de meer voordelige doelgroepvermindering voor de aanwerving van niet-werkende werkzoekenden, die de tewerkstellingspremie 50+ verving, is een inschrijving bij VDAB noodzakelijk en vormt de gegevensstroom tussen VDAB en RSZ het bewijs voor de toekenning van de doelgroepvermindering.

Bij een RSZ-korting voor het doelgroepenbeleid neemt de overheid (een deel van) de verschuldigde werkgeversbijdragen voor haar rekening, zonder de rechten van werknemers aan te passen. Dit gebeurt via de multifunctionele aangifte (DmfA). In de DmfA kunnen de bijdragen berekend op de relatie werknemer-werkgever niet negatief zijn, en daarom kan de doelgroepvermindering nooit groter zijn dan de verschuldigde werkgeversbijdragen. De werkgever moet bij de aangifte de doelgroepvermindering zelf aanvragen. Naast de structurele vermindering mag de werkgever maximaal één andere vermindering van de werkgeversbijdragen aanvragen, een doelgroepvermindering of een sectorale vermindering. De werkgever mag elk kwartaal kiezen of en welke combinatie van verminderingen hij of zij aanvraagt, zolang de werkgever en de werknemer aan de voorwaarden beantwoorden. De huidige Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers kent geen overlap met andere Vlaamse RSZ-kortingen, maar enige overlap is wel mogelijk met federale verminderingen (doelgroepkortingen eerste aanwervingen, arbeidsduur, horeca).

Een automatische toekenning beperkt de keuzevrijheid van de werkgever maar zou de doelgroepvermindering voor oudere werknemers administratief kunnen vereenvoudigen. Dit zou de take-up verhogen met een budgettaire meerkost van 8,4% tot gevolg.<sup>1</sup> Werkgevers moeten zelf de doelgroepvermindering aanvragen door de desbetreffende verminderingcode in te vullen in de DmfA en indien de nodige voorwaarden voldaan zijn, kent RSZ de doelgroepvermindering toe. Gelet op het

---

<sup>1</sup> Deze schatting geeft de budgettaire meerkost aan bij toekenning van een doelgroepvermindering oudere werknemers aan mensen in de privésector die naast een structurele vermindering geen andere RSZ-vermindering hebben. Met andere woorden, de assumptie wordt gemaakt dat indien oudere werknemers reeds een andere doelgroepvermindering hebben, dit een bewuste keuze is.





risico op *deadweight loss* (toekenning aan werkgevers die de werknemer ook zonder de bijdragevermindering zouden aanwerven), is een dergelijke eenvoudige aanvraagprocedure te verdedigen. Anderzijds moeten de werkgevers wel op de hoogte zijn van de maatregel, en blijkt uit onderzoek dat de aanvraag van doelgroepvermindering soms suboptimaal gebeurt. Desiere, Cabus en Cockx (2020) stelden vast dat werkgevers van niet-werkende werkzoekende 55+'ers soms de minder voordelige doelgroepvermindering voor zittende werknemers aanvragen.

De aanvraagprocedure via de DmfA blijkt amper een drempel: de take-up van de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers wordt geschat op 96,9%. In de papier- en kartonsector, de bouw en de media- en drukkerijsector is de geschatte take-up groter dan 98%. In de sector zonder paritair comité (90,2%) en de sector van diensten aan ondernemingen en sectoren (93,1%) is de geschatte take-up het laagst, maar deze ligt nog steeds boven 90% (zie Take-up van de Vlaamse doelgroepvermindering per sector).

Na juli 2016 werd de doelgroepvermindering voor oudere werknemers nog enkele malen aangepast.

1. Om de doelmatigheid te verhogen werd vanaf **1 januari 2018** de voorwaarde ingevoerd dat de doelgroepvermindering voor oudere werknemers enkel bij effectieve prestaties kan toegekend worden.<sup>2</sup>
2. Vanaf **1 januari 2019** werd de doelgroepvermindering voor oudere zittende werknemers versterkt, waarbij de loonplafond werd opgetrokken en het bedrag van de RSZ-vermindering werd verhoogd van 1.150 euro per kwartaal naar 1.500 euro per kwartaal voor 60+'ers. Voor de aanwerving van oudere niet-werkende werkzoekenden werden de werkgeversbijdragen vrijgesteld.
3. Vanaf **1 januari 2020**, is de leeftijd voor RSZ-verminderingen voor ouderen verhoogd van 55 naar 58 jaar, zowel voor werkzoekenden als zittende werknemers.

### 2.3. De Vlaamse doelgroepenvermindering voor ouderen in detail

Momenteel kent Vlaanderen twee loonkostensubsidies voor tewerkstelling van oudere werknemers in het Vlaams Gewest:

- ▶ **AANWERVINGSSUBSIDIE VOOR WERKZOEKENDEN (58-PLUS):** Wanneer men een nieuwe werkzoekende 58-plusser aanwerft, ontvangt men de eerste acht kwartalen een doelgroepvermindering die gelijk is aan de verschuldigde basisbijdragen. Voor de meeste werkgevers bedraagt deze 25% sinds 1 januari 2018. Na deze acht kwartalen geldt de loonkostensubsidie voor zittende werknemers (Vlaanderen.be, z.d.).
- ▶ **LOONKOSTENSUBSIDIE VOOR ZITTENDE WERKNEMERS (58-PLUS):** Voor zittende werknemers van 58 jaar of ouder kan men een doelgroepvermindering of 'RSZ-vermindering' krijgen van €600 per kwartaal. Is de werknemer ouder dan 60 jaar, dan heeft de werkgever recht op een vermindering van €1.500 euro per kwartaal. Deze doelgroepvermindering voor oudere werknemers geldt zolang de 58-plusser in dienst is (Vlaanderen, z.d.).

---

<sup>2</sup> De aanleiding voor deze hervorming was de beslissing van ING om een groep oudere werknemers niet te ontslaan, maar ze tot hun pensioen in dienst te houden met loon, zonder effectieve prestaties. Dat was financieel gunstiger dan het uitbetalen van opzegvergoedingen.



Om in aanmerking te komen voor een doelgroepvermindering, mag het refertekwartaalloon van de 58-plusser een bepaalde grens niet overschrijden. Het refertekwartaalloon, het brutoloon van een kwartaal van voltijds en ononderbroken werken, moet onder de grens blijven van:

- ▶ €13.945 tijdens de eerste 3 kwartalen van elk jaar
- ▶ €18.545 tijdens het vierde kwartaal van elk jaar.

De loongrens voor het vierde kwartaal ligt hoger om rekening te houden met de eindejaarspremie.<sup>3</sup> Bovendien kan het refertekwartaalloon verschillen per kwartaal, waardoor het mogelijk is om voor bepaalde kwartalen geen doelgroepvermindering te krijgen. In Tabel 2 is een gedetailleerd overzicht gemaakt van de criteria, loonvoorwaarden en bedragen van de doelgroepvermindering voor zittende oudere werknemers in 2021.

Tabel 2. : De doelgroepvermindering voor zittende oudere werknemers in 2021.

Werknemerscriteria	Loonvoorwaarden	Bedrag doelgroepvermindering
58 jaar of ouder	Q1-Q3: refertekwartaalloon maximaal 13.945 euro	Werknemer jonger dan 60: 600 euro per kwartaal
Werkt in Vlaams Gewest	Q4: refertekwartaalloon maximaal 18.545 euro	Werknemer is 60+: 1.500 euro per kwartaal
Werkgever is actief in privésector	Uitzendsector: Q1 refertekwartaalloon maximaal 18.545 euro	Indien de werknemer minder dan 80% werkt, wordt de vermindering aangepast aan het tewerkstellingspercentage.
Effectief aan de slag	Uitzendsector: loonplafond Q2-Q4 gelijk aan 13.945 euro	De vermindering kan niet groter zijn dan de te betalen werkgeversbijdrage.
De doelgroepvermindering voor oudere, zittende werknemers geldt zolang de 58-plusser in dienst is.		

Bron: Departement WSE (z.d.)

## 2.4. Inzage in de uitgave van de Vlaamse doelgroepvermindering

In 2019 waren er voor de zittende 55-plussers ongeveer 130.000 VTE aan de slag met een doelgroepvermindering. Dit staat in contrast met het aantal aangeworven VTE, wat ongeveer 4.000 VTE is (zie Tabel 3).

Door het hoger aantal begunstigden, zijn de uitgaven voor de zittende 55-plussers ook veel hoger dan voor nieuw aangeworven 55-plussers. Voor hen bedroegen de uitgaven per kwartaal tussen de 120 en

<sup>3</sup> In de uitzendsector wordt de eindejaarspremie uitbetaald in het eerste kwartaal van het jaar, daarom ligt de loongrens voor werknemers in deze sector in het eerste kwartaal op €18.545, en in kwartaal 2-4 op €13.945



136 miljoen euro, wat op meer dan 500 miljoen euro per jaar uitkomt. Het bedrag voor nieuwe werknemers daarentegen bedroeg tussen de 6 en 9 miljoen en euro per kwartaal in 2019 (zie Tabel 4).

Tabel 3. Doelgroepvermindering 2019 – Begunstigden van doelgroepenvermindering (in VTE)

	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4
<b>Zittende 55+'ers</b>	121.117,4	127.705,9	131.932,0	136.594,8
<b>Aangeworven 55+'ers</b>	3.882,3	4.325,0	4336,3	4.606,5

Bron: IDEA Consult op basis van data van het Vlaamse Departement WSE

Tabel 4. Doelgroepenvermindering 2019 – Bedragen van doelgroepenvermindering

	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4
<b>Zittende 55+'ers (€)</b>	100.640.136	106.601.434	109.598.482	119.012.252
<b>Aangeworven 55+'ers (€)</b>	6.550.750	7.117.486	7.135.850	9.189.594

Bron: IDEA Consult op basis van data van het Vlaamse Departement WSE

De bedragen van RSZ-vermindering kunnen verder gespecificeerd worden per persoon. In Tabel 5 is duidelijk dat de uitgaven voor nieuw aangeworven 55-plussers ongeveer het dubbele bedragen van de zittende 55-plussers.

Tabel 5. Doelgroepvermindering 2019 – Bedragen van doelgroepenvermindering

	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4
<b>Zittende 55+'ers (€)</b>	631	644	643	678
<b>Aangeworven 55+'ers (€)</b>	1,132	1,127	1,104	1,364

Bron: IDEA Consult op basis van data van het Vlaamse Departement WSE

Als we de gegevens opsplitsen tussen mannen en vrouwen, valt op dat mannen vaker gebruik maken van de subsidie. Dit geldt zowel voor zittende werknemers als voor nieuwe aanwervingen. Eén van de redenen voor dit verschil, is de ongelijkheid in werkzaamheid op oudere leeftijd. Uit gegevens van 2018 blijkt dat de participatiegraad in België afneemt vanaf 45 jaar. Dit verloopt langzaam tot 55 jaar, waar de ratio nog ongeveer 80 % bedraagt voor mannen en 70 % voor vrouwen. Voor de mannen zakt de participatiegraad verder tot 66 % op 58 jaar, tot 53 % op 60 jaar en tot 40 % op 61 jaar. Voor de vrouwen zakt hij tot 56 % op 58 jaar, tot 40 % op 60 jaar en tot 30 % op 61 jaar (Hoge raad voor de Werkgelegenheid, 2020). Het verschil tussen mannen en vrouwen kan ook verklaard worden door een hoger gebruik van de doelgroepvermindering in de meer arbeidsintensievere sectoren, zoals de houtnijverheid en de metaalindustrie, terwijl er minder gebruik gemaakt wordt in o.a. de social profit en financiële sector (Departement Werk en Sociale Economie, 2021).

Tabel 6. Doelgroepvermindering 2019 – Verdeling volgens geslacht

	2019Q1	2019Q2	2019Q3	2019Q4
--	--------	--------	--------	--------

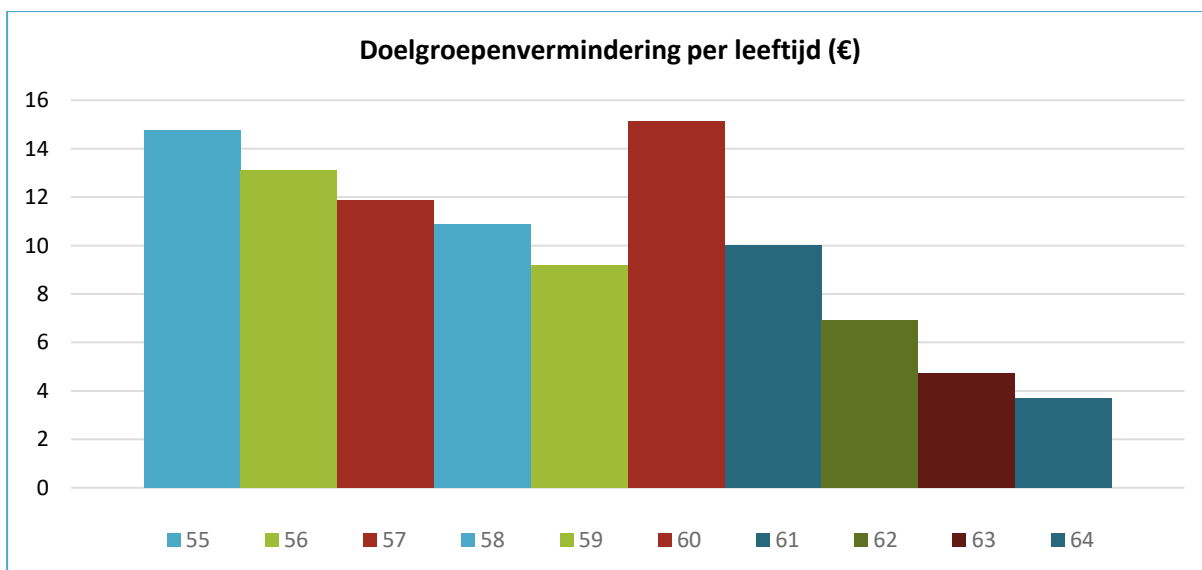


Geslacht	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
<b>Zittende 55+'ers (€)</b>	58,8%	41,2%	58,6%	41,3%	59,0%	41,0%	59,0%	41,0%
<b>Aangeworven 55+'ers (€)</b>	59,7%	40,3%	59,4%	40,6%	59,1%	40,9%	58,8%	41,2%

Bron: IDEA Consult op basis van data van het Vlaamse Departement WSE

Wanneer we de opsplitsing maken naar leeftijd, bekomen we het overzicht in Figuur 3. Aangezien de data van 2019 is (enkel het 2<sup>e</sup> kwartaal), en de leeftijdsgrens pas is opgetrokken naar 58 vanaf 1 januari 2020, bevat de data ook 55-57-jarigen. Het valt op dat de totale kosten van de doelgroepenvermindering afnemen naarmate de leeftijd hoger wordt. Dit heeft te maken met de verminderde tewerkstelling van oudere werknemers door vervroegde uittrede of ontslag. De uitgaven maken een sprong vanaf 60 jaar doordat de loonkostensubsidies hoger zijn voor het aanhouden van werknemers van 60 jaar of ouder. De uitgaven voor 65-plussers zijn beperkt, voor de zittende werknemers bedroegen de uitgaven slechts 5,2% van de totale uitgaven voor de zittende oudere werknemers.

Figuur 3 - Doelgroepenvermindering 2019 - 2e kwartaal (Q2) – uitgaven per leeftijd in miljoen euro



Bron: IDEA Consult op basis van data van het Vlaamse Departement WSE





## Stap 2

# De effectiviteit van activeringsbeleid voor ouderen in binnen- en buitenland





### 3 / Verkennend literatuuronderzoek naar activeringsmaatregelen voor oudere werknemers.

#### 3.1. Kadering van activeringsmaatregelen

De aanwervings- en loonsubsidie, zoals de hierboven beschreven Vlaamse doelgroepvermindering, heeft als doel een werkgever een financiële prikkel te bezorgen om ouderen aan te nemen of aan te houden. Deze groep van subsidies behoort dan ook tot de groep van activeringsmaatregelen die als doel heeft om de arbeidsvraag te verhogen, zie Tabel 7: Verschillende type activeringsmaatregelen. Naast deze maatregelen kennen we ook [Brown & Koettl , 2015]:

- ▶ **MAATREGELEN TER BEVORDERING VAN HET** arbeidsaanbod en zijn gericht op de motivatie, competenties en de capaciteiten van werknemers. Respectievelijk kan voor Vlaanderen worden gedacht aan opleidingen en financiële stimuli die werken aantrekkelijk maken. Ook sancties, zoals een korting op een uitkering/ leefloon behoort tot deze groep.
- ▶ **MAATREGELEN OM DE ARBEIDSMARKT MATCHING TE VERBETEREN**, hebben betrekking op bemiddeling en begeleiding naar werk. Dit betreft dus zowel de reguliere werking van de VDAB-consulenten als ook specifieke contracten, zoals IBO en BIS.

Voor dit onderzoek hebben we gekeken naar de effectiviteit van de loonsubsidies en aanwervingssubsidies. Vervolgens hebben we dieper ingezoomd op drie verschillende landencases om de evaluatie van verschillende loonkostensubsidies te onderzoeken.

Op basis hiervan kunnen we een aantal conclusies trekken en aanbevelingen doen. Daarnaast biedt het ook een aantal aanknopingspunten voor verder onderzoek.



Tabel 7: Verschillende type activeringsmaatregelen

	Doel	Instrument	Doelgroep
Arbeidsvraag	Behouden van werknemers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Loonsubsidies</li> <li>▶ Verkorte werktijd</li> </ul>	Insiders
	Aannemen van werknemers	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Aanwervingssubsidies</li> <li>▶ Bedrijf opstart hulp</li> </ul>	Outsiders
Arbeidsaanbod	Zoeken van en blijven in een job	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Extralegale voordelen</li> <li>▶ Belastingvoordelen</li> </ul>	Insiders & outsiders
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Publieke werken (jobs verhogen)</li> <li>▶ Actief arbeidsmarktbeleid</li> <li>▶ Sancties</li> </ul>	Outsiders
	Aanmoedigen tot opleiding	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ On the job opleiding</li> <li>▶ Klassikale opleiding</li> </ul>	Insiders & outsiders
Arbeidsmarkt matching	Verbeteren van arbeidsmarkt 'matching'	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Hulp bij het zoeken naar werk</li> </ul>	Insiders & outsiders
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Arbeidsbemiddeling</li> </ul>	Insiders & outsiders
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ Begeleiding en toezicht</li> </ul>	Insiders & outsiders

Bron: IDEA Consult op basis van Brown & Koettl, 2015.

### 3.2. Maatregelen ter bevordering van de arbeidsvraag

Een eerste categorie activeringsmaatregelen zijn de maatregelen ter bevordering van de arbeidsvraag. Deze vallen uiteen in twee categorieën (Brown & Koettl, 2015):

1. maatregelen die stimulansen bieden om mensen aan te nemen;
2. maatregelen die stimulansen bieden voor het scheppen van nieuwe werkgelegenheid.

Voor zowel het aanhouden als het aanwerven van mensen zijn financiële prikkels de meest belangrijke. We zullen ons daarom voornamelijk focussen op deze maatregelen. Dit ligt ook in lijn met de vraag van de opdrachtgever. Daarnaast stellen Brown & Koettl (2015) dat er overweldigend bewijs is voor het falen het subsidiëren van publieke tewerkstelling. Bovendien blijkt uit de metastudie van Desiere et al., 2020, dat loonkostensubsidies meer impact hebben dan gesubsidieerde tewerkstelling in de publieke sector.

We zullen ons daarom ook beperken tot de financiële incentives om de tewerkstelling in de private sector te verhogen en zullen financiële prikkels voor de creatie van publieke tewerkstelling buiten beschouwing laten.



### 3.2.1 Financiële incentives om de tewerkstelling in de private sector te stimuleren

Financiële incentives behoren tot de meest belangrijke instrumenten van een publieke overheid om de tewerkstelling in de private sector te stimuleren. In de praktijk betreft dit vaak loonkostsubsidies en verminderingen in de indirecte arbeidskosten. De loonkostsubsidies worden in het algemeen voor een beperkte periode vastgesteld, ondersteunen werknemers in loondienst en zijn gericht op banen die gevaar lopen. Een andere manier om stimulansen gericht op het verminderen van de uitstroom te creëren zijn het verkorten van werkroosters of duobanen (e.g. delen van werk). Deze subsidieprogramma's zijn echter complexer en daarom minder populair (Brown & Koettl, 2015).

Naast de loonkostsubsidies om mensen aan het werk te houden, bestaan er ook loon- of aanwervingssubsidies om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt te activeren. Deze subsidies zijn vaak gericht op specifieke groepen werklozen, zoals langdurig werklozen en kansarme werknemers met verouderde vaardigheden. Een andere, minder belangrijke maatregel ter bevordering van scheppen van nieuwe tewerkstelling, zijn stimuleringsmaatregelen om het ondernemerschap te bevorderen in de vorm van financiële prikkels en adviesdiensten (Brown & Koettl, 2015).

De loonkostsubsidie is gekend in vele vormen en maten. Een niet limitatieve lijst bestaande uit de meest voorkomende verschillen is hieronder opgenomen (European Commission, 2014; Dutta Gupta et al., 2016; Neumark and Grijalva, 2013, Borland, 2016):

- ▶ de duurtijd van de subsidies en/of de aanwerving;
- ▶ de doelgroep (e.g. leeftijd);
- ▶ de grootte van het bedrijf;
- ▶ de sector;
- ▶ het uurloon;
- ▶ het soort baan: deeltijds of voltijds;
- ▶ type overdracht: forfaitair of op verschillende momenten;
- ▶ timing: bij aanvraag of gespreid in de tijd;
- ▶ additionele voorwaarden (e.g. hoeveelheid versterkte competenties)

### 3.2.2 Onderzoek naar effectiviteit van loonkostsubsidies voor het aanhouden van werknemers

Desiere et al. (2020) hebben in het kader van het VIONA-programma een metastudie uitgevoerd naar het effect van loonkostsubsidies en de kosteneffectiviteit ervan. De onderzochte studies geven een gemengd beeld, waarbij de meeste studies positieve, maar kleine effecten vinden ten opzichte van de werkgelegenheid of de kans om uit te stromen naar werk. De deadweight-, substitutie- en verdringingseffecten van loonkostsubsidies zijn echter vaak groot, wat de subsidies weinig kosteneffectief maakt (Desiere et al., 2020).





### Micro-economische effecten van loonkostensubsidies

In de literatuur zijn er talloze positieve en negatieve effecten geïdentificeerd die (theoretisch) verband kunnen houden met loonkostensubsidies. We benoemen daarom de belangrijkste:

**Deadweighteffecten** treden op wanneer de gesubsidieerde tewerkstelling ook was gecreëerd zonder de (volledige) subsidie uit te betalen. Dit kan voortkomen uit het feit dat de activeringsmaatregelen gericht zijn op mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt, of omdat enkel deze mensen zijn geselecteerd (selectie-effecten). Maar het kan ook voortkomen wanneer maatregelen worden gebruikt tijdens een (grote) krapte op de arbeidsmarkt.

**Substitutie-effecten** zijn effecten waardoor prikkels aan werkgevers worden gestimuleerd om een bepaalde categorie werknemers te vervangen door een andere categorie om hetzelfde werk te doen als gevolg van een verandering in de relatieve loonkosten. Zo kunnen bijvoorbeeld loonsubsidies ondernemingen ertoe aanzetten werknemers met gemiddelde kwalificaties te vervangen door werknemers met een lager opleidingsniveau. De empirische aantoonbaarheid van dit effect is echter gering.

**Verdringingseffecten** verlagen de doeltreffendheid van loonkostensubsidies, omdat bedrijven met veel gesubsidieerde werknemers de, vaak kleinere, bedrijven zouden kunnen vervangen met minder gesubsidieerde werknemers.

**Loonkosteffecten** vermindert de doeltreffendheid van het beleid, omdat financiële prikkels naar loonsverhogingen gaan en daardoor geen nieuwe werkgelegenheid scheppen. Dit kan geïnitieerd worden door de werkgever om werknemers te belonen of door de werknemer wanneer de onderhandelingspositie is verbeterd.

**Selectie-effecten** of cream-skimming effecten veronderstellen dat de doeltreffendheid van activeringsmaatregelen vaak wordt overdreven, omdat alleen de mensen met een korte afstand tot de arbeidsmarkt worden geselecteerd. Dit is vooral significant als werknemers van begeleidingstrajecten worden afgerekend op het aantal mensen dat ze weten tewerk te stellen.

**Stigma-effecten** treden op wanneer een werknemer gebruikt maakt van activeringsprogramma's. Dit omdat een activeringsmaatregel werkgevers wijst op een lage productiviteit bij werkgevers en hen ervan weerhoudt werknemers in dienst te nemen die deelnemen aan dit soort programma's.

Schünemann (2015) stelt daarom dat alleen grote en goed gerichte subsidies naar verwachting substantiële effecten hebben en de kosteneffectiviteit ervan bevorderen (Schünemann et al., 2015). Brown & Koettl specificeren gerichte subsidies door het verband tussen kosteneffectiviteit en de afstand tot de arbeidsmarkt te expliciteren en stellen dat de meest kosteneffectieve maatregelen gericht zijn op mensen met de grootste afstand tot de arbeidsmarkt (Brown & Koettl, 2015).

Dejemeppe & Van der Linden (2016) analyseren verschillende studies die onderzoek deden naar het effect van permanente subsidies voor patronale bijdragen in het algemeen. Men concludeert dat een verlaging van werkgeversbijdragen gericht op lage lonen een significant groter positief effect heeft op de werkgelegenheid en nettoproductie dan wanneer de subsidie een vaste som is voor elke werknemer.



Het positieve effect van verlagingen van de werkgeversbijdragen op de werkgelegenheid neemt wel af als brutoloonstijgingen deze verlagingen compenseren. Een versnelling van de reële groei (exclusief inflatie) van de brutolonen die wordt 'gefinancierd' door verlagingen van de werkgeversbijdragen, verkleint immers de potentiële positieve effecten (Dejemeppe & Van der Linden, 2016).

### 3.2.3 Onderzoek naar effectiviteit van loonkostsubsidies voor het aanhouden van oudere werknemers

Specifiek voor ouderen, stelt McAllister et al. (2019) dat loonkostsubsidies goed gericht moeten zijn tot ouderen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, zoals laaggeschoolden of langdurig werkzoekenden. McAllister et al. (2019) deden een vergelijkende studie rond ouderenparticipatie op de arbeidsmarkt tussen Canada, Denemarken, Zweden en het VK. Zij concluderen dat van ouderen die nog werken, een groter percentage mannen is, een hoger percentage hoogopgeleiden en een lager percentage langdurig zieken. Er zijn dus nog andere belangrijke determinanten om langer te werken, en subsidies zouden gedifferentieerd kunnen zijn volgens het profiel van deze verschillende groepen.

Anderzijds kunnen gerichte subsidies leiden tot discriminatie en stigma-effecten (Schünemann et al., 2015) en de werkgever demotiveren om ouderen aan te nemen.

#### Loonkostensubsidies: Conclusies

1. Negatieve effecten, zoals deadweight, verdringing en substitutie zorgen voor een **bepaalde kosteneffectiviteit**
2. **Gerichte subsidies** voor ouderen die moeilijk te plaatsen zijn, of focussen op (verlaging van werkgeversbijdragen voor) lage lonen blijken (kosten)effectiever.

### 3.2.4 Onderzoek naar effectiviteit van aanwervingssubsidies

Aanwervingssubsidies zijn financiële incentives om de werkgever te stimuleren om bijkomende werkgelegenheid te creëren. Uit ons verkennende onderzoek blijkt dat deze (in bepaalde gevallen) effectief zijn om werkzoekenden weer aan het werk te krijgen, (Card, Kluve & Weber, 2015; Jaenichen & Stephan, 2011). Zo blijkt uit Zweeds onderzoek dat de werkgelegenheid daalt wanneer de subsidies aflopen, maar dat de kans op een job groter is voor werknemers die gesubsidieerd werk vonden, ook na het einde van de subsidies (Sjögren & Vikström, 2015).

Aan de andere kant is er de mogelijkheid dat bedrijven deze subsidies misbruiken om hun werknemers (regelmatig) te vervangen, en zo (blijvend) gebruik te maken van deze subsidies. Volgens Brown & Koettl (2015) is de omvang van deze verdringingseffecten afhankelijk van de afstand tot de arbeidsmarkt en waarschijnlijk groter wanneer werkzoekenden met lage drempels voor de werkgelegenheid in aanmerking komen voor een loonkostsubsidierегeling; terwijl een programma dat meer gericht is op werkzoekenden met middelhoge drempels voor de werkgelegenheid, kleinere verdringingseffecten zullen hebben (Brown & Koettl, 2015).

Om te vermijden dat werknemers direct worden ontslagen nadat de subsidie is afgelopen, wordt daarom soms als voorwaarde gesteld dat de werknemer, waarvoor de werkgever een

loonkostensubsidie ontvangt, na afloop van de subsidie gedurende een bepaalde periode in dienst moet blijven (zie Duitsland).

Cahuc et al. (2019) vinden echter géén empirische evidentie van een verhoogde vervangingsgraad in Frankrijk na de introductie van een loonkostensubsidie voor het aanwerven van nieuwe werknemers. Lombardi et al. (2018) tonen eveneens aan dat in Zweden de tewerkstelling groeide in bedrijven die gebruik maakten van aanwervingssubsidies, wat suggereert dat nieuwe aanwervingen niet worden gebruikt om zittende werknemers te vervangen (Lombardi et al., 2018).

Een ander effect waardoor het resultaat van aanwervingssubsidies initieel overschat kan worden, is het selectie-effect, omdat de subsidie wordt gebruikt voor het aannemen van mensen met een kleine afstand tot de arbeidsmarkt. Met andere woorden, ook zonder de aanwervingssubsidie zouden deze mensen aangeworven zijn.

Over de (kosten)effectiviteit van (tijdelijke) loonkostensubsidies bestaat discussie of aanwervingssubsidies al dan niet effectiever zijn in recessies (Kitao et al., 2011, Neumark, 2011, Neumark & Grijalva, 2013). Recent kon dit empirisch worden getest (Cahuc, Carcillo & Le Barbanchon, 2019). De resultaten tonen dat loonkostensubsidies een kosteneffectieve manier kunnen zijn om tijdens een recessie jobs te behouden. Als reactie op de economische crisis in Frankrijk werd in december 2008 onverwachts een tijdelijke loonkostensubsidie ingevoerd voor alle nieuwe werknemers die minder dan 1.6 keer het minimumloon verdienen, en dit enkel voor bedrijven die minder dan 10 werknemers in dienst hebben. Cahuc et al. (2019) tonen aan dat dit leidde tot een sterke toename van het aantal aanwervingen in bedrijven met minder dan 10 werknemers in vergelijking met gelijkaardige bedrijven met 10 of meer werknemers. Wel zouden ongeveer 84% van de nieuwe werknemers ook zonder loonkostensubsidie zijn aangeworven wat wijst op een groot deadweight effect. Ook Zweden versterkte de loonkostensubsidies als reactie op de recessie. In 2009 werd de bestaande loonkostensubsidie voor langdurig werkzoekenden verdubbeld (programma 'New Start Job'). Sjögren & Vikström (2015) berekenden dat de kans om werk te vinden verhoogde met 16 à 20% voor zijn die de aanwervingssubsidies ontvingen. Voor 55-plussers is de de duurtijd van het beleid dubbel zo lang, en men vindt ook een sterkere impact op tewerkstelling voor deelnemers die deze 'dubbele' subsidie kregen. Men argumenteert dat het voor bepaalde personen tijd neemt vooraleer zij de nodige skills hebben opgebouwd voor de job. Ook vond men een sterker effect voor laaggeschoolden, namelijk 25%, terwijl de gesubsidieerde jobs voor hooggeschoolden de ongesubsidieerde jobs blijken te verdringen.

### 3.2.5 Onderzoek naar effectiviteit van aanwervingssubsidies voor oudere werknemers

Boockmann (2015) deed een studie naar aanwervingssubsidies voor ouderen (zie Duitsland) en concludeert dat er grote deadweight-effecten zijn, die het grootst zijn bij subsidies voor zittende werknemers. De Duitse ervaring leert echter dat deadweight-effecten ook meespelen bij subsidies voor nieuwe werknemers. De hoge financiële kosten van de programma's staan in contrast met de kleine effecten op de werkgelegenheid (Boockmann, 2015).

Boockmann et al. (2012) schatten de effecten van aanwervingssubsidies voor oudere werknemers in Duitsland en vonden geen positief werkgelegenheidseffect met uitzondering van een positief effect op de aanwerving van vrouwen in Oost-Duitsland. Bij andere bevolkingsgroepen wordt het



aanwervingsgedrag van bedrijven nauwelijks door het programma beïnvloed en leiden aanwervingssubsidies vooral tot deadweight (zie: Duitsland).

#### Aanwervingssubsidies: Conclusies

1. **Vaker positieve effecten** dan bij loonkostsubsidies doordat ze: betrekking hebben op mensen die (nog) niet werken, gericht zijn op specifieke doelgroepen, beperkt zijn in de tijd.
2. Nog steeds **beperkte kosteneffectiviteit** door sterke deadweight effecten.
3. Effectiviteit lijkt toe te nemen tijdens **recessies of laagconjunctuur**.

### 3.2.6 Onderzoek naar de effectiviteit van doelgroepenvermindering voor ouderen in Vlaanderen/België

#### Evaluatie van de federale doelgroepenvermindering

Vandelannoote & Bogaerts (2014) stellen voor België dat de impact van een lastenverlaging op tewerkstelling afhangt van de institutionele context waarbinnen deze maatregel is ingevoerd. Ze geven ook aan dat er bij een structurele lastenverlaging hoge deadweight- en substitutie-effecten zijn. Bij een specifieke doelgroepvermindering stellen ze dat deze effecten lager zijn, maar dat er wel mogelijke stigma-effecten kunnen zijn. Verder kunnen veel verschillende maatregelen ervoor zorgen dat de werkgever het overzicht verliest en minder gebruik gaat maken van de verschillende maatregelen. Ook de administratie die gepaard gaat met het aanvragen van lastenverlagingen, kan een rem zijn op het gebruik ervan, voornamelijk bij kleinere ondernemingen.

Albanese & Cockx (2018) deden in het kader van het Generatiepact een evaluatie van de (federale) permanente loonkostsubsidies voor ouderen, en onderzochten hierbij enkel het effect op mannen. De studie vindt een negatieve, maar niet-significante impact op de tewerkstellingsratio. Ze doen verdere analyse voor verschillende gevallen over het effect op de retentieratio, waarbij de retentieratio typisch gedefinieerd wordt als het percentage van het personeel dat langer dan 5 jaar in dienst is. Voor deze retentieratio berekent men als eerste de impact bij sectoren met een hoog gebruik van vervroegde uittrekking. Bij vervroegde uittrekking focust men voornamelijk op het bestaan van het brugpensioen, heden het stelsel van 'werkloosheid met bedrijfstoelag' (SWT), waarbij ontslagen werknemers in afwachting van hun pensioen een werkloosheidsuitkering ontvangen aangevuld met een toeslag van hun (ex-)bedrijf ontvangen. Men berekent ook het effect specifiek in de industriële sector van de subsidies op de retentieratio.



### Vervroegde uittreding

- In groepen waar er een hoog risico is op vervroegde uittreding, blijken de subsidies een significante impact te hebben op de retentieratio, namelijk een impact van 4,8%.
- Wanneer dit niet het geval is, vindt men geen effectiviteit van de subsidies, waarschijnlijk omdat de loonkostensubsidie dan niet voldoende groot is om de loonproductiviteitskloof te dichten.
- Men beargumenteert dat bedrijven liever hun oudere werknemers zouden willen ontslaan, maar dit niet doen vanwege de Belgische arbeidsbeschermingsregeling en de vakbonden.
- Bovendien zijn in deze gevallen veel werknemers waarvoor de elasticiteit van de vraag naar arbeid hoog is: werknemers in de industrie (in een open economie), laagbetaalde arbeiders en tewerkgesteld in kleinere bedrijven.

### Industrie-sector

- Wanneer men specifiek kijkt naar het effect van de subsidies in de industriesector, vindt men een sterker effect op de retentieratio, namelijk 7,2%. Dit is een contrast met de impact van de subsidies in de dienstensector, waarbij ze geen significant effect vinden.
- Het effect komt volgens hen vooral van het gebruik van vervroegd pensioen in de industriesector, eerder dan de hogere vraagelasticiteit.

Albanese & Cockx (2018) onderzochten eveneens of er een substitutie-effect zou plaatsvinden naar andere werknemers. Als men kijkt naar het effect op de tewerkstellingsratio in de industriesector vindt men een niet-significant negatief effect op de tewerkstelling van 55,5 tot 57,75-jarigen, die dus net buiten de subsidies vallen. Men beargumenteert dat mogelijke substitutie-effecten gecompenseerd worden door het vooruitzicht dat deze werknemers later wel in aanmerking komen voor de doelgroepvermindering.

Tenslotte is ook de kosteneffectiviteit van de subsidies belangrijk. In het algemeen zijn de federale subsidies niet kosteneffectief bevonden. De kosteneffectiviteit kan echter sterk verhoogd worden als de doelgroep wordt aangepast naar die werknemers die een hoog risico hebben om op vervroegd pensioen te gaan (Albanese & Cockx, 2018).

Conclusie van de studie is dat de subsidie een significant positief effect heeft op de tewerkstellingsratio, maar alleen voor werknemers met een hoog risico op vervroegde uittreding, dat wil zeggen voor werknemers die werken in sectoren waar veel gebruik wordt gemaakt van vervroegde uittreding rond de leeftijd van 58 jaar (Albanese & Cockx, 2018).

### Evaluatie Vlaamse doelgroepenvermindering

Desiere et al. (2020) konden voor de Vlaamse loonkostsubsidies voor 55+ers nog geen evaluatie doen, maar deden wel onderzoek naar het effect op langdurig werklozen. Langdurig werkzoekenden komen sinds de zesde staatshervorming niet langer in aanmerking voor een RSZ-vermindering, omdat zij enkel een afzonderlijke doelgroep in het federale doelgroepenbeleid vormden.

Desiere et al. (2020) vinden dat de doelgroepvermindering voor langdurig werkzoekenden weldegelijk effect had voor 45-plussers die minimaal 6 maanden werkloos waren. Het afschaffen zou hebben geleid tot een daling in uitstroom naar werk met 1,5 procentpunten, wat impliceert dat de RSZ-vermindering uitstroom naar werk verhoogde met 18%, van 8,3 naar 9,8%. Ze schatten de jaarlijkse kost voor een voltijdse job die dankzij die RSZ-vermindering werd gecreëerd op €14.000.



In het rapport werd ook een significant effect gevonden (1,9 procentpunten) voor de doelgroepenvermindering voor de doelgroep 'Personen met een arbeidshandicap' (VOP), waarbij er een nog grotere impact werd gevonden onder schoolverlaters van BuSO (2,9 procentpunten). Men stelt dat de effectiviteit van VOP kan geïnterpreteerd worden een resultaat van de combinatie met arbeidsbemiddeling, begeleiding op de werkvloer, en kennisoverdracht rond de VOP naar werkgevers door de VDAB.

Voor de doelgroepenvermindering voor jongeren vond men noch voor laaggeschoolden, noch voor midden geschoolden een significant effect. Gerichtheid lijkt dus zeer belangrijk bij de vormgeving van loonkostensubsidies binnen het doelgroepenbeleid.

#### Loonkostsubsidies voor ouderen: Belgische en Vlaamse evaluaties

1. **Kosteneffectiviteit:** ook in België specifiek schat men de doelgroepenvermindering voor ouderen weinig kosteneffectief in. De kosteneffectiviteit kan sterk verhoogd worden als de doelgroep wordt aangepast naar die werknemers die een hoog risico hebben om op vervroegd pensioen te gaan.
2. **Vervroegde uittreding:** Wanneer er mogelijkheden zijn tot vervroegde uittreding, blijken de subsidies een significante impact te hebben op de tewerkstellingsratio.
3. **Sectoren:** Wanneer men specifiek kijkt naar het effect van de subsidies in de industrie, vindt men een sterker effect op de tewerkstellingsratio, men stelt dat dit verschil er is door het intensiever gebruik van vervroegd pensioen in de industriesector, eerder dan de hogere arbeidselasticiteit.
4. **Langdurig werkzoekenden:** de doelgroepenvermindering voor langdurig werkzoekenden had een positief effect voor 45-plussers die minimaal 6 maanden werkloos waren
5. **Personen met arbeidshandicap:** er wordt een positief effect gevonden voor personen met een handicap, waarbij het sterkere effect gelinkt zou kunnen worden aan de meer gespecialiseerde en intensieve arbeidsbemiddeling.

### 3.2.7 De effectiviteitsverschillen in functie van de vorm van de loonkostsubsidies

Naast de hierboven besproken (eventuele) effectiviteit in functie van de doelgroep, de context, de conjunctuur e.d. zijn er ook verschillen in effectiviteit naargelang de vorm van loonkostsubsidies.

In het algemeen geldt dat de hoogte van het bedrag doorslaggevend is voor het aantal mensen dat wordt aangenomen (Europese Commissie, 2014). De vorm van deze geldoverdracht kan bestaan uit een directe betaling of een vermindering van belastingafdrachten. De meeste programma's omvatten echter een directe geldelijke betaling en er zijn aanwijzingen dat werkgevers er de voorkeur aan geven om het te ontvangen op het moment dat ze de nieuwe werknemer in dienst nemen (Europese Commissie, 2014). Aan de andere kant kan ook worden beargumenteerd worden dat het voor werkgevers administratief eenvoudiger is om de overdracht via een belastingvermindering te laten ontvangen (Borland, 2016).

Er kan ook een onderscheid worden gemaakt tussen forfaitaire betalingen versus gespreide betalingen. Uit onderzoek blijkt dat een loonkostsubsidie effectiever is als deze op voorhand en forfaitair wordt



uitgekeerd. Aan de andere kant kan het ook de bereidheid van werkgevers verminderen om de nieuwe werknemers in dienst te houden of de kwaliteit van de geboden werkervaring negatief beïnvloeden (Borland, 2016). Eventueel kunnen terugbetalingen worden geëist wanneer bepaalde drempels niet worden gehaald, zoals voor de "hiring credits" in de VS is geformuleerd (Neumark en Grijalva, 2013) of kunnen werkgevers worden verplicht om na gebruik van de maatregel een werknemer verplicht aan te houden (Boockmann, 2012)

Naast de effectiviteit voor de arbeidskansen zijn er ook nog mogelijkheden om de kosteneffectiviteit te verhogen door middel van prijsdiscriminatie. De prijzen kunnen dan variëren in functie van de afstand tot de arbeidsmarkt, waarbij de hoogte van het bedrag toeneemt naarmate de afstand groter is. Deze gedachtengang volgt de economische rationale dat een werkgever een grote incentive nodig heeft om iemand met een grote(re) afstand tot de werkgever aan te nemen. Omdat het equilibrium van vraag en aanbod niet verschuift, wordt dezelfde hoeveelheid mensen aan het werk geholpen of gehouden voor een lager bedrag.

Een voorbeeld van prijsdiscriminatie is het variëren van de omvang van de overdracht naar gelang de duur van de werkloosheid van een werkzoekende (Brown en Koettl, 2015). Een andere manier is om de omvang van de overdracht te variëren volgens een index op basis van een reeks kenmerken van werkzoekenden die verband houden met hun drempels bij het vinden van een baan (Borland, 2016). Dit is natuurlijk onder de assumptie dat de overheid voldoende informatie heeft over de bereidheid van werkgevers om werkzoekenden in dienst te nemen (Borland, 2016).

Uiteindelijk zal het resultaat van een loonkostsubsidieprogramma afhangen van de bereidheid van de werkgevers om aan het programma deel te nemen. De mechanismen die worden gebruikt om de werkgevers over het programma te informeren en hen ervan te overtuigen deel te nemen, zijn dan ook kritieke aspecten van de opzet van het programma (Borland, 2016).

### 3.3. Maatregelen ter bevordering van het arbeidsaanbod

Naast de maatregelen ter bevordering van de vraag, zijn er ook verschillende maatregelen ter bevordering van het arbeidsaanbod die relevant en effectief zijn voor de activering van ouderen.

#### 3.3.1 Incentives voor vervroegde uittrede wegwerken

De hierboven beschreven loonkostensubsidies hebben vooral betrekking op het toenemen van het aantal mensen dat aan het werk komt of blijft. Aan de andere kant blijkt uit onderzoek dat een grote determinant van de lage participatie van ouderen te maken heeft met vervroegd vertrek uit de arbeidsmarkt. Sterker nog, meerdere studies stellen dat het effectiever is om incentives voor vervroegde uittreding af te schaffen dan loonkostensubsidies in te voeren (Schünemann et al., 2015).

Staubli & Zweimüller tonen de effectiviteit aan van een verhoging van de leeftijd voor vervroegd pensioen. Twee pensioenhervormingen in Oostenrijk hebben de leeftijd voor vervroegde uittreding verhoogd van 60 naar 62 voor mannen en van 55 naar 58,25 voor vrouwen. Ze stellen vast dat de werkgelegenheid met 9,75 procentpunten verhoogd heeft voor mannen binnen die leeftijdsgroep en met 11 procentpunten onder vrouwen.



Zweden heeft bijvoorbeeld in 2007 twee belastingverlagingen ingevoerd voor werknemers ouder dan 65 jaar om de prikkels om langer te werken te vergroten. Ten eerste werd een arbeidsvoorwaardelijke belastingkorting gegeven aan alle werknemers, en deze werd extra ruim gemaakt voor 65-plussers. Ten tweede werden de werkgeversbijdragen voor werknemers ouder dan 65 jaar met ongeveer 16 procentpunten verlaagd. Vanwege de positieve impact op de duur van de tewerkstelling, is het krediet meerdere keren verlengd (OECD, 2019).

### 3.3.2 Opleiding

Ook het vergroten van de inzetbaarheid van oudere werknemers kan effectief zijn. Het ondersteunen van werkzoekenden die echt werk zoeken en werk nodig hebben met opleiding, begeleiding en opvolging kan kosteneffectiever zijn dan het aanbieden van loonkostsubsidies aan werkgevers (Card et al., 2015; OECD, 2019).

Sterns & Spokus (2020) deden een studie voor de VS naar opleiding van oudere werknemers, en vonden dat opleidingsprogramma's succesvol kunnen zijn, wanneer de motivatie vanuit de werknemer komt, en wanneer de werkgever positieve ondersteuning biedt.

Picchio (2015) analyseert verschillende opleidingsprogramma's in enkele Europese landen. Opleiding kan positief zijn voor de inzetbaarheid en productiviteit van de oudere werknemer, zeker met het toenemend belang voor technologische kennis in vele jobs. Programma's die effectief bleken zijn opleidingen waarbij de werknemer zelf het tempo kan bepalen, die job-gerelateerd zijn, en geïntegreerd in het werk. Subsidies voor opleiding kunnen een effectieve tool zijn om het aandeel van ouderen in de tewerkstelling te verhogen. Aan de andere kant kan opleiding moeilijker zijn bij ouderen, aangezien ze gemiddeld langzamer en minder effectief nieuwe vaardigheden aanleren. Bovendien kunnen bedrijven bang zijn voor een laag rendement van het opleiden van oudere werknemers, vanwege leeftijds-gerelateerde stereotypen en een kortere tijd tot pensionering.

## 3.4. Maatregelen om de arbeidsmarkt matching te verbeteren

Een studie van Oesch (2020) in Zwitserland toont dat er duidelijke leeftijdsbarrières zijn bij het aannemen van personeel; werknemers van 55 jaar komen veel minder vaak in aanmerking voor aanwerving dan werknemers van 35 jaar met dezelfde productieve eigenschappen. Deze discriminatie is ook nog eens hoger voor arbeiders dan voor bedienden. De studie vindt ook dat de aanwervingskansen van oudere werknemers worden belemmerd door hun hoge loonkosten (Oesch, 2020).

Neumark, Burn & Button (2019) vinden op basis van meer dan 40.000 sollicitaties in de Verenigde Staten robuust bewijs van leeftijdsdiscriminatie bij het aannemen van oudere vrouwen, met name degenen die de pensioengerechtigde leeftijd naderen, maar aanzienlijk minder bewijs van leeftijdsdiscriminatie van mannen. Het wegwerken van dergelijke vooroordelen en stigma-effect is dus een belangrijke voorwaarde om de activering van ouderen te verhogen. Tegelijkertijd kunnen activeringsmaatregelen deze effecten zelf versterken!

Brown & Koettl (2015) wijzen erop dat wanneer activeringsmaatregelen gericht zijn op specifieke doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt, dit als 'signaal' van lage productiviteit kan



worden geïnterpreteerd door werkgevers, wat een contraproductief effect heeft op de tewerkstelling van deze groepen.

## 4 / Vergelijkende landenstudie

### 4.1. Selectie benchmarks

Aanvullend op bovenstaand onderzoek, hebben we gekozen om drie landen in meer detail uit te diepen. Daarvoor hebben we gezocht naar landen met een vergelijkbare institutionele context als Vlaanderen (zie: De verschillende institutionele context). We hebben de casussen geselecteerd op basis van de vergelijkbaarheid op onderstaande parameters.

- ▶ Pensioenleeftijd
- ▶ Anciënniteit in de verloning
- ▶ Ontslagrecht
- ▶ Regelgeving omtrent uitkeringen en uittredestelsel

Een eerste zoektocht leverde een tiental landen op, die mogelijks interessant waren om te onderzoeken.

Vervolgens hebben we een selectie van drie landen gemaakt, zijnde Nederland, Duitsland en Frankrijk. Hiervan worden Nederland en Duitsland gezien als gidslanden als het gaat om de activering van ouderen (OECD, 2014). Daarnaast kennen Nederland, Duitsland en België een vergelijkbare pensioenleeftijd (zie: OESO landen vergeleken).

Aan de andere kant zijn Frankrijk en België weer vergelijkbaar als het gaat om de vergelijkbaarheid van de anciënniteit van de verloning, terwijl Duitsland en Nederland meer in de middenmoot zitten [zie: OESO landen vergeleken]. Daarnaast was voor alle drie de landen een zekere mate van betrouwbare en valide informatie beschikbaar over beleidsmaatregelen voor activering van ouderen en/of evaluaties hiervan.

Een uitgebreide beschrijving van het pensioenstelsel is terug te vinden in de bijlagen (zie: De verschillende institutionele contexten). Het ontslagrecht en de uittredestelsels zijn niet uitgebreid onderzocht en daarom niet opgenomen in deze rapportage.

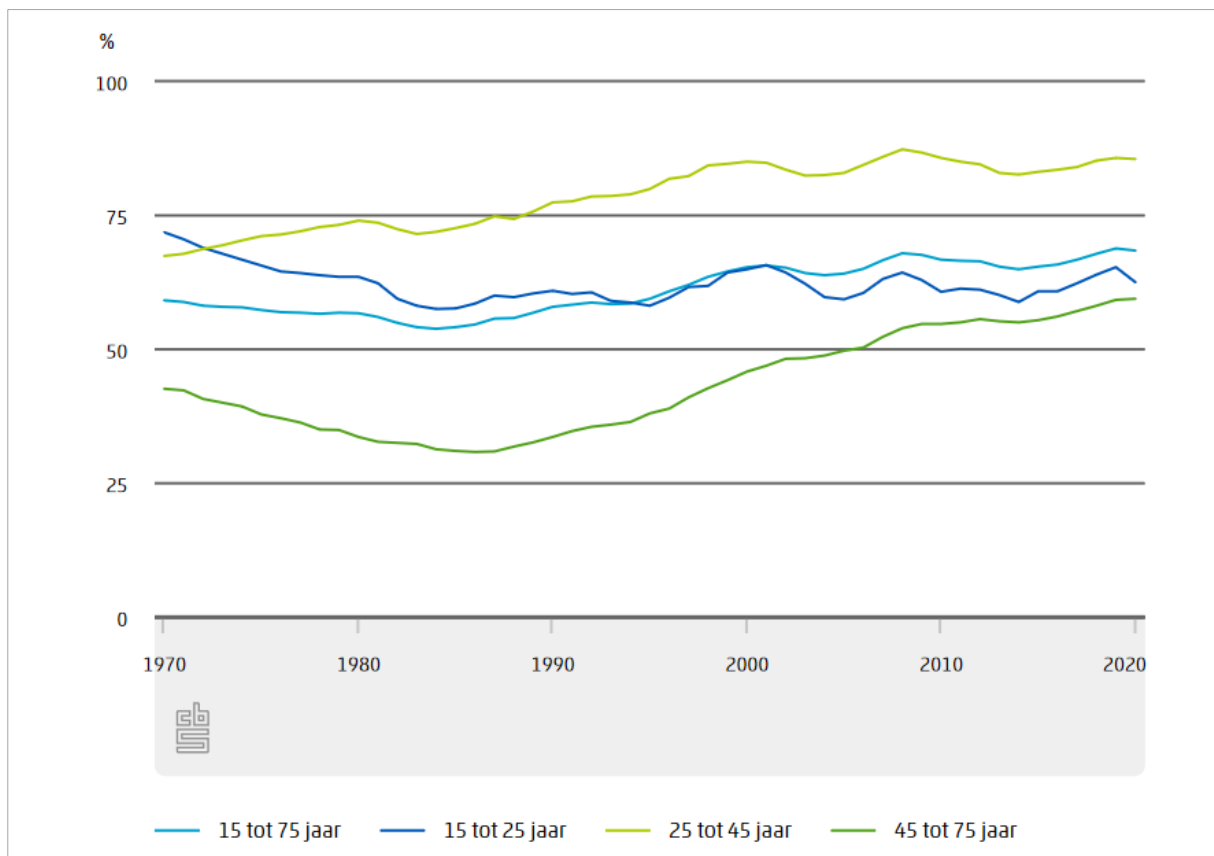
### 4.2. Nederland

Volgens de OESO behoort Nederland tot de landen die het meest succesvol zijn geweest in de verhoging van de ouderenparticipatie (OECD, 2014). Dit zien we ook terug in de cijfers van het Centraal Bureau voor de Statistiek, waaruit blijkt dat de ouderenparticipatie sterk gestegen is tot ver boven de 50% en nauwelijks werd geraakt door de financiële crisis (zie: Figuur 4).

Ook qua pensioenleeftijd behoort Nederland tot de landen met de hoogste pensioenleeftijd (OECD, 2019b). Intussen heeft is de pensioenleeftijd gekoppeld aan de levensverwachting (Rijksoverheid, z.d.).

Ook heeft Nederland uittredestelsels voor vervroegd pensioen en andere additionele maatregelen (ontziemaatregelen), zoals extra verlofdagen voor ouderen intussen afgebouwd (OECD, 2014).

Figuur 4: Netto arbeidsparticipatie in Nederland (1970-2020)



Bron: CBS, 2020.

#### 4.2.1 Het loonkostenvoordeel

In tegenstelling tot Vlaanderen kent Nederland géén loonkostensubsidie voor het aanhouden van werknemers, maar enkel een aanwervingssubsidie. Dit 'Loonkostenvoordeel' heeft als doel om specifieke doelgroepen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt aan het werk te helpen. Dit betreft onder meer mensen met een arbeidsbesparing, een arbeidsongeschiktheidsuitkering of oudere werknemers. De werkgever ontvangt hiervoor maximaal €6.000 per jaar, gedurende maximaal 3 jaar, tot de werknemer pensioengerechtigd is (UWVa, z.d.);

Specifiek voor oudere werknemers moet worden voldaan aan de volgende voorwaarden (UWVa, z.d.):

- ▶ Werknemers zijn 56 jaar of ouder, maar nog niet pensioengerechtigd;
- ▶ Werknemers worden aangeworven vanuit langdurige werkloosheid (+52 weken) en waren dus uitkeringsgerechtigd. Mensen uit de bijstand, het Nederlandse leefloon, komen niet in aanmerking voor deze maatregelen, omdat de activering verloopt via de gemeente.

#### EFFECTIVITEIT

Regioplan heeft voor de Nederlandse overheid recent een uitgebreide evaluatie naar het activeringsbeleid van ouderen afgerond (Regioplan, 2020). Uit deze evaluatie blijkt dat vooral lager en middelbaar geschoolde werknemers werden aangenomen uit de sectoren:

- ▶ commerciële dienstverlening;
- ▶ zorg en welzijn, en;
- ▶ metaalindustrie.

Toch is het loonkostenvoordeel geen populaire maatregel onder werkgevers. Sterker nog, voor 70%-80% van de werkgevers speelt het geen rol in de aanwerving van 50+'ers. Zij hechten meer waarde aan maatregelen die een betere inschatting geven van de productiviteit van de potentiële werknemer, door middel van de proefplaatsing, of als zij verzekerd worden tegen het potentieel en plotseling uitvallen van een werknemer via de no-risk-polis (Regioplan, 2020).

De monetaire waarde van de loonkostensubsidie wordt door de Nederlandse werkgevers op weinig waarde geschat, maar ze zien het vooral als een tegemoetkoming voor opleiding en competentieversterking (op de werkvloer). Dit is volgens Regioplan dan ook de enige duidelijke meerwaarde (Regioplan, 2020). De conclusie van de Nederlandse regering is daarom dat het loonkostenvoordeel "met name interessant [is] wanneer een werknemer nog een opleiding moet volgen of extra begeleiding nodig heeft (Koolmees, 2020).

Andere inzichten zijn (Regioplan, 2020):

- ▶ Administratie en onbekendheid zijn de belangrijkste redenen om geen gebruik te maken van de maatregel
- ▶ De bekendheid van de maatregel neemt toe in functie van de grootte van het bedrijf
- ▶ De bijdrage in de aanwerving neemt af in functie van de grootte van het bedrijf

#### **De rol van de conjunctuur en het loonkostenvoordeel**

Conjunctuur en bijgevolg de krapte op de arbeidsmarkt speelt een (veel) grotere rol in de aanwerving van nieuwe werknemers dan het loonkostenvoordeel (Regioplan, 2020). Maar uit een evaluatie van het SEO bleekt dat aanwervingssubsidies voor uitkeringsgerechtigden tijdens de financiële crisis wél significant waren (SEO, 2012).

Interessant is dat dezelfde mobiliteitsbonus voor niet-uitkeringsgerechtigde ouderen (€3.500 per jaar) niet significant was. Volgens SEO kon dit worden verklaard omdat er verschil was in de hoogte van de subsidies (SEO, 2020). Echter, uit het literatuuronderzoek vonden verschillende studies een link tussen de conjunctuur en de effectiviteit van loonkostensubsidies. Borland (2016) trekt zelfs de conclusie dat deze effectiviteit van een aanwervingssubsidie negatief gecorreleerd is met de conjunctuur (Borland, 2016).

Dit zou ook van toepassing kunnen zijn op deze casus, waarbij het loonkostenvoordeel geen significante rol lijkt te spelen in de aanwervingskansen, maar de mobiliteitsbonus net na de crisis wel.



## 4.2.2 No riskpolis

De no-riskpolis compenseert de werkgever tegen (onverwacht) ziekteverzuim van de werknemer. Voor deze maatregel komen verschillende doelgroepen met een afstand tot de arbeidsmarkt in aanmerking. Voor iemand van 56+ jaar geldt dat deze persoon vanuit een uitkering moet zijn aangeworven (cfr. Loonkostenvoordeel) en dat de overheid tussenkomst voor 70% van het dagloon wanneer deze persoon binnen 5 jaar na indiensttreding langer dan 13 weken uitvalt vanwege ziekte (UWVb, Z.d.).

Op deze manier wil de Nederlandse regering het voor oudere werknemers met een ziekte(verleden) gemakkelijker maken om aan de slag te gaan, omdat deze moeilijk(er) aan het werk komen dan jongeren, of ouderen zonder ziekte(verleden).

De werkgever betaalt namelijk tot wel 2 jaar het loon van een zieke werknemer, met uitzondering wanneer er bijvoorbeeld complicaties optreden tijdens de zwangerschap, of wanneer men zich kandidaat stelt als donor.

### EFFECTIVITEIT

In tegenstelling tot het loonkostenvoordeel blijkt uit de evaluatie van Regioplan dat de no-risk-polis voor uitkeringsgerechtigden volgens Nederlandse werkgevers doorslaggevend is in de aanwerving van ouderen (Regioplan, 2020).

Ook uit eerder onderzoek bleek dat dit één van de weinige significant effectieve beleidsmaatregelen was, naast de proefplaatsing en de mobiliteitsbonus (SEO, 2012).

Dit ligt ook in de lijn met de literatuurstudie waarin de stigma's en vooroordelen van werkgevers een prominente rol spelen in de aanwervingskansen van ouderen. Ook uit het onderzoek van Regioplan (2020) blijkt dat vooral de verzekering tegen de potentiële uitval van een oudere werknemer en/of een werknemer met een (ziekte)verleden een doorslaggevende rol speelt in de aanwervingskansen van deze werknemers.

## 4.2.3 Proefplaatsing

De proefplaatsing is een maatregel die door het UWV - het Nederlandse VDAB - wordt beheerd en waarbij een potentiële werknemer 2 maanden op 'proef' kan gaan met behoud van uitkering. Tegelijkertijd wordt de werkgever vrijgesteld van loon (UWVc, z.d.).

Het doel van deze maatregel is om tijdens een 'proefperiode' de werknemer bekend te maken met de toekomstige werkplek en de werkgever de potentiële werknemer te leren kennen. Het is dus vergelijkbaar met het IBO-programma van de VDAB.

### EFFECTIVITEIT

In tegenstelling tot het loonkostenvoordeel blijkt uit de evaluatie van Regioplan dat de proefplaatsing voor uitkeringsgerechtigden volgens Nederlandse werkgevers wél doorslaggevend is in de aanwerving van ouderen (Regioplan, 2020).

Ook uit eerder onderzoek bleek dat dit één van de significant effectieve beleidsmaatregelen was, naast de no-risk-polis en de mobiliteitsbonus (SEO, 2012).

Dit ligt ook in de lijn met de literatuurstudie waarin de rol van stigma's en vooroordelen van werkgevers sterk naar voren kwam. Door middel van de proefplaatsing kunnen deze voordelen worden weggenomen, omdat onder begeleiding van het UWV de werkgever en de werknemer elkaar kunnen leren. Hierdoor kan de werkgever de productiviteit van de werknemer inschatten en de werknemer de job en haar verwachtingen leren kennen.

#### 4.2.4 Leereffecten uit Nederland

Uit de Nederlandse casus leren we dat de belangrijkste drempels om ouderen aan het werk te stellen en te houden te maken hebben met het competentieniveau van de werknemer, de vooroordelen en onzekerheden van de werkgever en de mismatch tussen werkgevers en werknemers (Regioplan, 2020).

Het is daarom niet verwonderlijk dat de proefplaatsing en de no-riskpolis als de belangrijkste maatregelen worden beschouwd voor de aanwervingskansen van ouderen. Daarnaast is het interessant dat uit eerder onderzoek bleek dat deze maatregelen ook significant waren in de verhoging van de arbeidskansen van ouderen (SEO, 2020).

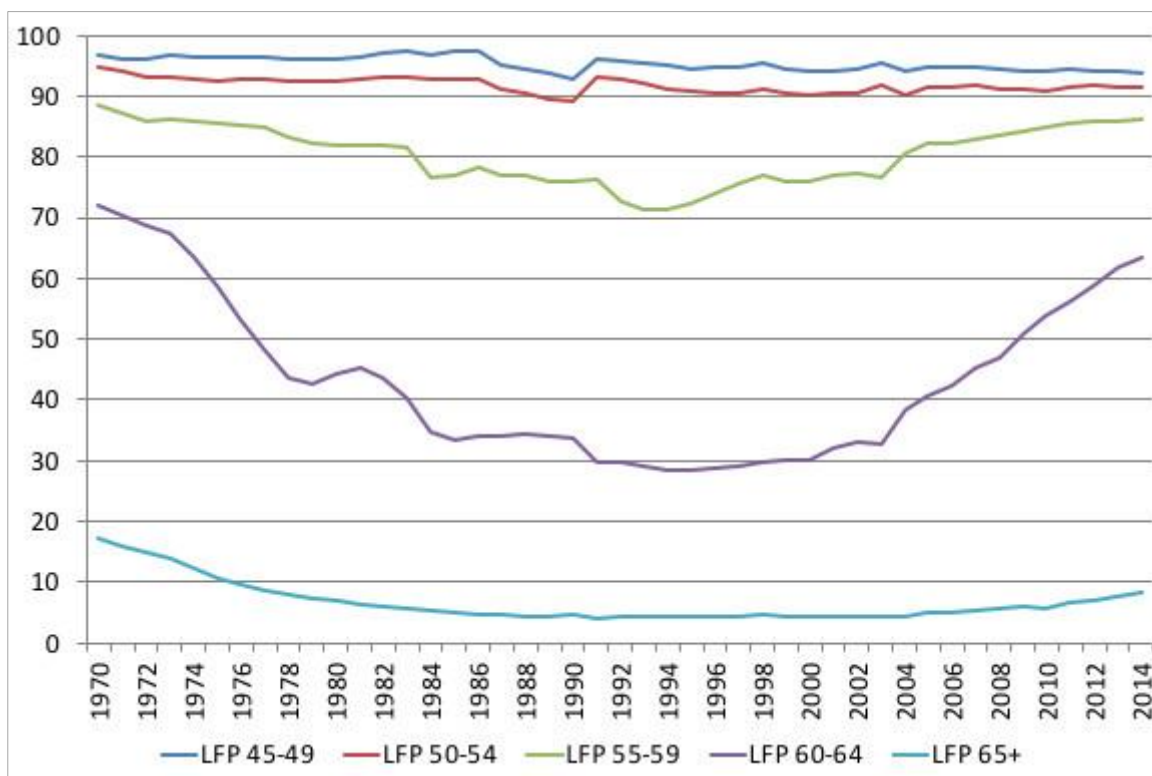
Daarnaast laten beleidsevaluaties zien dat er een belangrijke rol is weggelegd voor strategische en/of regionale samenwerking tussen de werkgeversdienstverlening en werkzoekenden-dienstverlening en de matching op competenties (Regioplan, 2020).

Daarnaast heeft Nederland het brugpensioen afgeschaft, de pensioenleeftijd verhoogd en 'ontziemaatregelen' voor ouderen afgebouwd (Conen, 2013). Onderzoek leert dat dit veel effectiever was om ouderen aan het werk te houden (Vlasblom, Josten, & De Voogd-Hamelink, 2013) dan loonkostensubsidies (Regioplan, 2020). Ook is de rol van de krapte op de arbeidsmarkt een niet te onderschatten factor voor de effectiviteit van loonkostensubsidies.

#### 4.3. Duitsland

De werkzaamheidsgraad in Duitsland bij ouderen is in vergelijking met andere EU-landen vrij hoog, namelijk 55,1% voor de 50-74-jarigen, terwijl het EU-gemiddelde 45,4% is. Sinds 2003 is er een sterke stijging van de arbeidsparticipatie van 55- tot 65-jarigen, van minder dan 40 procent in 2003 tot 61 procent in 2012 (OECD, 2019).





Figuur 5. Evolutie van de Duitse arbeidsparticipatie van oudere werknemers, voor mannen<sup>4</sup>

Qua institutionele context heeft Duitsland een minder sterk anciënniteitsverloop dan België. De pensioenleeftijd is er normaal 65,5, maar voor diegene geboren in 1964 of later zal de pensioenleeftijd 67 zijn. De hoogte van de pensioenuitkering is gebaseerd op een puntensysteem, waarbij men meer punten krijgt hoe langer men werkt en hoe hoger het loon tijdens de carrière was. In 2008 is er een wet aangenomen voor het verhogen van de pensioenleeftijd ('RV-*Altersgrenzenanpassungsgesetz*'), die voorziet in een geleidelijke verhoging van de toegelaten leeftijd. Ook de mogelijkheden tot vervroegd pensioen werden afgebouwd. Vervroegd pensioen is pas mogelijk vanaf 63, indien er minimum 35 jaar gewerkt is (vroeger 61 jaar), maar men verliest dan veel punten. Als men op 63 jaar 45 jaar gewerkt heeft, verliest men geen punten (OECD, 2019). Meer informatie over de institutionele context van Duitsland staat beschreven in de bijlage.

Duitsland heeft verschillende programma's voor het aanmoedigen van tewerkstelling bij ouderen via ondersteuning van de werkgever. Er zijn geen permanente loonkostsubsidies voor zittende werknemers, maar wel aanwervingssubsidies voor werkzoekende ouderen. Daarnaast zijn er nog enkele interessante programma's rond 'arbeidsmatching', vanuit de arbeidsbemiddelingskantoren, en wordt er ingezet op opleiding via opleidingsvouchers.

<sup>4</sup> <https://voxeu.org/article/trend-reversal-old-age-labour-force-participation-germany>



We bespreken de 5 belangrijkste maatregelen in Duitsland voor het aanmoedigen van tewerkstelling voor ouderen, bedoeld voor werkgevers, met telkens de voorwaarden van de programma's en de effectiviteit:

- 'Eingliederungszuschüsse': aanwervingssubsidies voor moeilijk te plaatsen personen
- 'Perspektive Plus': activatieprogramma voor ouderen, met mogelijkheid tot subsidies
- 'Eingliederungsgutschein': integratievoucher voor ouderen
- 'Interne ganzheitliche Integrationsberatung' (INGA): Plaatsen van moeilijk te plaatsen werkzoekenden
- WeGebAU" ("Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen"): opleidingsvoucher

### 4.3.1 'Eingliederungszuschüsse' (EGZ): aanwervingssubsidies

Sinds 1998 zijn er aanwervingssubsidies ('Eingliederungszuschüsse') voor werkgevers die specifieke categorieën van individuen die plaatsingsmoeilijkheden hebben, in dienst nemen. De subsidie kan gebruikt worden door ouderen van 50 jaar, maar ook door andere groepen, zoals mindervaliden. De bedoeling van de subsidie is om de lagere productiviteit van de werknemer te compenseren voor een bepaalde periode, bijvoorbeeld wanneer deze nog niet over de nodige kennis beschikt. Er bestaat geen wettelijk recht op de subsidie; het lokale arbeidsbemiddelingsbureau beslist over de aanvraag van de werkgever, en bepaalt of de werkzoekende al dan niet de subsidie krijgt. De subsidie heeft verder nog volgende karakteristieken<sup>5</sup>:

- ▶ **Bedrag:** De hoogte van de subsidie is afhankelijk van de geschatte achterstand in productiviteit van de werkzoekende door het arbeidsbemiddelingsbureau, en is minimaal 30% en kan tot 50% van de reële loonkosten zijn, dus van het brutoloon en de sociale zekerheidsbijdragen samen.
- ▶ **Duurtijd:** normaal wordt de subsidie voor 12 maand gegeven, maar voor 50-plussers is dit tot 36 maanden mogelijk

Er zijn nog enkele specifieke voorwaarden verbonden aan de subsidie:

- ▶ Voorwaarde om werknemer erna aan te houden voor minstens de duurtijd van de subsidie
- ▶ De oudere werknemer mag de voorbije 4 jaar niet in het bedrijf gewerkt hebben

#### EFFECTIVITEIT

Met een totale uitgave van 0,9 tot 1,3 miljard euro per jaar was het één van de grootste actieve arbeidsmarktprogramma's in Duitsland (in 2012), goed voor ongeveer 5% van alle actieve arbeidsmarktuittgaven (Boockmann et al., 2012). Verschillende studies onderzochten of deze uitgaven van de aanwervingssubsidies ook effectief waren:

- ▶ Een studie van [Stephan \(2010\)](#) vindt dat de lonen van mensen die in het programma zaten, niet significant verschilden van degenen die niet in het programma zaten, en dus dat werkgevers de

---

<sup>5</sup> § 91 SGB III Zu berücksichtigendes Arbeitsentgelt und Auszahlung des Zuschusses ([sozialgesetzbuch-sgb.de](http://sozialgesetzbuch-sgb.de))

subsidie niet doorbetaalden aan de werknemers, wat dus een deadweight effect zou zijn. Bovendien hebben de deelnemers na de subsidieperiode gemiddeld een hogere tewerkstellingsratio dan de niet-deelnemers

- ▶ Brussig, Schwarzkopf en Stephan (2011) voerden interviews met specialisten en leidinggevenden, en in totaal 14 uitzendbureaus en arbeidsbureaus. Ze interviewden eveneens de gesubsidieerde werknemers, in totaal 48. Ze concluderen dat de aanwervingssubsidies geen grote impact hebben op de wervingsstrategie van werkgevers, meestal hebben bedrijven hun beslissing over aanwerving reeds gemaakt, en vragen ze vervolgens de subsidie aan. Er komt ook kritiek op de administratie die de subsidie vergt, aangezien bedrijven die subsidie willen aanvragen moeten motiveren waarom zij menen erop recht te hebben. Men vond echter wel een positieve impact op de duurzaamheid van de werkgelegenheid achteraf van diegene die een subsidie kregen.
- ▶ Boockmann et al. (2012) vinden<sup>6</sup> enkele positieve effecten van de subsidie voor vrouwen uit Oost-Duitsland. Voor andere groepen zijn er grote 'deadweight'-effecten voor de subsidies. Een reden kan zijn dat het arbeidsaanbod van vrouwen elastischer is dan mannen, en zeker bij getrouwde vrouwen. Een andere reden is dat de werkloosheid bij die groep hoger was, dus dat de mogelijkheden om aangenomen te worden ook hoger waren. De belangrijkste reden volgens de auteurs is dat de Oost-Duitse organisaties voor een langere duur subsidies gaven, wat mogelijk is door de lokale aanwijzing van de subsidies door de arbeidsbemiddelingsbureaus.

#### De evolutie van de aanwervingssubsidie EGZ

In het begin was er een minimale werkloosheidsperiode van 6 maanden, maar in 2002 werd deze afgeschaft, en werd de subsidie dus versoepeld. In 2003 bereikte het programma zo haar hoogtepunt met meer dan 160'000 werknemers met subsidie.

Als onderdeel van een wetgevingspakket dat in Duitsland bekend staat als "Hartz-wetten", werd het afzonderlijke programma voor oudere werknemers op 1 januari 2004 echter beëindigd, en werd het geïntegreerd in een algemeen programma voor moeilijk te plaatsen werknemers. Dit zorgde voor minder voordelige aanwervingssubsidies voor ouderen. Hierdoor daalde het aandeel gesubsidieerde oudere werknemers van 19,1% naar 13,3% tussen 2003 en 2005 (Boockmann et al. 2012).

Sinds 2007 introduceerde men binnen het programma opnieuw verhoogde subsidies voor ouderen. Voor werknemers van 50 jaar en ouder maakte men de voorwaarden weer gunstiger, door de duur van de subsidie te verlengen naar 36 maanden.

### 4.3.2 'Eingliederungszuschuss mit Eingliederungsgutschein' (EGG): 'integratievoucher' voor ouderen

Naast de gewone aanwervingssubsidies is er de variant 'Eingliederungszuschuss mit Eingliederungsgutschein'. De integratievoucher is bedoeld voor ouderen vanaf 50 jaar die werkloos zijn.

---

<sup>6</sup> Het onderzoek baseert zich voor de analyse op de 1e wetwijziging in 2002, die de doelgroep van de subsidie uitbreidt, en valideren hun resultaten vervolgens met de wijziging van 2004, die de subsidie inperkt. In 2002 werd de subsidie aangepast; de doelgroep werd uitgebreid naar alle werklozen, in plaats van mensen die minimaal 6 maand werkloos waren. Alle werkloze 50-plussers kwamen nu dus in aanmerking. In 2004 werd de aparte categorie 'ouderen' afgeschaft, en vielen ze tergend op de algemene voorwaarden.



De oudere moet het recht hebben om een werkloosheidsuitkering te krijgen voor ten minste 12 maand. De duurtijd van de uitkering wordt berekend op basis van een aantal individuele factoren<sup>7</sup>.

Dit programma is goed te vergelijken met de EGZ ('Eingliederungszuschüsse'), maar in dit geval is het arbeidsbemiddelingskantoor verplicht om de subsidie te betalen, terwijl bij de EGZ-subsidies de werkgever het moet aanvragen. Wanneer een werkzoekende de voucher heeft, dan kan deze naar mogelijke werkgevers gaan en deze voucher aanbieden, met de zekerheid dat de werkgever de subsidies zal krijgen. De integratievoucher is dus een korting die de werkzoekenden zelf kunnen inzetten, en kunnen gebruiken voor zelfmarketingdoeleinden bij de zoektocht naar werk (Heyer et al., 2012).

De voorwaarden zijn dezelfde als die bij de EGZ-subsidies<sup>8</sup>, buiten dat de standaard duurtijd 12 maanden is (en niet tot 36 maanden kan gaan), en dat er geen verplichting is tot aanhouden van de werknemer door de werkgever.

### EFFECTIVITEIT

Er was een lage intake van de voucher, in 2009 gebruikten maar 5500 mensen de subsidie. Brussig et al. (2011) argumenteren dat de voucher een stigma-effect kan hebben en dus onaantrekkelijk is, zeker voor productievere mensen. Deze conclusie wordt bevestigd door verschillende veldexperimenten uit Noord-Amerika. Het programma is dan ook niet meer in voege.

Een studie uit Nederland vond bij een soortgelijke maatregel, waarbij de werkzoekenden zelf over een 'rugzak' beschikten om zijn loonkost te verlagen, dat deze dan minder kans hadden om aangenomen te worden (Struyven, 2019).

### 4.3.3 "Perspective 50 Plus": arbeidsactivatie met mogelijkheid tot subsidies

In 2005 lanceerde het Federale Ministerie van Arbeid en Sociale Zaken het "Perspectief 50 Plus – Werkgelegenheid", dat door regio's kon geïmplementeerd worden. Het programma liep van 2005 tot 2015, en was bedoeld om oudere werknemers vanaf 50 jaar, voornamelijk laaggeschoold en langdurig werkloos, aan een job te helpen. Dit programma wou eveneens bijdragen aan het veranderen van de houding van werkgevers ten opzichte van ouderen en om best practices en innovatieve praktijken te identificeren en te delen (OECD, 2018).

Er werden 77 regionale werkgelegenheidspacten gesloten in partnerschap met de arbeidsbemiddelingsbureaus en met een breed scala aan lokale belanghebbenden zoals bedrijven, verenigingen, vakbonden, gemeenten, opleidingsinstituten en sociale dienstverleners (Duell & Vogler-Ludwig, 2012).

Het Federale Ministerie financierde het programma en de regionale partners konden het programma aanpassen aan hun regionale en lokale behoeften, mogelijk gemaakt door een vereenvoudiging van de

---

<sup>7</sup> Dit hangt onder meer af van hoe lang de persoon gewerkt heeft voordat hij werkloos werd (bijvoorbeeld 24 maanden betekent dat hij/zij recht heeft op 12 maanden werkloosheidsuitkering, 16 maanden leidt tot 8 maanden); of de persoon al een tijd een uitkering gekregen heeft, maar deze minder lang gebruikt heeft dan hem is toegekend; en ingeschreven zijn bij de "Agentur für Arbeit"

<sup>8</sup> [http://www.erwerbslos.de/images/stories/dokumente/rechtshilfen/uebersicht\\_ez.pdf](http://www.erwerbslos.de/images/stories/dokumente/rechtshilfen/uebersicht_ez.pdf)

administratieve regels (Desiere et al., 2020). Diensten die via het programma beschikbaar werden gesteld, waren voor zowel werkgevers als werknemers, onder meer<sup>9</sup>:

1. **Werkgevers** – matching, kennisuitwisseling, en het verzekeren van de aanwervingssubsidie (EGZ) door het arbeidsbemiddelingsbureau. Uit de resultaten van het programma blijkt dat slechts 34% van de arbeidsovereenkomsten werd ondersteund door een aanwervingssubsidie, dus financiële ondersteuning lijkt niet de belangrijkste focus van dit instrument te zijn geweest.
2. **Werklozen** – profilering, coaching, training communicatieve vaardigheden, sollicitatietraining, job-training, stages, contacten met uitzendbureaus.

## EFFECTIVITEIT

Een evaluatie van de eerste fase van het programma die in 2007 werd uitgevoerd, concludeerde dat het succes afhangt van de combinatie van een geïndividualiseerde begeleiding en coaching en proactief contact met werkgevers en dat de plaatsingsresultaten bij het 50+ programma beter waren dan bij de meer traditionele benaderingen, met minder intensieve begeleiding en meer algemeen actief arbeidsmarktbeleid (Knuth, Stegmann en Zink, 2014). Het 50+ programma had echter als beperking dat de gemiddelde leeftijd van de werklozen relatief jong was (ongeveer 54), terwijl het aandeel van 60-plussers slechts 3% van alle deelnemers vertegenwoordigden (Büttner et al., 2008).

Evaluatie door Boockmann & Brändle (2015) toont een effect van 4,8 procentpunt op de tewerkstelling aan, 90 dagen na de start van het programma en tot 12,1 procentpunt na 16 maanden. Het voorzien van assistentie voor de job zoektocht voor oudere werklozen, in combinatie met de subsidies, bleek dus effectief te zijn om hen aan een job te helpen. Ze argumenteren dat dit niet per se door de subsidies komt die de deelnemers eventueel krijgen, maar door het uitgebreide pakket aan begeleidingsmaatregelen met aandacht voor problemen bij ouderen, zoals ziekte, minder mobiliteit, zorgverplichtingen en andere obstakels voor werk.

### 4.3.4 “INGA”: Plaatsen van moeilijk te plaatsen werkzoekenden

Sinds 2013 is er een specifiek programma voor begeleiding van moeilijk te plaatsen werkzoekenden geïmplementeerd: de Interne Dienst voor Holistische Integratie (Interne ganzheitliche Integrationsberatung – Inga). Oudere werkzoekenden kunnen ook baat hebben bij dit programma. Het programma heeft 3 uitgesproken karakteristieken<sup>10</sup>

- **Intern**: advies en ondersteuning worden gegeven door speciaal gekwalificeerde adviseurs van het arbeidsbemiddelingsbureau. Het vindt plaats in persoonlijke discussies en in kleine groepen.
- **Holistisch**, er wordt rekening gehouden met de individuele persoonlijke moeilijkheden die van invloed zijn op de start van een nieuwe job.
- **Integratiebegeleiding**: het doel is om duurzaam werk te vinden en dit doen de adviseurs van door de persoonlijke situatie van deelnemers te structureren en verder te bouwen op de persoonlijke sterktes.

<sup>9</sup> <https://ec.europa.eu/social/PDFServlet?mode=mlpPractice&practiceid=27>

<sup>10</sup> <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/karlsruhe-rastatt/inga>



## EFFECTIVITEIT

in 2017 werden 126 000 “integraties” gerealiseerd op de arbeidsmarkt (vaste banen en banen voor bepaalde tijd), en de “integratieratio”, d.w.z. het aandeel werklozen dat geïntegreerd werd, bedroeg ongeveer 42%. Voor werkzoekenden met gelijkaardige profielen die niet deelnamen aan Inga, was de inburgeringsgraad minder dan 33%. De duur van de werkloosheid na het verlaten van het programma was voor deelnemers ongeveer 22% korter dan voor leeftijdsgenoten, en 67% van degenen onder toezicht van Inga-teams had binnen zes maanden een job, wat hoger was dan de waarde van andere vergelijkbare profielen van werklozen (OECD, 2018).

### 4.3.5 WeGebAU” (“Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen”): opleidingsvoucher

In 2006 startte het arbeidsbemiddelingsbureau (PES) een programma genaamd “WeGebAU” (*“Weiterbildung geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer im Unternehmen”*) met als doel het bevorderen van bijscholing in bedrijven voor laaggeschoolde werknemers en werknemers van 45 jaar en ouder. Het programma is bedoeld om de algemene inzetbaarheid van de deelnemers te verbeteren en het concurrentievermogen van de deelnemende ondernemingen te versterken. Deelnemers ontvangen een onderwijsvoucher waarmee de PES certificeert dat bepaalde uitgaven (opleidingsgelden, reiskosten, kosten voor externe kost en inwoning en uitgaven voor kinderopvang) geheel of gedeeltelijk door de PES worden betaald (OECD, 2018).

Daarnaast maakt het programma het mogelijk om werkloosheidsuitkeringen uit te betalen tijdens periodes van gesubsidieerde opleidingen. De PES betaalt ook loonkostsubsidies en sociale-zekerheidsbijdragen voor laaggeschoolde werknemers tijdens hun opleiding. De opname was in het begin laag, maar is vooral verbeterd bij middelgrote bedrijven. Kleinere bedrijven blijven terughoudend om te investeren in bijscholing (Ehmke & Lindner, 2015).

## EFFECTIVITEIT

In 2013 publiceerde het Instituut voor Arbeidsonderzoek (IAB) van het Federaal Arbeidsbureau de resultaten van een evaluatie van dit programma. De evaluatie richtte zich op de effecten op de ‘overlevingskans’ in de huidige job en schatte de effecten afzonderlijk op geslacht, leeftijd, baanstatus en programmaduur. De IAB constateerde dat trainingsmaatregelen van ‘WeGebAU’ de kans om in loondienst te blijven in de periode van twee jaar na de training met 1,0 tot 2,5 procentpunt verbeterden. Het effect was meer uitgesproken voor deeltijdse werknemers en deelnemers die gedurende een langere periode aan het programma deelnamen (Singer en Toomet, 2013).



### 4.3.6 Leereffecten uit Duitsland

Aanwervingssubsidies kunnen helpen bij bepaalde gerichte groepen

- De subsidies zullen geen grote impact hebben op de wervingsstrategie van werkgevers, maar wel een positieve impact op de duurzaamheid van de werkgelegenheid achteraf
- Het blijft de vraag echter of de deadweight-effecten niet zodanig groot zijn dat ze groter zijn dan de werkgelegenheidseffecten.
- Een verplichte aanwerving van de oudere kan één van de redenen zijn dat de subsidie succesvol, net als het feit dat het de arbeidsbemiddelingsbureaus die goedkeuren of de oudere werknemer al dan niet de subsidie krijgt.

Inzetten op opleiding blijft belangrijk

- Inzetten op opleiding van laaggeschoolden en oudere werknemers blijkt effectief om de inzetbaarheid te verbeteren en het concurrentievermogen van de deelnemende ondernemingen te versterken.
- Dit kan bijvoorbeeld via een onderwijsvoucher die bepaalde uitgaven, zoals opleidingsgelden, reiskosten, kosten voor externe kost en inwoning en uitgaven voor kinderopvang geheel of gedeeltelijk dekt.

Persoonlijk aangepaste arbeidsactivatie loont

- Het loont om bij het ondersteunen van werkzoekenden in het vinden van een job rekening te houden met de individuele persoonlijke moeilijkheden, een individuele begeleiding te geven en proactief contact te hebben met de werkgevers

Institutionele context

- De afname van werkloze ouderen in Duitsland is dan ook vooral het gevolg van veranderingen in de pensioen- en socialezekerheidsstelsels. Voorheen konden veel mensen gemakkelijk en vroeg, vanaf 61 jaar, met vervroegd pensioen. Ook de aangescherpte voorwaarden voor werkloosheidsuitkeringen droegen bij aan een stijging van de werkgelegenheid van ouderen.

## 4.4. Frankrijk

De arbeidsparticipatie van ouderen in Frankrijk is de afgelopen 15 tot 20 jaar sterk gestegen. Ondanks deze evolutie, zit Frankrijk onder het Europees gemiddelde. In 2020 deed Frankrijk het net iets beter dan België o.v.v. het tewerkstellingspercentage van 55 tot 64-jarigen (Frankrijk: 53.8%). Volgens Bellon et al. (2020) is de gestegen arbeidsparticipatie van ouderen grotendeels te danken aan hervormingen van het pensioenstelsel (m.n. verhoging van de pensioenleeftijd en afname van het gemiddeld pensioen) en de sterke afbouw in de regelingen voor vervroegde uittreding. Tegelijkertijd nam ook het werkloosheidspercentage van ouderen toe. Volgens Cahuc et al. (2015) is dit niet per se problematisch en weerspiegelt dit de tendens van algemene activatie van 55-plussers.

Frankrijk kent drie maatregelen gericht op werkgevers die momenteel in voege zijn om de tewerkstelling van mensen op het einde van de loopbaan te stimuleren of die net veranderd zijn:

- Het uniek integratiecontract (Contrat Unique d'Insertion, ofwel CUI)
- Het professionaliseringscontract



- Seniorencontract van bepaalde duur (CDD Senior)

#### 4.4.1 Het Uniek Integratiecontract (CUI)

Het CUI is een loonkostensubsidie die werd uitgekeerd via een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid. De hoeveelheid van de steun is afhankelijk van de kenmerken van de werknemer én van de sector (Captain Contrat, z.d.).

Het CUI heeft als doel om de aanwerving van mensen die moeilijk een baan kunnen vinden te vergemakkelijken doordat een werkgever zich tijdens een tewerkstelling van een werknemer zich ertoe verbindt bepaalde afgesproken acties uit te voeren (opleiding, ondersteuning, valideren van ervaring, enz.) ter bevordering van een snelle toegang tot duurzame tewerkstelling (Captain Contrat, z.d.).

De duur van een CUI is (Captain Contrat, z.d.):

- ▶ Minimum 6 maanden (na hervorming 9 maanden)
- ▶ Standaard maximum duur is 2 jaar, maar voor ouderen zijn er uitzonderingen:
  - Maximum 5 jaar voor 50-plussers die bijzondere moeilijkheden hebben om een duurzame baan te vinden
  - Voor 58-plussers: verlengd tot de datum waarop zij op pensioen kunnen

Met als belangrijkste voorwaarden (Captain Contrat, z.d.):

- ▶ De werknemer moet ten minste 20 uur per week werken, met een contract: van onbepaalde duur (CDI), of een tijdelijk contract (CDD) van 6 tot 12 maanden (of tot 24 maanden afhankelijk van de afspraken in de sector).
- ▶ De onderneming mag in de in de afgelopen 6 maanden geen werknemers hebben ontslagen om economische redenen en het is niet toegestaan iemand te ontslaan om een gesubsidieerde werknemer in dienst te nemen.
- ▶ Het salaris is minimaal gelijk aan het bruto minimum uurloon (€10,25) vermenigvuldigd met het aantal gewerkte uren.

Intussen is het uniek integratiecontract een uitdovende formule en wordt deze getransformeerd naar een 'competentietraject' (PEC) [Parcours emploi compétences]. Deze maatregel richt zich, in tegenstelling tot de CUI niet meer alleen op ouderen maar op een zeer brede groep aan mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, zoals mensen woonachtig in specifieke regio's, gehandicapten, of ouderen. De werkgevers ontvangen een vergoeding tussen 30% en 60% van het minimumloon "Smic brut", afhankelijk van de beschikbare budgettaire enveloppe, vastgesteld bij een besluit van de gewestelijke prefect (Captain Contrat, z.d.).

#### EFFECTIVITEIT

In 2017 waren 14% van de personen die gebruik maakten van de CUI en IAE, 50 of ouder. In 2018 is, zoals hierboven vermeld, er een hervorming gebeurd naar "PEC" met als doelstelling mensen te integreren die het verste van de arbeidsmarkt staan.

De belangrijkste reden voor de hervorming is dat de lastenverlichting binnen het CUI niet voldoende toereikend was en verder is verhoogd binnen het PEC. Hierbij worden specifieke doelgroepen beoogd, maar de 50-plussers (of oudere doelgroepen) komen hier niet meer expliciet aan bod. <sup>1</sup>

Desondanks is 19.7% van de begunstigen in PEC 55-plusser. De doelgroep van de 55-plussers wordt dus bereikt, ook al is de maatregel niet expliciet gericht op ouderen. Een belangrijke bedenking hier is dat het absolute aantal senioren in een zgn. “contrat aidé” echter wel opmerkelijk afgenomen is sinds 2018. (Dares (z.d.)

#### 4.4.2 Het professionaliseringscontract

Het professionaliseringscontract is een leerwerk-contract waarin een werknemer werk combineert met opleiding. Het laat werkzoekenden toe een erkende beroepskwalificatie (diploma, titel, getuigschrift van beroepskwalificatie) te realiseren bij een werkgever in de private sector. Momenteel loopt er een experiment dat ook toelaat dit contract toe te passen voor opleidingen op maat die niet per se leiden tot een certificaat of kwalificatie (Pole Emploi, z.d.).

De opleidingskosten worden gefinancierd door OPCO [Opérateur de Compétences des Entreprises de Proximité] een door de staat erkende instantie verantwoordelijk voor ondersteuning van de beroepsopleiding. Kosten voor de opleiding van de mentor en kosten in verband met de uitoefening van deze functie kunnen eveneens door het OPCO worden vergoed.

Voor deze opleiding zijn een aantal voorwaarden geformuleerd (Pole Emploi, z.d.):

- ▶ Voor een contract van bepaalde duur dient de werkgever 15% tot 25% van de totale looptijd van het contract voorzien voor opleiding (sectorovereenkomsten kunnen deze duur verlengen tot meer dan 25%).
- ▶ Voor een contract van onbepaalde duur mag de opleiding niet korter duren dan 150 uur.
- ▶ Voor langdurig werklozen van 50 jaar en ouder, is er het "nieuwe loopbaan"-contract, dat een kortere opleidingscomponent kan hebben dan het standaard professionaliseringscontract.

Daarnaast geldt dat voor het contract (Pole Emploi, z.d.):

- ▶ De werknemer krijgt begeleiding van een door de werkgever aangestelde mentor. Dit moet een gekwalificeerde werknemer van het bedrijf zijn en een beroepservaring hebben van ten minste 2 jaar met betrekking tot de betreffende kwalificatie.
- ▶ De werkgever is in de 6 maanden voorafgaand aan de aanwerving niet overgegaan tot een economisch ontslag.
- ▶ De contracthouder is de laatste 6 maanden voorafgaand aan de startdatum van het contract geen personeelslid van het bedrijf geweest.
- ▶ De werkgever betaalt een loon van minimum 85% van het algemeen minimumloon (of het minimumsalaris van de sector, indien voordeliger).

Daarnaast krijgen werkgevers voor werkzoekenden ouder dan 45 een forfaitair steunbedrag van maximaal €2000, met een 1<sup>e</sup> betaling van €1.000 op het einde van 3<sup>e</sup> maand van het contract en een 2<sup>e</sup> betaling op het einde van de 10<sup>e</sup> maand. Voor deeltijdwerknemers wordt het steunbedrag berekend in verhouding tot de werkelijke arbeidstijd (Pole Emploi, z.d.).

Ook kan men een loonkostensubsidie krijgen in de vorm van een vrijstelling van de sociale zekerheidsbijdrage (Pole Emploi, z.d.).



## EFFECTIVITEIT

In 2016 waren slechts 3% van de personen die dit contract gebruikten meer dan 45 jaar. Tussen 2016 en 2019 waren er elk jaar minder dan 100 begunstigden 55-plusser. De maatregel heeft dus een zeer marginale impact op de totale tewerkstelling in Frankrijk. De reden hiervoor is nog onduidelijk (Duigou, S., & Messe, P.J. 2018).

### 4.4.3 Seniorencontract van bepaalde duur (CDD Senior)

Het seniorencontract is een flexibel contract van bepaalde duur dat alle organisaties en bedrijven, met uitzondering van agrarische bedrijven, kunnen inzetten om personen ouder dan 57 jaar aan te werven. Deze personen moeten wel gedurende meer dan 3 maanden werkzoekend zijn of zijn ontslagen wegens economische redenen. Het CDD kan worden afgesloten voor een periode van 18 maanden, die eenmaal met in totaal maximaal 36 maanden kan worden verlengd. De doelstelling van het seniorencontract is dan ook om de terugkeer naar de arbeidsmarkt te versnellen voor personen op het einde van hun loopbaan.

Daarnaast moet de werknemer kunnen aantonen dat tot wel 8 trimesters aan bijdragen ontbreekt om van een volledig pensioen te kunnen genieten. Op deze manier stelt het seniorencontract hen ook in staat om het pensioen te volledigen.

Ook voor werkgevers biedt dit voordelen. Zo zijn de regels voor de vervanging van een werknemer, tijdelijke groei van de activiteiten en seizoensarbeid versoepeld in het geval een werknemers wordt aangeworven die voldoet aan bovenstaande voorwaarden. Daarnaast hoeft de werkgever geen wachttijd in acht te nemen tussen twee aanwervingen in CDD-senior.

Het seniorencontract biedt echter geen alternatieve financiële prikkels om de werkgever te stimuleren om een oudere aan te nemen.

## EFFECTIVITEIT

Voor het seniorencontract zijn er geen statistieken beschikbaar, maar uit rapporten blijkt dat deze maatregel weinig wordt gebruikt. Een waarschijnlijke verklaring is dat de algemene arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd al sterk ingeburgerd waren voor deze doelgroep, waardoor dit flexibeler contracttype weinig meerwaarde biedt. Zo waren de reguliere arbeidsovereenkomsten in 2014 goed voor bijna 90% van de aanwervingen van de 55-64-jarigen (Duigou, S., & Messe, P.J. 2018).

## 4.5. Leereffecten voor Vlaanderen

### LOONKOSTENSUBSIDIES VOOR HET AANHOUDEN VAN WERKNEMERS

Voor de effectiviteit van permanente tewerkstellingsubsidies is er op basis van de benchmark weinig of geen wetenschappelijk bewijs. Deze zijn vaak weinig kosteneffectief. Ze dragen niet bij aan de ontwikkeling van vaardigheden en ook de angst dat een beperking in de tijd leidt tot substitutie-effecten lijkt empirisch niet gegrond.



## AANWERVINGSSUBSIDIES VOOR DE CREATIE VAN NIEUWE WERKNEMERS

Er worden positieve effecten gevonden voor aanwervingssubsidies, maar (op lange termijn) zijn deze beperkt kosteneffectief. Dit heeft te maken met verschillende effecten, zoals deadweight-, verdringings- en loonkosteffecten.

De kosteneffectiviteit neemt echter toe, wanneer de aanwervingssubsidie gericht is op specifieke doelgroepen, beperkt is in de tijd, voldoende groot is en er een job vereiste is die werkgevers verplicht om na stopzetting van de subsidie de werknemer in dienst te houden (voor een bepaalde tijd).

Daarentegen zien we dat deze subsidies vaak worden gebruikt voor de aanwerving van mensen die dicht bij de arbeidsmarkt staan en die (waarschijnlijk) zonder de subsidie ook waren aangenomen. Dit geeft nogmaals het belang aan van een goed geformuleerde maatregel, maar ook de actieve rol van de overheid als regisseur om de juiste matching te faciliteren, rekening houdend met de selectie effecten, waarbij begeleidingstrajecten contraproductief kunnen werken wanneer begeleiders worden afgerekend op het aantal mensen dat ze weten te werkstellen. (zie hierboven).

Daarnaast kunnen aanwervingssubsidies wél effectief zijn op de korte termijn én in specifieke contexten. Er is voldoende bewijs dat tijdens een laagconjunctuur, wanneer veel banen op de tocht staan, een aanwervingssubsidie een interessante overbruggingsmaatregel kan zijn om mensen aan het werk te helpen.

Daarbovenop zijn aanwervingssubsidies effectiever wanneer deze worden gecombineerd met andere activeringsmaatregelen om bepaalde groepen beter te bereiken en vooroordelen en stigma-effecten bij de werkgever weg te nemen. We formuleren de belangrijkste hieronder.

## ADDITIONELE ACTIVERINGSMAATREGELEN OM HET ARBEIDSPOTENTIEEL VAN OUDEREN TE STIMULEREN

Om loonkostensubsidies te laten slagen is het cruciaal dat de juiste matching gebeurt. Dit betekent ook een faciliterende rol van de overheid, omdat activeringsbeleid voor deze groepen niet of minder effectief is wanneer het initiatief wordt gelegd bij hen (cfr opleidingsvoucher Duitsland).

Tegelijkertijd betekent dit niet dat de verantwoordelijkheid van het activeringstraject uit handen van deze doelgroepen moet worden genomen. We zien namelijk dat de arbeidskansen van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt toenemen door activeringsmaatregelen (transitie-effect), omdat ze opnieuw vertrouwd raken met routine en het werken aan (sociale) vaardigheden. Het is dus elementair dat al bij de start van dit traject hieraan wordt gewerkt.

Concreet richt zich dit op twee sporen:

1. Sensibiliseren van de werkgever;
2. Ondersteuning en ontwikkeling van competenties.

Actief arbeidsmarktbeleid gericht op specifieke doelgroepen kan er namelijk voor zorgen dat vooroordelen toenemen (stigma-effect), omdat het gebruik van activeringsmaatregelen een signaal kan zijn dat de productiviteit lager is. Deze vooroordelen van werkgevers over de productiviteit van ouderen, en de angst dat werknemers vervroegd uitvallen (ziekte), zien we terug in alle onderzochte landen.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Het aandeel van personen dat in de periode 2019-2020 arbeidsongeschikt werd, ligt in Vlaanderen hoger bij werknemers van 55 jaar of ouder dan bij jongere werknemers. Bron: Statbel (Algemene Directie Statistiek - Statistics Belgium), Enquête naar de arbeidskrachten, bewerking: DWSE.





Het is daarom aangewezen om sterk(er) in te zetten op activeringsmaatregelen waarbij werkgevers en werknemers elkaar leren kennen. Uit zowel de literatuur als ons onderzoek blijkt namelijk dat dit een positief én significant effect heeft op het wegnemen van deze stigma's doordat werkgevers de potentiële werknemers kunnen screenen. Ook kan op basis van deze ervaring in kaart worden gebracht wat hiaten zijn in (sociale) vaardigheden, waardoor additionele opleidingen voor competentieversterking kunnen worden geformuleerd.

In het algemeen zien we dat loonkostensubsidies vooral effectief zijn als deze hand in hand gaan met competentieversterkende en jobgerelateerde trajecten om de hogere barrières van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt weg te nemen.





## Stap 3

### Onderzoek van besparingsscenario's voor Vlaanderen





## 5 / Inschatten van de impact van de afschaffing van de doelgroepenvermindering op de tewerkstellingsgraad

In dit deel analyseren we in welke mate de afbouw van de doelgroepenverminderingen voor 58-plussers tot een mogelijk negatief effect op de globale Vlaamse tewerkstelling kan leiden. Binnen het Vlaamse arbeidsmarktbeleid is het Vlaamse doelgroepenbeleid een belangrijke maatregel. Dit hoofdstuk bekijkt eerst de impact van loonkostsubsidies, in het algemeen en specifiek voor ouderen, op de werkgelegenheid van deze doelgroep. Met deze inzichten kan bekeken worden wat het theoretische effect zou zijn van aanpassingen van de doelgroepenvermindering. Vervolgens onderzoeken we wat de gevolgen zouden zijn op het aantal jobs van een aanpassing van de doelgroepvermindering, aan de hand van de vraag- en aanbodelasticiteit van arbeid.

### 5.1. Studies over vraag- en aanbodelasticiteiten van arbeid

We onderzoeken wat de gevolgen zouden zijn op het aantal jobs van een aanpassing van de doelgroepvermindering, aan de hand van de vraag- en aanbodelasticiteit van arbeid. Eerst worden studies over deze arbeidselasticiteiten besproken. Vervolgens worden de besparingsscenario's, zoals voorgesteld door het departement WSE, toegelicht. Van deze verschillende scenario's wordt dan telkens het effect op de Vlaamse tewerkstelling van 58-plussers gesimuleerd.

De vraagelasticiteit van de loonkosten biedt dus inzicht in de mate dat de vraag naar werknemers stijgt/daalt bij een procentuele daling/stijging van de loonkosten. Hoe hoger de Vlaamse vraagelasticiteit, hoe sterker het effect op tewerkstelling.

Daartegenover zetten we de aanbodelasticiteit van de werkgevers. Onderzoek zoals Vandelannoote & Bogaerts (2014) toont immers aan dat een verhoogde vraag van bedrijven naar jobs niet volledig wordt vertaald naar een verhoging van het aanbod. De afbouw van de doelgroepvermindering zal dus niet volledig doorwerken op de tewerkstelling.



### 5.1.1 Vraagelasticiteit van arbeid

In deze stap zullen we verschillende beschikbare Belgische en buitenlandse studies analyseren die schattingen hebben gemaakt van de vraagelasticiteit van de loonkosten. Een aanpassing/afschaffing van de doelgroepenvermindering zal immers een direct effect hebben op de loonkosten en bijgevolg de vraag naar arbeid.

#### ALGEMEEN

**Vandelannoote & Bogaerts (2014)** analyseren internationaal onderzoek en vinden dat de vraagelasticiteit tussen de -0,3 en -0,5 ligt. Een toename van de arbeidskost met 1% zou dan voor een afname van de arbeidsvraag met 0,3% à 0,5% zorgen.

Een meta-studie van **Lichter et al (2015)** vindt op lange termijn een gemiddelde elasticiteit van -0,25 bij constante productie, op basis van 151 verschillende studies, met maar liefst 1334 schattingen in totaal, voor hoofdzakelijk Europa, Canada en de Verenigde Staten. De grote verschillen tussen verschillende studies van elasticiteit zouden voornamelijk komen door het theoretisch model dat men gebruikt in de studie, het type data en het soort werknemer dat bestudeerd wordt.

Bovendien vindt men dat de elasticiteit toegenomen is doorheen de tijd, waarschijnlijk door technologische vooruitgang, waardoor arbeiders gemakkelijker substitueerbaar zijn door technologie, en toegenomen globalisering, waardoor productie gemakkelijker kan verplaatst worden naar het buitenland. De studie bespreekt nog enkele variabelen die zorgen voor verschillen in de vraagelasticiteit. De belangrijkste zijn samengevat in onderstaande figuur:



<b>Opleiding</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De vraag naar hooggeschoolden blijkt minder elastisch dan die voor laaggeschoolden. Het werk van laaggeschoolden is vaker substitueerbaar door technologie, en er is de mogelijkheid tot outsourcing en/of offshoring. Dit geldt ook voor 'atypische' werknemers, werknemers die een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben.</li> </ul>
<b>Loonniveau</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De elasticiteit blijkt hoger bij lagere lonen</li> </ul>
<b>Arbeids-wetgeving</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De vraag naar arbeid is minder elastisch in landen die vrij strikte regels inzake arbeidsbescherming hebben. België lijkt hier tussenin te zitten, maar heeft in vergelijking een hogere elasticiteit.</li> </ul>
<b>Groote bedrijf</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De elasticiteit blijkt hoger bij mensen die in een kleiner bedrijf werken (Lever, 1996; Kölling, 2012). Dit kan liggen aan het feit dat er meestal hogere lonen worden betaald in grotere bedrijven, en er vaker vakbonden zijn die loonafspraken maken.</li> </ul>
<b>Sectoren</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De elasticiteit is aanzienlijk groter in de bouwsector, industrie en fabricage van basismetalen en metaalproducten.</li> <li>• Het zijn vooral die bedrijfstakken die arbeidsintensief zijn en waar de productie internationaal is, waardoor de concurrentie hoger is, en de prijs dus belangrijk. De vraag is immers altijd elastischer wanneer het aandeel van arbeid in de totale kosten hoger is, want dan geeft een wijziging van het loon een groot effect op de prijs van de productie.</li> </ul>

## BELGIË

Onderzoek van **Konings (2004)** schat de vraagelasticiteit een stuk hoger voor België, namelijk op -0,76. Deze hoge elasticiteit verklaart Konings (2004) door de kleine open economie die België is. Hierdoor kunnen bedrijven de hogere loonkosten niet zomaar doorrekenen in de prijzen. De aanpassing gebeurt dan via de kostenzijde, i.e. door werknemers te ontslagen en/of te vervangen door technologie op langere termijn.

Ook in de studie van **Laenen, Moons, Persyn (2011)** werd een significant negatieve relatie gevonden tussen de loonkosten en tewerkstelling in België. Zij vinden een elasticiteit van 0,13, dus een reële loonkostdaling met 1% resulteert volgens hen op een tewerkstellingstoename van 0,13%, wat wijst op een inelastische arbeidsvraag. Die lage elasticiteit voor België impliceert dat de impact van een wijziging in de reële loonkost op de totale tewerkstelling gering is.

Als verklaring voor de lage loonelasticiteit kunnen volgens hen verschillende redenen aangehaald worden. Op methodologisch gebruiken ze geaggregeerde data, wat over het algemeen een kleinere loonelasticiteit geeft in vergelijking met gegevens op microniveau (ondernemingsdata). Bovendien berekenden ze de loonelasticiteit voor de algemene economie, terwijl de loonelasticiteiten tussen sectoren onderling sterk uiteen kunnen liggen.

Ook haalt men de machtspositie van vakbondsorganisaties in België aan, te zien aan de hoge syndicalisatiegraad in België. Meer dan de helft van de werkenden in België is aangesloten bij een vakbondsorganisatie, wat hoger is dan in de buurlanden. Vakbondsorganisaties proberen zo hoog

mogelijke lonen te onderhandelen, en de tewerkstelling te behouden. De sterke onderhandelingsmacht van de vakbonden, gecombineerd met zo hoog mogelijke looneisen en behoud van tewerkstelling leidt op die manier tot een sterk inelastische arbeidsvraag. In onderstaande tabel worden de bevindingen samengevat:

Tabel 8 - Overzicht van vraagelasticiteiten

Gebied	Studie	Vraag-elasticiteit	Argumentatie
			Waarom hoog?
België	Konings (2004)	-0,76	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hoog, want België is een kleine open economie</li> <li>- Dus loonkost is belangrijk, want bedrijven kunnen makkelijk hun productie naar het buitenland verhuizen.</li> </ul>
			Waarom laag?
België	Laenen, Moons, Persyn (2011)	-0,13	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Verschil tussen sectoren, maar globaal laag</li> <li>- Geaggregeerde data i.p.v. microdata</li> <li>- Machtspositie van vakbondsorganisaties</li> </ul>
Algemeen	Vandelannoot e & Bogaerts (2014)	-0,3 à -0,5	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemiddelde elasticiteit als resultaat van metastudie, maar men vindt veel heterogeniteit, door verschillen tussen werknemers en landen</li> </ul>
Algemeen	Lichter et al. (2015)	-0,246	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemiddelde laag, maar veel verschil afhankelijk van opleiding, loon, grootte bedrijf, arbeidswetgeving en sector</li> </ul>

## CONJUNCTUUR

De studies die schattingen deden voor elasticiteiten baseren zich hiervan op een lang termijn-relatie tussen loonkosten en werkgelegenheid. Dit betekent dat de elasticiteiten op korte termijn kunnen schommelen, in functie van conjunctuur bijvoorbeeld, wat ook de vraag naar arbeid beïnvloedt.

Dat conjunctuur belangrijk kan zijn voor de loongevoeligheid, wordt ook aangetoond door de studies die vinden dat loonkostsubsidies effectiever zijn in een recessie.

### 5.1.2 Aanbodelasticiteit van arbeid

De extra vraag naar jobs die de doelgroepvermindering creëert, zal op basis van onderzoek evenwel niet volledig worden vertaald naar een verhoging van de algehele tewerkstelling.

De studie van **Vandelannoote & Bogaerts (2014)** haalt aan dat een daling van de vraag niet automatisch voor minder jobs zorgt. Het effect van de hogere loonkosten, en dus van een daling van de arbeidsvraag, op de tewerkstelling wordt bepaald door de hellingsgraad van de looncurve; de elasticiteit van de aanbodzijde. Bij een stijging van de loonkost, zullen er in eerste instanties minder openstaande vacatures komen. Hierdoor zal de onderhandelingspositie van de werknemers dalen, aangezien men minder kans heeft om een andere job te vinden. Door de zwakkere onderhandelingspositie zal men minder loon eisen en hoe elastischer het arbeidsaanbod, hoe meer het gevraagde loon zal dalen. Dit



betekent dat bij de verhoging van de loonkosten er een daling van de arbeidsvraag is, maar dat een deel van de stijgende kosten gecompenseerd wordt door lagere lonen van de reeds werkenden en bijgevolg het effect op het aantal jobs geringer is. Vandellannoote & Bogaerts (2014) vinden dat de aanbodelasticiteit van arbeid gemiddeld geschat wordt op 0,2 à 0,3. Een deel van een loonkostverhoging zou dus wel degelijk gecompenseerd worden door een verlaging van de lonen van de reeds werkenden.

### 5.1.3 Elasticiteit van subsidie-intensiteit op de retentie-ratio

De studie van Albanese & Cockx (2018) berekende bij hun evaluatie van de (federale) permanente loonsubsidies voor ouderen, ook enkele elasticiteiten. Daarbij berekenden ze niet de vraag- of aanbodelasticiteit, maar wel de elasticiteit van de subsidie-intensiteit op de retentie-ratio. Hieruit kunnen we afleiden hoe de retentie in bedrijven zou beïnvloed worden als het aandeel van subsidies in de totale loonkost zou dalen. De studie vond voor de tewerkstellingsubsidies een niet-significante en positieve elasticiteit. Voor de gevallen waarbij er risico tot vervroegde uittreding is, vindt men wel een sterke elasticiteit, wat logisch is aangezien de subsidies een sterk positief effect hadden op retentie. De elasticiteit voor de industriële sector is zelfs nog hoger; 1,8%. Een overzicht van de elasticiteiten is gegeven in Tabel 9.

Tabel 9. Overzicht van evaluatie door Albanese & Cockx (2018) van de federale doelgroepenvermindering voor ouderen

Albanese & Cockx (2018)	Algemeen	Hoog risico op vervroegde uittreding	Industriële sector	Laag risico op vervroegde uittreding
<b>Afhankelijke variabele</b>	Tewerkstelling-ratio	Retentie-ratio	Retentie-ratio	Retentie-ratio
<b>Effect</b>	Geen significant effect	Significant effect	Significant effect	Geen significant effect
<b>Elasticiteit</b>	-0,207	1,030	1,809	0,313

## 5.2. Simulaties van het effect op de tewerkstelling van de verschillende besparingsscenario's voor zittende werknemers

De totale uitgaven voor zittende werknemers (58+) in Q2-2019 waren maar liefst €270 miljoen. Hiervan ging 97% naar zittende werknemers; de doelgroepvermindering voor niet-werkende werkzoekende oudere werknemers was goed voor de resterende 3%. Besparingen worden dan ook enkel voorgesteld voor zittende werknemers. Dit houdt ook rekening met de lessen die getrokken worden uit de literatuur- en benchmarkanalyse. We stellen eerst de besparingsscenario's voor die ontwikkeld zijn door het Departement WSE. Vervolgens doen we een analyse van impact van de besparingsscenario's op de tewerkstelling van ouderen.



## 5.2.1 Voorstellen tot aanpassing van het Departement WSE

Het departement stelt drie soorten besparingen voor: op basis van de leeftijdsgrenzen, de verminderingsbedragen van de subsidie en de loongrenzen.

### Scenario 1: leeftijdsgrenzen

Er zijn meerdere opties voor het aanpassen van de leeftijdsgrens. Deze kan opgetrokken worden voor het hoger bedrag, zoals bij voorstel a, of begrensd worden tot de pensioenleeftijd, zoals bij voorstel b:

- a) Voorstel om de leeftijdsgrens voor het hogere verminderingsbedrag vast te klikken aan de leeftijd voor SWT, waarbij het volgens het algemeen stelsel kan vanaf 62 jaar in 2021.

Op deze manier wordt de doelgroepenvermindering selectiever gemaakt, en wordt rekening gehouden met de vaststelling van Albanese & Cockx (2018) dat doelgroepkortingen wel effectief kunnen zijn voor werknemers met een hoger risico op vervroegde uittrede.

- b) Voorstel om een maximumleeftijd in te voeren o.b.v. de pensioenleeftijd.

Bij de federale doelgroepenvermindering was er geen beperking in de leeftijd, maar was het bedrag na de pensioenleeftijd wel lager. In de andere regio's wordt de pensioenleeftijd als maximumgrens gehanteerd, vanuit de optiek dat activeringsbeleid zich beperkt tot personen op beroepsactieve leeftijd. In 2021 ligt de pensioenleeftijd op 65 jaar.

- c) Voorstel om de minimumleeftijd op te trekken naar 60 jaar

Ook op deze manier wordt de doelgroepenvermindering selectiever gemaakt, en wordt rekening gehouden met de vaststelling van Albanese & Cockx (2018) dat doelgroepkortingen wel effectief kunnen zijn voor werknemers met een hoger risico op vervroegde uittrede, dat beperkter is voor min-60-jarigen.

### Scenario 2: verminderingsbedragen

De Vlaamse regering kan de forfaitaire vermindering bepalen en hierbij rekening houden met de leeftijd van de werknemer. De programmawet bevat een uitgebreid aantal opties, gaande van 300 euro tot vrijstelling van de werkgeversbijdragen. Gebruik maken van deze opties betekent dat de implementatie op een relatief vlotte manier kan gebeuren. Er zijn twee voorstellen tot aanpassing van de bedragen:

- a) Voorstel om verminderingsbedrag voor 58-59-jarigen te verlagen van €600 naar €400. Ook dit voorstel houdt de mensen met risico op SWT 'buiten schot'.
- b) Voorstel om verminderingsbedrag voor 60-plussers te verlagen van €1.500 naar €1.150. Het bedrag blijft zo nog ongeveer dubbel zo hoog als het bedrag voor ouderen tussen de 58 en 60 jaar.

### Scenario 3: aanpassing loongrenzen

Tot slot kunnen de loongrenzen voor de doelgroepverminderingen voor oudere werknemers verlaagd worden. Op deze manier kan doelgroepvermindering selectiever gemaakt worden door meer te focussen op lagere lonen. Verschillende studies toonden immers aan dat subsidies effectiever zijn bij





lagere lonen. Ook zijn de subsidies effectiever voor laaggeschoolden, die gemiddeld lagere lonen hebben dan hooggeschoolden. Er zijn 2 voorstellen tot aanpassing van de loongrens:

- a) Voorstel om de loongrens te verlagen naar €10.900,
- b) Voorstel om de loongrens te verlagen naar €12.500



Tabel 10 – De verschillende besparingsscenario's, zoals voorgesteld door departement WSE

Besparingsscenario's	Concreet voorstel ter besparing	Besparingsbedrag tov huidige situatie	Besparingsbedrag %
<b>Scenario 1: leeftijdsgrenzen</b>	Leeftijdsgrens voor het hogere verminderingsbedrag vastklikken aan leeftijd voor SWT (alg. stelsel = 62j in 2021)	€ 74 225 663	-27,5%
	Maximumleeftijd invoeren obv pensioenleeftijd (65j in 2021)	€ 23 287 848	-8,6%
	Minimumleeftijd optrekken naar 60 jaar, ipv 58 jaar	€ 79 247 856	-29,3%
	<b>Totaal leeftijdsscenario</b>	<b>€ 176 761 367</b>	<b>-65,40%</b>
<b>Scenario 2: verminderings-bedragen</b>	Verminderingsbedrag 58-59-jarigen verlagen van €600 naar €400	€ 26 358 705	-9,8%
	Verminderingsbedrag 60-plussers verlagen van €1.500 naar €1.150	€ 34 955 448	-12,9%
	<b>Totaal scenario verminderingsbedragen</b>	<b>€ 61 314 154</b>	<b>-22,7%</b>
<b>Scenario 3a: loongrens €10.900</b>	Verlaging maximale loongrens naar €10.900/kwartaal: impact Q1-Q3	€ 52 865 580	-19,6%
	Verlaging maximale loongrens naar €10.900/kwartaal: impact Q4	€ 25 787 734	-9,5%
	<b>Totaal scenario loongrens a</b>	<b>€ 78 653 314</b>	<b>-29,1%</b>
<b>Scenario 3b: loongrens €12.500</b>	Verlaging maximale loongrens naar €12.500/kwartaal: impact Q1-Q3	€ 21 488 965	-8,0%
	Verlaging maximale loongrens naar €12.500/kwartaal: impact Q4	€ 17 092 726	-6,3%
	<b>Totaal scenario loongrens b</b>	<b>€ 38 581 692</b>	<b>-14,3%</b>
<b>Scenario 3c: loongrens in 4e kwartaal</b>	Loongrens Q1-Q4 €19.945	€ 9 295 054	-3,40%

## 5.2.2 Analyse van de impact van een aanpassing van de doelgroepvermindering

Bovenstaande tabel geeft voor elk van de 4 besparingsscenario's het bedrag van besparingen op de subsidies voor zittende oudere werknemers weergegeven.

Er zijn 4 grote stappen gevolgd om de besparingen te vertalen naar een effect op tewerkstelling. De resultaten worden weergegeven in tabel 6:

- **STAP 1:** De verschillende voorstellen tot besparingen zorgen voor een stijging van de loonkost met het bedrag van de besparingen (zie kolom 1, 2 en 3 van onderstaande tabel). De bedragen



zijn simulaties, uitgevoerd door het departement WSE. Men houdt hierbij geen rekening met de 55-57-jarigen, aangezien die sinds 2020 niet meer in aanmerking komen voor de maatregel.

- **STAP 2:** De besparingen doen de loonkosten stijgen met een bepaald percentage, dit wordt weergegeven in de 4<sup>e</sup> kolom. De noemer is dus de som van de totale loonkosten van de ouderen die de subsidie krijgen (in 2019-Q2), dit bedraagt ongeveer € 650 miljoen.
- **STAP 3:** Dit percentage wordt vermenigvuldigd met de vraagelasticiteit, die de procentuele daling weergeeft van de vraag naar het aantal jobs als gevolg van deze stijging in de loonkosten (5<sup>e</sup> en 6<sup>e</sup> kolom in de tabel)
  - a. **Simulatie 1:** In kolom 5 wordt de 1e simulatie uitgevoerd met de vraagelasticiteit van Laenen et al. (2011), die -0,13 bedraagt, en wordt deze elasticiteit dus vermenigvuldigd met de procentuele stijging van de loonkosten
  - b. **Simulatie 2:** In kolom 6 wordt de 2e simulatie uitgevoerd met de netto-elasticiteit van Konings, waarbij de vraagelasticiteit -0,76 bedraagt volgens Konings (2004) en de aanbodelasticiteit in Vlaanderen 0,37, volgens Konings (2005).
- **STAP 4:** Dit percentage wordt vermenigvuldigd met de tewerkstelling, namelijk met het aantal 58-plussers dat de subsidie voor zittende werknemers kreeg in 2019 (Q2), de 55-57-jarigen worden uit deze berekening gelaten, gezien de besparingsscenario's hier ook geen rekening mee houden.
  - a. **Simulatie 1 (Laenen-elasticiteit):** In kolom 5 wordt de procentuele daling van de vraag vermenigvuldigd met het aantal ouderen dat de subsidie krijgt; 66'442 in 2019 (Q2)
  - b. **Simulatie 2 (Konings-netto-elasticiteit):** In kolom 6 wordt dan de procentuele wijziging ook vermenigvuldigd met het aantal ouderen dat de subsidie krijgt; 66'442 in 2019 (Q2).

De resultaten in tabel 6 moeten evenwel met de nodige voorzichtigheid geïnterpreteerd worden, gezien de elasticiteiten uit elkaar liggen en niet specifiek van toepassing zijn op ouderen. Anderzijds hebben we kunnen vaststellen op basis van onze literatuuranalyse dat in internationale onderzoeken de vraag elasticiteit varieert rond -0.3. Deze waarde voor de vraagelasticiteit ligt in het midden van de vork waarmee wij in deze studie gewerkt hebben, met name een ondergrens van -0.13 en een bovengrens van -0.4. Bovendien kan het effect van de besparingsscenario's op de tewerkstelling van ouderen heterogeen zijn, en bepaald worden door meerdere onderliggende factoren:

- De vraag naar hooggeschoolden is minder elastisch dan die voor laaggeschoolden.
- De elasticiteit blijkt hoger bij lagere lonen
- De elasticiteit blijkt hoger bij werknemers die in een kleiner bedrijf werken
- Het zijn vooral die bedrijfstakken die arbeidsintensief zijn en waar de productie internationaal is, waardoor de concurrentie hoger is, en de prijs dus belangrijk is, dat de elasticiteit hoog is
- Loonkostsubsidies hebben een groter effect op tewerkstelling wanneer er een hoger risico is op vervroegde uittrede uit de arbeidsmarkt.
- Ook de conjunctuur en de krapte op de arbeidsmarkt kunnen een bepalende rol spelen in de impact van loonkostwijzigingen op de tewerkstelling, waarbij het effect kleiner is in periodes van hoogconjunctuur en een grote krapte op de arbeidsmarkt.



Tabel 11 - Simulatie van de impact van de besparingsscenario's op de tewerkstelling van 58-plussers

Besparingsscenario's		Besparingen in EUR	De % stijging in loonkost van 58+'ers met subsidie	Simulatie 1: daling van vraag (in %)	Simulatie 2: daling van het aantal jobs (in %)	Simulatie 1: daling van vraag, in aantal jobs	Simulatie 2: daling van het aantal jobs
Scenario 1 : leeftijds grenzen	Leeftijdsgrens voor het hogere verminderingsbedrag vastklikken aan leeftijd voor SWT (alg = 62j in 2021)	€74.225.663	11,42%	-1,48%	-4,45%	-986	-2.959
	Maximumleeftijd invoeren obv pensioenleeftijd (65j in 2021)	€23.287.848	3,58%	-0,47%	-1,40%	-309	-928
	Minimumleeftijd optrekken naar 60 jaar, ipv 58 jaar	€79.247.856	12,2%	-1,58%	-4,75%	-1053	-3159
Scenario 2: verminderingsbedragen	Verminderingsbedrag 58-59-jarigen verlagen van €600 naar €400	€26.358.705	4,05%	-0,53%	-1,58%	-350	-1.051
	Verminderingsbedrag 60-plussers verlagen van €1.500 naar €1.150	€34.955.448	5,38%	-0,70%	-2,10%	-464	-1.393
Scenario 3a: loongrens €10.900	Verlaging maximale loongrens naar €10.900/kwartaal: impact Q1-Q3	€52.865.580	8,13%	-1,06%	-3,17%	-702	-2.107
	Verlaging maximale loongrens naar €10.900/kwartaal: impact Q4	€25.787.734	3,97%	-0,52%	-1,55%	-343	-1.028
Scenario 3b: loongrens €12.500	Verlaging maximale loongrens naar €12.500/kwartaal: impact Q1-Q3	€21.488.965	3,31%	-0,43%	-1,29%	-286	-857
	Verlaging maximale loongrens naar €12.500/kwartaal: impact Q4	€17.092.726	2,63%	-0,34%	-1,03%	-227	-681
Scenario 3c: Loongrens Q4	Loongrens Q1-Q4 €13.945	€9.295.054	1,43%	-0,19%	-0,56%	-124	-371



## Stap 4: Formuleren van aanbevelingen

Vlaanderen streeft naar een werkzaamheidsgraad van 80% tegen 2030. Het verhogen van de tewerkstelling van oudere werknemers is een essentiële component om dit doel te bereiken, zeker in het licht van de toenemende vergrijzing. Op dit moment is 34,4% van de 60-64-jarige Vlamingen aan de slag; Vlaanderen wil tegen 2030 naar een werkzaamheidsgraad van 65% evolueren voor deze leeftijdsgroep. De Vlaamse doelgroepvermindering voor oudere werknemers ondersteunt de werkgevers van 58+'ers met een vermindering van de werkgeversbijdragen. Dit moet de tewerkstelling van oudere werknemers bevorderen, in een institutionele context van een hoge anciënniteitsverloning en mogelijke productiviteitsvallen vanaf 56 jaar (Vandenberghé et al., 2013).

Dit rapport onderzoekt de Vlaamse doelgroepvermindering en bespreekt de doeltreffendheid van de huidige regelgeving en brengt leereffecten in kaart op basis van een vergelijkende benchmarkanalyse met Nederland, Duitsland en Frankrijk. Ten slotte schuift dit rapport besparingsscenario's naar voren samen met hun geschatte impact op de tewerkstelling van oudere Vlaamse werknemers.

Uit wetenschappelijke literatuur blijkt dat permanente loonkostsubsidies onvoldoende kosteneffectief zijn, maar dat **gerichte subsidies** gericht op personen met een grotere **afstand tot de arbeidsmarkt** of gericht op **lage lonen** mogelijk efficiënter zijn. In België blijkt de doelgroepvermindering effectief voor personen met een **risico op SWT**. Aanwervingssubsidies – zoals de doelgroepvermindering voor niet-werkende werkzoekende 58+'ers – brengen vaker significant positieve tewerkstellingseffecten teweeg. Ook hier geldt dat hoe selectiever de subsidie is, hoe groter de kans op kosteneffectiviteit.

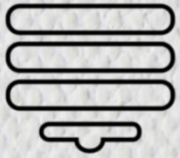
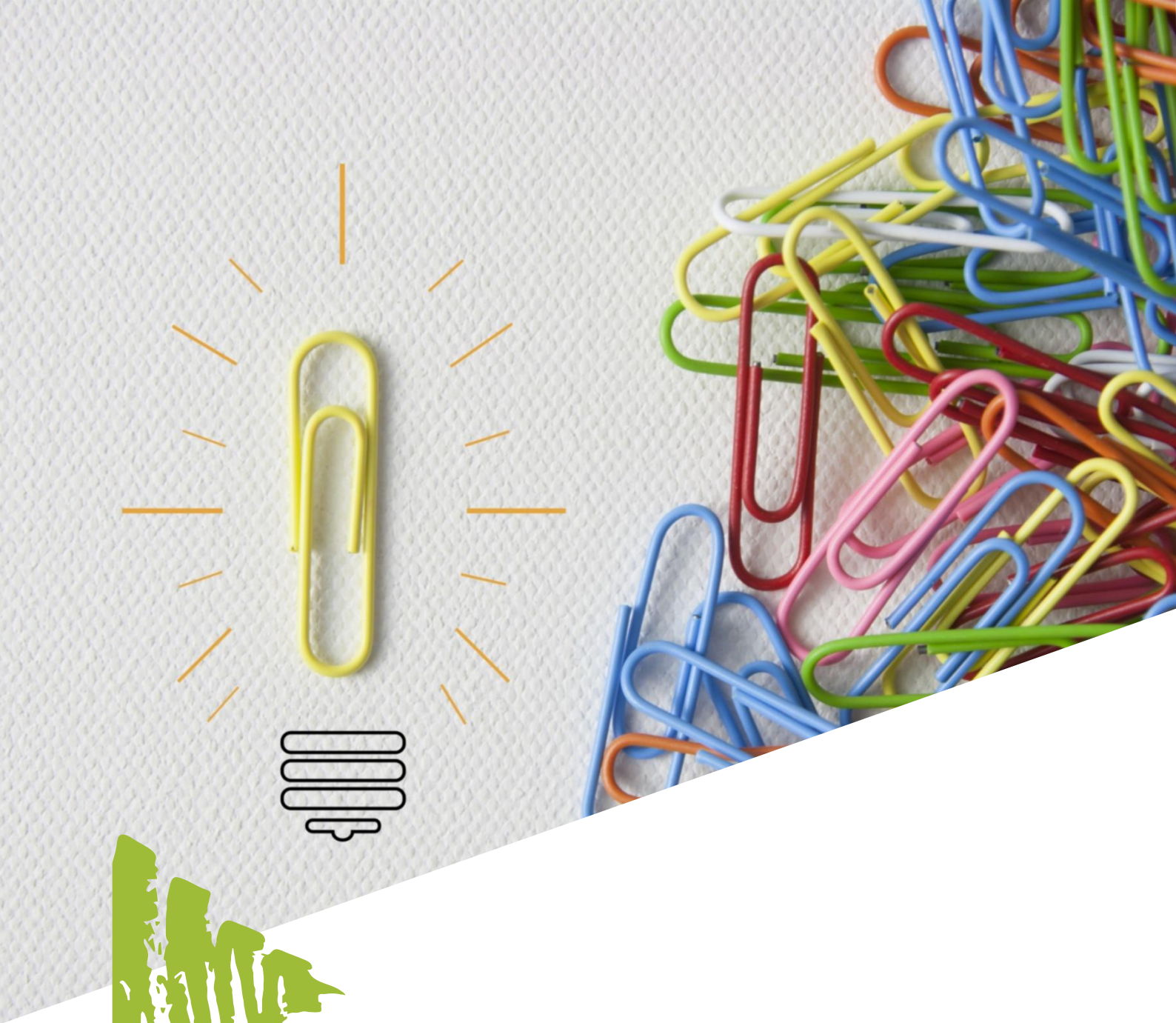
Een vergelijking met het tewerkstellingsbeleid voor oudere werknemers in Nederland, Duitsland en Frankrijk reikt enkele leereffecten aan voor Vlaanderen. Ook in de buurlanden blijkt dat er weinig of **geen wetenschappelijk bewijs is voor de effectiviteit van permanente tewerkstellingssubsidies** zoals de doelgroepvermindering voor zittende 58+'ers. Voor **aanwervingssubsidies** is de **selectiviteit, de grootte van de subsidie en een beperking van de looptijd van belang**. Daarnaast is een **verplichting om de werknemer op het einde van de subsidie verder tewerk te stellen** bevorderlijk. Tot slot blijkt de combinatie van loonkost- en aanwervingssubsidies met **flankerende arbeidsaanbodmaatregelen** efficiënt. Loonkostmaatregelen zijn vooral doelmatig wanneer deze hand in hand gaan met **competentieversterkende en job-gerelateerde trajecten**.

De huidige Vlaamse doelgroepverminderingen zijn RSZ-kortingen, met een eenvoudige aanvraagprocedure via de multifunctionele aangifte (DmfA). Vlaanderen is bevoegd voor het Doelgroepenbeleid, maar de RSZ, de RVA en de POD Maatschappelijke Integratie zijn de technische operatoren.

Tot slot raamt dit rapport de gevolgen van enkele concrete besparingspistes op de uitgaven voor het Doelgroepenbeleid en op de Vlaamse tewerkstelling. De simulaties laten zien dat de impact van een eventuele besparing op de Vlaamse tewerkstelling beperkt is, terwijl de financiële inspanning voor het behoud van een tewerkstellingsplaats relatief groot is.

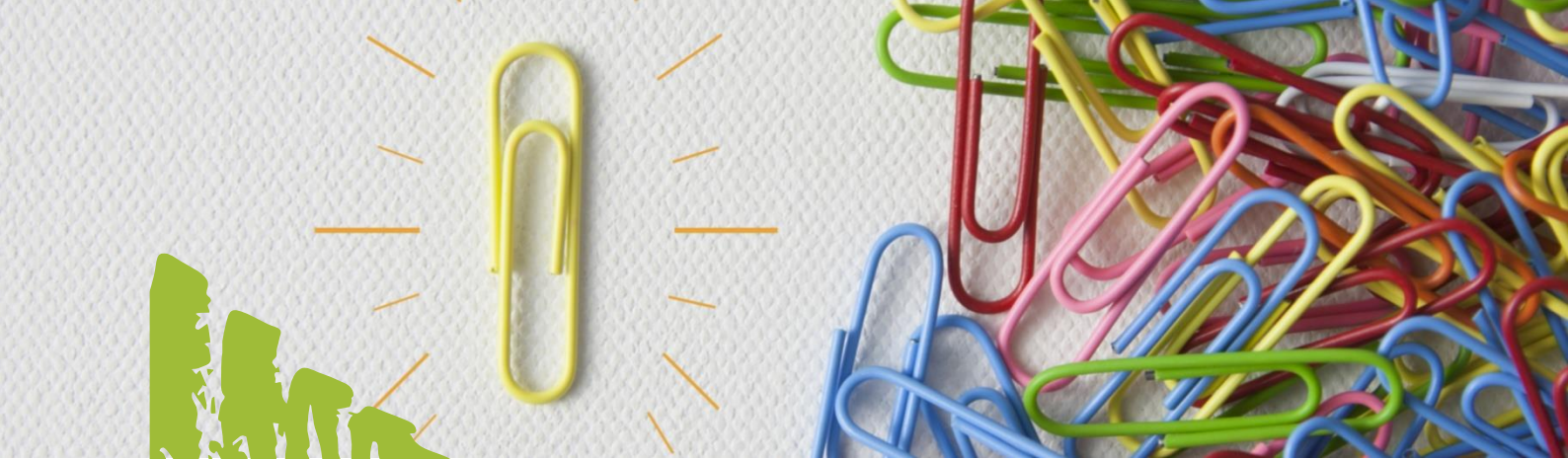
Bij een eventuele besparingsoperatie kan Vlaanderen de huidige kosteneffectiviteit van de doelgroepvermindering voor zittende 58+'ers verhogen door de doelgroepvermindering selectiever te maken, waarbij de positie van bepaalde groepen op de arbeidsmarkt, zoals werknemers met een groter risico op SWT, niet getroffen wordt.





## Bijlagen





## B.1 / De verschillende institutionele contexten

### 1.1. Institutionele context van Vlaanderen

Volgens Vandelannoote & Bogaerts (2014) zijn er verschillende redenen die het lage tewerkstellingsniveau in België in vergelijking met andere OESO-landen kunnen verklaren. De belangrijkste zijn volgens hen het relatief hoog minimumloon, waardoor er in België relatief weinig lage-loonarbeid wordt verricht. Daarnaast is de kostprijs voor de werkgever hoog door de werkgeversbijdragen ter financiering van de sociale zekerheid en de bijdragen van werkgevers aan fondsen op sector- en industriële niveau. Ten slotte is het verschil tussen het netto-inkomen (op het niveau van het minimumloon) en socialezekerheidsuitkeringen beperkt. Dit zorgt in bepaalde situaties voor beperkte financiële incentives om aan het werk te gaan en soms zelfs voor inactiviteitsvallen (Vandelannoote & Bogaerts, 2014).

Om de vergelijking met de andere benchmarkregio's te maken, werd voor Vlaanderen de pensioenleeftijd, het ontslagrecht, het verloop van anciënniteit en de regelgeving omtrent uitkering en uitredstelsels bekeken. De Vlaamse tewerkstelling bij ouderen wordt immers meebepaald door deze institutionele context.

#### WETTELIJKE EN VERVROEGDE PENSIOENLEEF TIJD

De pensioenleeftijd is een federale aangelegenheid. De Vlaamse overheid heeft hierin dus zelf geen zeggenschap, maar opereert in de door de federale overheid geformuleerde kaders.

In België is de **wettelijke pensioenleeftijd** 65 jaar<sup>12</sup>. Voor sommige ambtenaren ligt de leeftijdsgrens hoger (bijvoorbeeld magistraten) of lager (bijvoorbeeld militairen). Als werknemer of als ambtenaar kan men na de leeftijdsgrens aan de slag blijven op voorwaarde dat de werkgever zijn akkoord geeft. Men

---

<sup>12</sup> <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>



kan bovendien bijverdienen wanneer men al een pensioen ontvangt. De pensioenleeftijd zal geleidelijk opgetrokken worden: In Tabel 12 is de huidige regeling weergegeven<sup>13</sup>.

Tabel 12. Wettelijke pensioenleeftijd

Pensioendatum	Wettelijke pensioenleeftijd
Tot en met 01/01/2025	65 jaar
Vanaf 01/02/2025 tot en met 01/01/2030	66 jaar
Vanaf 01/02/2030	67 jaar

Om op vervroegd pensioen te gaan, is de leeftijd afhankelijk van het aantal dienstjaren dat men achter de rug heeft. De voorwaarden zijn doorheen de jaren verstrengd<sup>14</sup>:

- De regeling tot 2011 was dat de minimumleeftijd om met vervroegd pensioen te kunnen gaan, 60 jaar was, op voorwaarde dat betrokkene minstens 5 dienstjaren telt.
- De minimumleeftijd werd in 2013 met 6 maanden verhoogd en het aantal dienstjaren werd getrokken tot 38 jaar.
- Vanaf 2016 werd de minimumleeftijd 62 jaar en de loopbaanvoorwaarde 40 dienstjaren
- De wet van 10 augustus 2015 wijzigde opnieuw de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor een vervroegd pensioen naar 41 jaar in 2017 en 42 jaar in 2019. De leeftijd waarop men een vervroegd pensioen kan opnemen, wordt opgetrokken naar 62,5 in 2017 en 63 jaar in 2018.

Een overzicht van de huidige mogelijkheden voor vervroegd pensioen is weergegeven in Tabel 12<sup>15</sup>.

Tabel 13. Vervroegd pensioen en bijhorende dienstjaren

Minimumleeftijd en bijhorende minimale loopbaanduur
60 jaar en 44 loopbaanjaren
61 jaar en 43 loopbaanjaren
63 jaar en 42 loopbaanjaren

## ONTSLAGRECHT

Als men een medewerker wil ontslaan, zijn daarvoor in normale omstandigheden 2 mogelijkheden<sup>16</sup>:

### ► Opzegtermijn

Een ontslagen medewerker moet een opzegtermijn presteren die wettelijk vastgelegd is. Hoe langer de werkgever al in dienst is in het bedrijf, hoe langer de opzegtermijn. Wanneer een werknemer 20 tot 21

<sup>13</sup> <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>

<sup>14</sup> <https://overheid.vlaanderen.be/historiek/evolutie-pensioenwetgeving>

<sup>15</sup> <https://www.sfpd.fgov.be/nl/pensioenleeftijd/wanneer>

<sup>16</sup> <https://werkgevers.vdab.be/werkgevers/wat-bij-ontslag>



jaar in dienst is, bedraagt de opzegtermijn maar liefst 62 weken, en vanaf 21 jaar komt daar telkens een week bij.

▶ **Ontslagvergoeding**

Men kan de arbeidsovereenkomst onmiddellijk beëindigen en een ontslagvergoeding betalen (verbrekingsvergoeding) die overeenstemt met de duur van de opzegtermijn. Een oudere werknemer onmiddellijk ontslagen is dus duurder dan een jongere werknemer.

Wordt een oudere medewerker ontslagen, dan kan die in aanmerking komen voor een aanvullende vergoeding van de werkgever, boven op de vaste werkloosheidsuitkering, tot aan het wettelijk pensioen van die medewerker; et stelsel van werkloosheid met bedrijfstoelage (SWT). Die aanvullende vergoeding moet betaald worden als de oudere werknemer recht heeft op werkloosheid met bedrijfstoelage, het vroegere brugpensioen. In onderstaande box worden andere speciale gevallen omtrent ontslagrecht besproken.

▶ **Ontslag om dringende redenen**

Is er sprake van een ernstige fout, dan kan men de medewerker ontslaan om dringende redenen. In dit geval wordt de arbeidsrelatie onmiddellijk beëindigd zonder een opzegtermijn te respecteren of een ontslagvergoeding te betalen.

▶ **Collectief ontslag of herstructurering**

Ontslaat men in een periode van 60 dagen meerdere medewerkers omwille van besparingen, dan is er sprake van een collectief ontslag of herstructurering en heeft men specifieke verplichtingen.

▶ **Ontslagbescherming**

Sommige medewerkers mag men niet ontslaan. Ze genieten een ontslagbescherming.

▶ **Aanbieden van outplacement**

Als men een medewerker ontslaat, is men in bepaalde gevallen verplicht om outplacement aan te bieden. Outplacement houdt in dat de ontslagen medewerker begeleid wordt om zo snel mogelijk een nieuwe job te vinden.

## **DE ROL VAN ANCIËNNITEIT IN DE VERLONING**

Voor 55-plussers wordt vaak gewezen op anciënniteitsverloning als een rem op arbeidsdeelname. Vandenberghe et al, (2013) veronderstelt dat in België vanaf 56 jaar er een productiviteitsval ontstaat, dus dat vanaf die leeftijd de kosten van de werknemer hoger zijn dan de opbrengst.

Ook de stijging van het gewenste reservatieloon, wordt naar voor geschoven als een verklarende factor. Het reservatieloon is het loon dat iemand wenst te verdienen, en wanneer een oudere werknemer een nieuwe job zoekt, heeft deze nog steeds het hoge loon bij de oude werkgever in gedachten, wat meestal hoger is dan wat de nieuwe werkgevers bieden. Het anciënniteit gerelateerde loonverloop versterkt dat 'verworven recht'-effect. Dit anciënniteitsmechanisme is gunstig voor de personen die aan het werk zijn, maar speelt in het nadeel van de werkzoekenden (Hoge Raad voor de Werkgelegenheid, 2020).

## **REGELGEVING OMTRENT UITKERINGEN EN UITTREDESTELSLS**

Er zijn in België verschillende stelsels om op terug te vallen bij werkloosheid of ziekte. Voor de groep van de 50- tot 64-jarigen in de drie Gewesten was **invaliditeit** de meest voorkomende regeling voor inactiviteit in 2017. De invaliditeitsregeling is er om een inkomen te garanderen voor wie langdurig (langer dan 12 maanden) ziek is. In vergelijking met 2000 is het aantal werknemers dat op vervroegd pensioen is gegaan gedaald, maar het aandeel invaliden is in tegendeel sterk gestegen (Hoge Raad voor Werkgelegenheid, 2020).

## 1.2. Wettelijk en vervroegd pensioen in Nederland

### WETTELIJK EN VERVROEGD PENSIOEN

In Nederland werd de pensioenleeftijd in 2012 hervormd waarbij een aantal rigoureuze hervormingen doorgevoerd. Tot die tijd waren er slecht beperkte aanpassingen geweest sinds de invoering in 1956.<sup>17</sup>

De aanpassingen waren tweeledig. Aan de ene kant een versnelde verhoging van de pensioenleeftijd. Aan de andere kant een koppeling met de toekomstige levensverwachting, zodat deze toekomstbestendig meegroeit (Rijksoverheid, z.d.).

In 2019 werd een nieuw sociaal akkoord gesloten, waarbij deze koppeling werd herzien. Sindsdien stijgt de pensioengerechtigde leeftijd met 8 maanden per bijkomend jaar dat men langer leeft.

Tabel 14. Levensverwachting Nederland

Pensioendatum	Wettelijke pensioenleeftijd
2020	66 + 4 maanden
2021	66 + 4 maanden
2022	66 + 7 maanden
2023	66 + 10 maanden
2024	67 jaar

Bron: Rijksoverheid, z.d.

Wanneer deze pensioenleeftijd krijgt iedereen, ongeacht het inkomen of gewerkte jaren en forfaitair bedrag afhankelijk van de gezinssamenstelling. Ouderen die alleen wonen krijgen €976,63, terwijl samenwonenden elk €668,38, mits de pensioengerechtigde leeftijd is behaald<sup>18</sup>.

Naast deze bedragen, bouwt elke werkende Nederland apart een pensioen op, afhankelijk van het inkomen. Dit is dus aanvullend en kan ook worden aangewend om eerder met pensioen te gaan. Er zijn geen additionele stelsels om met vervroegd pensioen te gaan (OECD, 2014)

<sup>17</sup> <https://www.st-ab.nl/wetaow.htm>

<sup>18</sup> <https://www.svb.nl/nl/aow/bedragen-aow/aow-bedragen>



## 1.3. Wettelijk en vervroegd pensioen in Duitsland

### WETTELIJK EN VERVROEGD PENSIOEN

De pensioenregelgeving van de overheid is een 'pay-as-you-go' systeem, voor zowel medewerkers uit de privé als zelfstandigen", waarbij de pensioenen betaald worden door de premies van de huidige werkenden. De hoogte van de pensioenuitkering is gebaseerd op een puntensysteem, waarbij men meer punten krijgt hoe langer men werkt en hoe hoger het loon tijdens de carrière was. De pensioenleeftijd is normaal 65,5, maar voor diegene geboren in 1964 of later zal de pensioenleeftijd 67 zijn. In 2008 is er een wet aangenomen voor het verhogen van de pensioenleeftijd aangenomen (RV- Altersgrenzenanpassungsgesetz), die voorziet in een geleidelijke verhoging van de toegelaten leeftijd (OECD, 2019).

Vervroegd pensioen is mogelijk vanaf 63, als er minimum 35 jaar gewerkt is, maar men verliest dan veel punten. Als men op 63 jaar 45 jaar gewerkt heeft, verliest men geen punten (pensions at a glance OECD, 2019).

De regering heeft op 14 september 2016 een hervorming doorgevoerd van het "flexipensioen" ("*Formulierungshilfe der Bundesregierung für einen Gesetzesentwurf zum Flexirentengesetz*"). Mensen kunnen vrij kiezen tussen ofwel

- i) een gedeeltelijk pensioen van ten minste 10%, en het loonplafond van het deeltijds werken wordt dan vastgesteld in verhouding tot de hoogte van het gedeeltelijk pensioen
- ii) een gedeeltelijk pensioen dat wordt bepaald door rekening te houden met het jaarlijkse inkomen (vanaf de grens van 6 300 EUR). In dit geval wordt 40% van het inkomen uit arbeid boven deze grens afgetrokken van het pensioen.

Werken als gepensioneerd is dus mogelijk. Veel gepensioneerden nemen echter mini-jobs aan, wat een maximum van 450 euro voor het inkomen uit arbeid heeft en waarbij dan slechts enkele uren per week worden gewerkt. Ze profiteren van een belastingtarief van 2%, wat voordelig is als ze hogere pensioenen en andere inkomsten uit werk of uit huur en erfpacht hebben. Ook betalen de mini-jobbers geen bijdragen aan de gezondheidszorg en kunnen ze ervoor kiezen om niet bij te dragen aan het openbare pensioenstelsel. Daarom staan er forse boetes op verlenging van werkzaamheden boven het plafond van 450 euro (Duell, 2018).

### DE ROL VAN ANCIËNNITEIT IN DE VERLONING

De regering heeft geen invloed op het anciënniteitsbeleid in de particuliere sector, aangezien collectieve onderhandelingen uitsluitend de verantwoordelijkheid zijn van de sociale partners, zoals vastgelegd in de grondwet. Als werkgever heeft de overheid wel invloed op haar eigen het loonvormingsproces. In de publieke sector zijn sinds 2009 hervormingen doorgevoerd om beloning te koppelen aan ervaring in plaats van leeftijd (voor ambtenaren) of aan ervaring en prestaties (voor werknemers in de publieke sector (OECD, 2019).



## 1.4. Wettelijk en vervroegd pensioen in Frankrijk

### WETTELIJKE EN VERVROEGDE PENSIOENLEEF TIJD

Na een periode van het aanmoedigen van vroege pensionering, heeft men sinds de jaren 1990 in Frankrijk een aantal stappen ondernomen om de financiële druk van de pensioenen te verlichten. Dit gebeurde o.a. door pensioenhervormingen: optrekken van de pensioenleeftijd en een toename van het aantal kwartalen dat nodig is om een volledig pensioen te krijgen, ook werd het vroegtijdig pensioen afgebouwd.<sup>19</sup> Verder werden er verschillende maatregelen ingevoerd gericht op werkgevers.<sup>20</sup> Sommigen hiervan richten zich volledig (of gedeeltelijk) specifiek op het aanwerven (of behouden) van oudere werknemers. Deze maatregelen bespreken we in het volgend deel, maar eerst geven we hier wat meer informatie over de institutionele context in Frankrijk.

Voor het basispensioen moet een persoon 62 jaar zijn. Het pensioenbedrag wordt berekend op basis van het inkomen tijdens de 25 jaar waarop een persoon het meest verdiende. Indien personen langer werken dan nodig voor de opbouw van een volledig pensioen, kan men een premium krijgen op het pensioen.

Naast dit basisprogramma, is er het verplichte aanvullend pensioen. Dit systeem werkt met punten o.b.v. de tewerkstelling tijdens de loopbaan. De hoogte van het uiteindelijke pensioenbedrag hangt af van het inkomen gedurende de hele carrière. De pensioneringsleeftijd is eveneens 62 jaar, maar men kan de uitbetaling laten starten vanaf 57 jaar. Het pensioenbedrag zal dan echter verlaagd worden.

Mensen die op 62 jaar met pensioen gaan, krijgen pas hun volledig aanvullend pensioen vanaf 67 jaar. Ervoor wordt er 10% van ingehouden. Wie één jaar wacht na de pensioenleeftijd, krijgen meteen het volledige aanvullend pensioen.

Het aantal kwartalen dat men moet werken om recht te hebben op een volledig pensioen bedraagt 2012 in 166.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Duigou, S., & Messe, P.J. (2018). Pension reforms, older workers' employment and the role of job separation and finding rates in France. 2018.

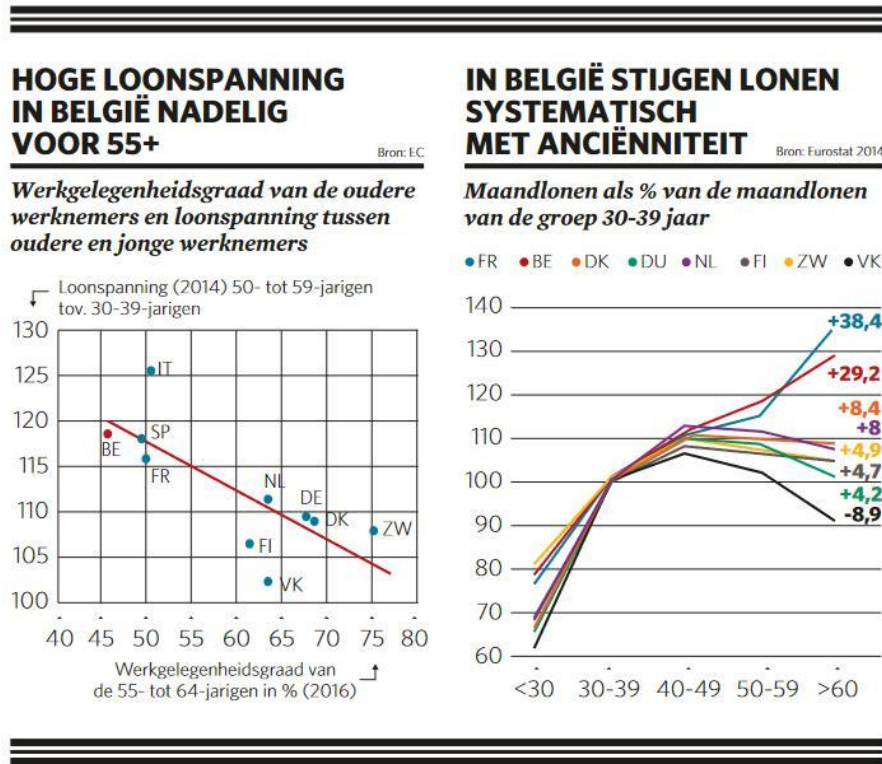
<sup>20</sup> Bellon, S., Meriaux, O., & Soussan, J.M. (2020). Favoriser l'emploi des travailleurs expérimentés (Rapport au premier ministre). [https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport\\_emploi\\_des\\_seniors\\_janv2020.pdf](https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/rapport_emploi_des_seniors_janv2020.pdf)

<sup>21</sup> <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1110&langId=en&intPageId=4539>



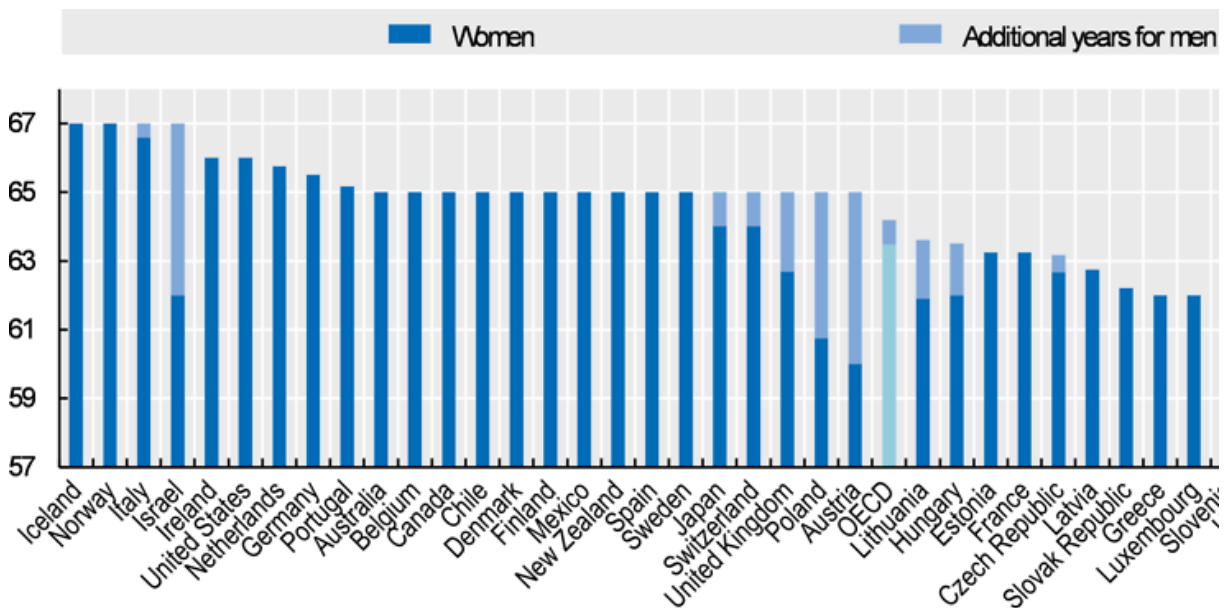
## 1.5. OESO landen vergeleken

Figuur 6: Ancienniteit vergeleken



Bron: Vlerick Business School, 2014

Figuur 7: Pensioenleeftijden vergeleken



Bron: OESO, 2014



## B.2 / Niet onderzochte activeringsmaatregelen

### 2.1. Duitsland

#### **SKILLS DEVELOPMENT OPPORTUNITIES ACT ("QUALIFIZIERUNGSCHANCENGESETZ")**

De 'Skills Development Opportunities Act', aangenomen op 1 januari 2019, heeft de financieringsmogelijkheden voor vervolgopleidingen aanzienlijk uitgebreid en verbeterd. Met de wet ondersteunt het federale arbeidsbureau de kwalificaties van verschillende werknemers. Voor bedrijven met maximaal 10 medewerkers zijn trainingskosten tot 100% gedekt. Voor kleine of middelgrote bedrijven met maximaal 250 medewerkers zijn tot 50% van de trainingskosten gedekt. Ook grote bedrijven met meer dan 2.500 medewerkers profiteren van opleidingsfondsen tot 20% (OECD, 2018).

#### **INKOMENSVERHOOGING VOOR OUDEREN ("ENTGELTSICHERUNG FÜR ÄLTERE ARBEITNEHMER")**

in 2003 werd het programma "Entgeltsicherung für ältere Arbeitnehmer" gelanceerd. Het programma betekent letterlijk "Betaalbaarheid voor oudere werknemers" en richt zich op oudere werklozen ouder dan 50 jaar die een uitkering ontvangen (meer bepaald de 'Arbeitslosengeld I'). Het is gericht op mensen die wel geplaatst kunnen worden, maar wiens loon lager is dan in de vorige job (minimaal verschil van €50 netto in 2017). De subsidie wordt betaald totdat het recht op de werkloosheidsuitkering afloopt (bij de 'Arbeitslosengeld I' is dit in totaal 24 maanden). In het eerste jaar dekte de subsidie 50% van het "nettoverschil" en 30% in het 2e jaar. Het gebruik van deze subsidie was laag, en is dan ook afgeschaft in 2011 voor mensen die werkloos werden vanaf 2013 (OECD, 2018).

#### **VERHOGEN VAN JOBKWALITEIT VOOR OUDEREN (LAGO)**

Het project LAGO, "Prolonging Working Life in Healthy Organizations", werd uitgevoerd als onderdeel van het "Decreasing Work-Related Diseases Programme" van september 2006 tot maart 2010. Dit programma werd gefinancierd door het Duitse federale ministerie van Arbeid en Sociale Zaken (BMAS) en ondersteund door de BAuA. Actie was gericht ter bevordering van gezondheid en inzetbaarheid. De



focus lag op arbeidsomstandigheden met een hoge fysieke of mentale belasting, omdat deze vaak leiden tot vervroegd pensioen (OECD, 2018).

Aanvankelijk waren werknemers ouder dan 55 het doelwit, maar deze op leeftijd gedifferentieerde benadering bleek echter in een zeer vroeg stadium van het project niet geschikt. Zowel werkgevers als werknemers eisten gelijke behandeling in elke fase van het beroepsleven. Bovendien zullen maatregelen die gericht zijn op jongere en oudere werknemers samen waarschijnlijk effectiever zijn in het voorkomen van ziekte. In samenwerking met bedrijven is bijgevolg dan wel actie ondernomen zonder leeftijdsrestrictie op het gebied van bijvoorbeeld ergonomische werkplekinrichting, gezondheidsprogramma's, ontwikkeling van human resources en organisatie van de arbeidstijd (OECD, 2018).

### HET AANMOEDIGEN VAN TEWERKSTELLEN VAN OUDEREN VIA RICHTLIJNEN

Het federale ministerie van Economische Zaken heeft richtlijnen gepubliceerd voor het aanwerven van oudere werknemers. De publicatie<sup>22</sup> geeft praktisch advies en probeert de transparantie bij het beoordelen van kosten en baten te vergroten door kwesties als lonen, arbeidsovereenkomsten, planning, ervaring, inleidende opleiding, behoefte aan bijscholing en flexibiliteit. Er wordt onderscheid gemaakt tussen oudere werknemers, oudere werklozen en gepensioneerden. Verder publiceren het RKW Kompetenzzentrum en het ministerie van Economische Zaken voorbeelden<sup>23</sup> van goede praktijken van strategieën voor het werven van oudere werknemers (OECD, 2018).

### "KURZARBEIT": BETAALDE WERKTijdVERKORTING

De studie van Faia, Lechthaler & Merkl (2013) doet onderzoek naar het effect van een belastingvermindering, aanwervingssubsidies en van betaalde werktijdverkorting in tijden van economische crisis; de Duitse 'Kurzarbeit'. De analyse toont dat aanwervingssubsidies en ook de betaalde werktijdverkorting positieve effecten hadden op het consumptieniveau, door de toegenomen tewerkstelling.

De Duitse "Kurzarbeit" bestaat al zeer lang en heeft een grote dekking gehad, met name tijdens de financiële crisis (in 2009 gebruikten tot 64 000 bedrijven en 1,5 miljoen werknemers werktijdverkorting, voor in totaal ongeveer 5 miljard euro). De belangrijkste categorie van de Kurzarbeit is de conjunctuurgerelateerde ("konjunkturelle") Kurzarbeit. Volgens de Duitse regelgeving kunnen bedrijven, wanneer er "onvermijdelijke financiële moeilijkheden" zijn, een aanvraag indienen voor Kurzarbeit bij het Federaal Arbeidsbureau. Onder Kurzarbeit kunnen bedrijven het aantal werkuren van hun personeel verminderen. Stel dat het Federaal Arbeidsbureau een bedrijf toestaat de arbeidsduur met een vijfde te verminderen, dan moet het bedrijf slechts vier vijfde van de loonkosten betalen. Werknemers worden gedeeltelijk gecompenseerd voor hun loonverlies door de overheid, ze krijgen dan voor dat deel ongeveer 60% van het nettoloon. Werktijdverkorting in Duitsland kan in normale omstandigheden

---

<sup>22</sup>[www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-findenrekrutierung-aelterer.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/fachkraefte-findenrekrutierung-aelterer.pdf?__blob=publicationFile&v=3) (

<sup>23</sup> [www.fachkraefte-toolbox.de/fachkraefte-gewinnen/generation-50-plus/3-aeltere-gewinnen](http://www.fachkraefte-toolbox.de/fachkraefte-gewinnen/generation-50-plus/3-aeltere-gewinnen)

onder bepaalde voorwaarden worden aangevraagd. Echter, de regering en de federale uitzendbureaus maken veel gebruik van het programma in ernstige recessies (Faia, Lechthaler & Merkl, 2013).

## 2.2. Frankrijk

In Frankrijk werden reeds een aantal regels ingevoerd gericht op oudere werknemers, die later weer afgeschaft werden. Aangezien deze ook lessen kunnen opleveren voor Vlaanderen, lichten we deze hieronder toe.

- ▶ “**Le contrat génération**”<sup>24</sup> werd ingevoerd in 2013 en afgeschaft in 2018. Het was bedoeld voor kleine ondernemingen (<300 werknemers) die een jongere in dienst namen (<26 jaar), met behoud van een werknemer van 57 jaar of ouder. Hiervoor kregen ze €4 000/jaar gedurende 3 jaar (of €8 000/jaar gedurende 3 jaar bij gelijktijdige aanwerving van een jongere en een senior). Het vooropgestelde doel was 100 000 contracten per jaar, maar 4,5 jaar na de invoering waren er slechts 66 932 aanvragen. De resultaten werden als onvoldoende beoordeeld, men schatte in dat de bedrijven die ervan gebruik maakten sowieso van plan waren de aanwerving te doen.
- ▶ Bovenstaande regel werd ingevoerd als aanvulling op het **Akkoord en actieplan voor senioren** (Accord et plan d’action pour les seniors)<sup>25, 26</sup>. Binnen deze regel werden werkgevers verplicht overeenkomsten en actieplannen voor senioren op te maken m.b.t. thema’s vastgesteld door het ministerie van werkgelegenheid en het ministerie van Economie en Financiën. Elke overeenkomst en actieplan voor senioren diende gekwantificeerde doelstellingen te bevatten. De ondernemingsraden, de vakbondsvertegenwoordigers en vertegenwoordigers van beroepsorganisaties zagen jaarlijks toe op de naleving. Wanneer organisaties dit niet deden, kon hen een boete worden opgelegd.

De evaluatie van deze regel leidde tot gemengde resultaten.

- Negatieve conclusies: Een analyse uit 2011 bleek dat organisaties die een dergelijk akkoord hadden, weinig nieuwe acties uitvoerden. Het bleef bij een eerder formele overeenkomst die men voornamelijk opstelde om de boete te vermijden. De twee meest gekozen actieterreinen waren het anticiperen op de loopbaanontwikkeling en het ontwikkelen van vaardigheden en kwalificaties en toegang tot opleiding. De gebieden verbetering van de arbeidsomstandigheden verbeteren en aanwerving van oudere werknemers werden minder vaak gekozen. Ook bleek het moeilijk om relevante indicatoren te formuleren.
- Positieve conclusies: In bepaalde ondernemingen had de verplichting om te onderhandelen ertoe geleid heeft dat acties specifiekier uitgewerkt werden of afgedwongen konden worden. Ook zorgde het voor sensibilisering rond leeftijdskwesties (Prouet & Rousselon, 2018).
- ▶ In 2006, werd een boete ingevoerd voor bedrijven die het contract van een 50-plusser opzegden. Twee jaar later werd deze maatregel weer ingetrokken omdat het bedrijven ontmoedigden om ouderen aan te nemen

---

<sup>24</sup> <https://www.gouvernement.fr/action/le-contrat-de-generation>

<sup>25</sup> <https://www.journaldunet.fr/management/guide-du-management/1201229-seniors-accord-et-plan-d-action/>

<sup>26</sup> <https://business.lesechos.fr/entrepreneurs/ressources-humaines/11247861-la-fin-du-contrat-de-generation-313816.php>



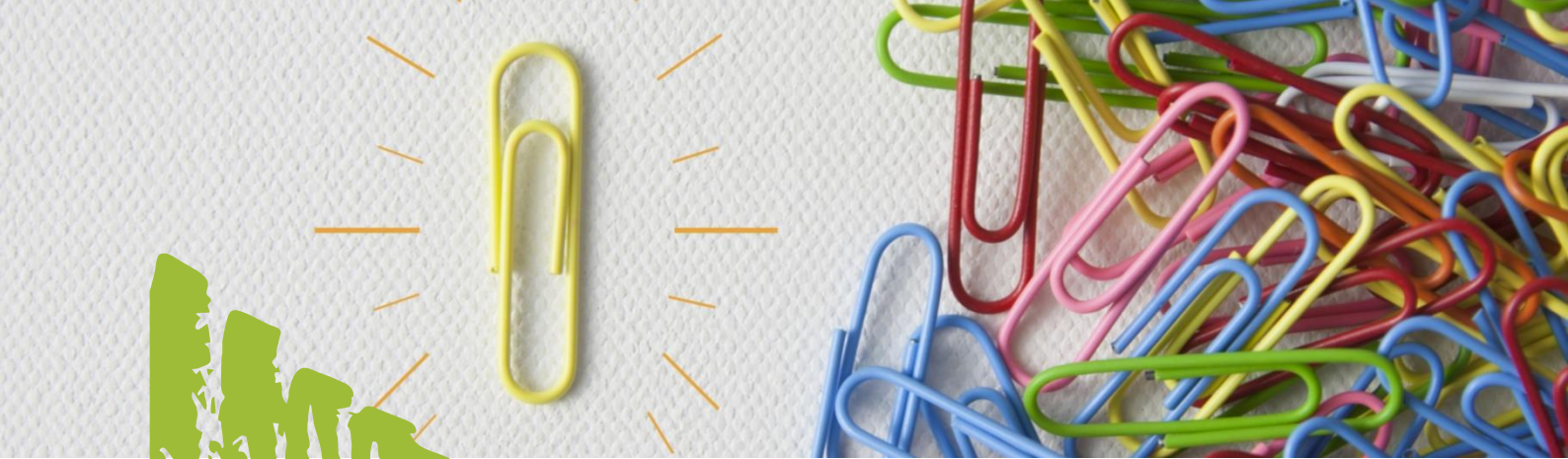
## B.3 / Take-up van de Vlaamse doelgroepvermindering per sector

Opmerking: de cijfers in Tabel 14 nemen enkel werkgevers mee die in aanmerking kunnen komen voor de doelgroepvermindering voor zittende oudere werknemers. De huidige regelgeving is zo opgebouwd dat werkgevers elk kwartaal kunnen kiezen of en welke doelgroepvermindering ze combineren met een andere RSZ-korting of de structurele vermindering. Deze cijfers veronderstellen dat werkgevers met andere doelgroepverminderingen de meest voordelige keuze maken.

Tabel 15. Take-up van de doelgroepvermindering voor zittende 58+'ers. Bron: RSZ, bewerking: Departement WSE

Sector	Geschatte take-up (op basis van 2019Q2, % van VTE)
Overheid/geen PC	90,2%
Diensten aan ondernemingen & personen	93,1%
Horeca, sport & ontspanning	93,1%
Social profit	96,0%
Financiële sector	96,6%
Land- en tuinbouw, bosbouw & zeevisserij	96,8%
Distributie	97,6%
Overige	97,6%
Chemie en petroleum	97,8%
Houtnijverheid	98,2%
Vervoer, transport & logistiek	98,2%
Steen- en glasindustrie	98,3%
Metaalindustrie	98,3%
Kleding- en textielindustrie	98,4%
Voedingsindustrie	98,8%
Media, drukkerij- en uitgeverijsector	98,8%
Bouw	98,8%
Papier- en kartonsector	99,2%
<b>Totaal</b>	<b>96,9%</b>





## B.5 / Bibliografie

Albanese, A., & Cockx, B. (2019). Permanent wage cost subsidies for older workers. An effective tool for employment retention and postponing early retirement? *Labour Economics*, 58, 145-166.

Boockmann, B., Zwick, T., Ammermüller, A., & Maier, M. (2012). Do hiring subsidies reduce unemployment among older workers? Evidence from natural experiments. *Journal of the European Economic Association*, 10(4), 735-764.

Boockmann, B. (2015). The effects of wage subsidies for older workers. *IZA World of Labor*.

Boockmann, B., & Brändle, T. (2015). Integrating Older Employees into the Labour Market—Evidence from a German Labour Market Programme. *CESifo DICE Report*, 13(3), 59-64.

Borland, J. (2016). *Australian Journal of Labour Economics*, 19 (3), 131-144.

Brussig, M.; Schwarzkopf, M.; Stephan, G. (2011): Integration grants: Proven instrument with too many variants, IAB-short report, No.12/2011, *Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)*, Nuremberg

Büttner, R., Knuth, M., Schweer, O., & Stegmann, T. (2008). Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt auch mit 50plus: Ausgewählte Ergebnisse aus der Evaluation des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“ für ältere Langzeitarbeitslose. IAQ-Report, 2008(03).

Cahuc, P., Hairault, J.O., & Prost, C. (2015). «L’emploi des seniors: un choix à éclairer et à personnaliser», Notes du conseil d’analyse économique 2016/5 (No 32).

Cahuc, P., Carcillo, S., & Le Barbanchon, T. (2019). The effectiveness of hiring credits. *The Review of Economic Studies*, 86(2), 593-626.

Card, D., Kluve, J., & Weber, A. (2015). What works? A meta-analysis of recent active labor market program evaluations (IZA Discussion Paper No. 9236).

CBS, 2020. De arbeidsmarkt in cijfers. Geraadpleegd op: <https://longreads.cbs.nl/dearbeitsmarktincijfers-2020/>



Cockx, B., Dejemeppe, M., & Van der Linden, B. (2017). *Werk voor ouderen in België: werkt het beleid? L'emploi des seniors en Belgique: quelles politiques pour quels effets?* Brussel: Federaal Wetenschapsbeleid.

Dejemeppe, M. and B. Van der linden (2016). "Réduire le coût du travail. Oui mais comment?" *Dynamiques regionales* (1): 15-28

Departement Werk en Sociale Economie (2021). Jaarrapport Vlaams doelgroepenbeleid 2021. Beschikbaar op <https://www.vlaanderen.be/publicaties/jaarrapport-vlaams-doelgroepenbeleid>

Desiere, S., Cabus, S., & Cockx, B. (2020). Evaluatie van het Vlaamse doelgroepenbeleid.

Desmedt, E., Goffin, K.& Valsamis, D. (2019). *Tussentijdse evaluatie van Spoor 3 van het Focus op Talent-beleid*. Brussel: Departement WSE.

Duell, N., & Vogler-Ludwig, K. (2012). EEO-review: Employment policies to promote active ageing: Germany. *Birmingham, UK: European Employment Observatory*. Retrieved from <http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/GermanyEPPAA-Feb2012-final.pdf>

Ehmke, E., & Lindner, F. (2015). Labour Market Measures in Germany 2008–13: The Crisis and Beyond. *International Labour Office Research*.

Europese Commissie, 2014, 'Stimulating job demand: The design of effective hiring subsidies in Europe', *European Employment Policy Observatory Review* (Luxembourg)

Fernandez, R., et al. (2016), "Faces of Joblessness: Characterising Employment Barriers to Inform Policy", OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 192, OECD Publishing, Paris.

Heyer, G., Koch, S., Stephan, G., & Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 41-62.

Hamermesh, D. S. (1996). *Labor demand*. Princeton University press.

Hoge Raad voor de Werkgelegenheid. (2014). 'Verslag 2014'.

Hoge raad voor de Werkgelegenheid. (2020) 'Meer actieven voor een welvarende en inclusieve economie'

International Monetary Fund, (2005). Article IV: Consultations, Preliminary Conclusions: Kingdom of the Netherlands - The Netherlands. Verkregen via:

from: <http://www.imf.org/en/News/Articles/2015/09/28/04/52/mcs04110>

McAllister, A., Bentley, L., Brønnum-Hansen, H., Jensen, N. K., Nylen, L., Andersen, I., ... & Burström, B. (2019). *Inequalities in employment rates among older men and women in Canada, Denmark, Sweden and the UK*. *BMC-public health*, 19(1), 1-11.

Jaenichen, U., & Stephan, G. (2011). The effectiveness of targeted wage subsidies for hard-to-place workers. *Applied economics*, 43(10), 1209-1225.

Knuth, M., Stegmann, T., & Zink, L. (2014). Die Wirkungen des Bundesprogramms „Perspektive 50plus“: Chancen für ältere Langzeitarbeitslose. *IAQ-Report, 2014(01)*.

Konings, J. (2005). Loonkosten en jobcreatie: regionale en sectorale verschillen. *Beleidsnota Antwerpen*.

Koolmees, W. (2020, 8 juli). Eindrapport evaluatie actieplan Perspectief voor vijftigplussers [Kamerbrief]. Geraadpleegd van:

<https://www.rijksoverheid.nl/documenten/kamerstukken/2020/09/29/kamerbrief-resultaten-evaluatie-actieplan-perspectief-voor-vijftigplussers>

Lichter, A., Peichl, A., & Sieglösch, S. (2015). The own-wage elasticity of labor demand: A meta-regression analysis. *European Economic Review*, 80, 94-119.

Laenen, W., Moons, C., & Persyn, D. (2011). De invloed van loonlasten op de vraag naar arbeid: een vergelijkende studie van België en de buurlanden.

Lombardi, S., Skans, O. N., & Vikström, J. (2018). Targeted wage subsidies and firm performance. *Labour economics*, 53, 33-45.

Neumark, D., Burn, I., & Button, P. (2019). Is it harder for older workers to find jobs? New and improved evidence from a field experiment. *Journal of Political Economy*, 127(2), 922-970.

OECD. (2014). *Ageing and employment policies: Netherlands 2014. Working better with age.*

OECD Publishing.

OECD (2018), Key policies to promote longer working lives. Germany. Country note 2007 to 2017, *OECD Publishing, Paris.*

OECD (2019), Working Better with Age, Ageing and Employment Policies, *OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/c4d4f66a-en>.

OECD (2019b) (pensions at a glance OECD, 2019). OECD Publishing. Paris.

Oesch, D. (2020). Discrimination in the hiring of older jobseekers: Combining a survey experiment with a natural experiment in Switzerland. *Research in Social Stratification and Mobility*, 65, 100441.

Picchio, M. (2015). Is training effective for older workers? *IZA World of Labor: 121* doi: 10.15185/izawol.121

Regioplan, 2020. Evaluatie Actieplan: *Perspectief voor Vijftigplusser*. Regioplan in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Regioplan, Amsterdam.

Rijksoverheid, Z.d.b. Toekomstig Pensioenstelsel. Geraadpleegd op:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/pensioen/toekomst-pensioenstelsel/aow-leeftijd-stijgt-minder-snel>

Schünemann, B., Lechner, M., & Wunsch, C. (2015). Do long-term unemployed workers benefit from targeted wage subsidies? *German Economic Review*, 16(1), 43-64.

SEO. (2020). Wat maakt oudere werknemers aantrekkelijk. SEO. Amsterdam

Singer, C., & Toomet, O. S. (2013). On government-subsidized training programs for older workers (No. 21/2013). *IAB-Discussion Paper*.

Sjögren, A., & Vikström, J. (2015). How long and how much? Learning about the design of wage subsidies from policy changes and discontinuities. *Labour Economics*, 34, 127-137.

Staubli, S. & Zweimüller, J. (2013) Does raising the early retirement age increase employment of older workers?. *Journal of public economics – Elsevier*



Stephan, G. (2010). Employer wage subsidies and wages in Germany: empirical evidence from individual data. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 43(1), 53-71.

Sterns, H. L., & Spokus, D. M. (2020). Training the Older Workers: Pathways and Pitfalls. In *Current and Emerging Trends in Aging and Work* (pp. 259-278). Springer, Cham.

Struyven, L. (2019). *Tijdschrift voor Arbeidsvraagstukken*, 35(4), 367-369.

Vandelannoote, D., & Bogaerts, K. (2014). Het gebruik van lastenverlagingen in België en hun impact op het tewerkstellingsniveau. *FLEMOSI Discussion Paper 30*.

UWVa. (z.d.). Loonkostenvoordeel:

<https://www.uwv.nl/particulieren/overige-onderwerpen/loonkostenvoordeel/index.aspx>

UWVb. (z.d.). No-risk Polis: <https://www.uwv.nl/werkgevers/formulieren/document-no-riskpolis.aspx>

UWVc. (z.d.). Proefplaatsing: <https://www.uwv.nl/werkgevers/werknemer-met-uitkering/toelichting-voordelen-en-regelingen/detail/proefplaatsing>

Vlaamse Overheid. (z.d.). Doelgroepenvermindering.

<https://www.vlaanderen.be/doelgroepverminderingen>

Vlerick Business School (2014). Future House of Rewards.

Pôle Emploi. (z.d.). Le contract de professionalisation. <https://www.pole-emploi.fr/employeur/aides-aux-recrutements/les-aides-a-la-formation/le-contrat-de-professionnalisation.html>

Dares. z.d.: Les contrats aides en 2019: <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publications/les-contrats-aides-en-2019>

Captain Contract. Z.d. Contrat Unique: <https://www.captaincontrat.com/articles-droit-social/contrat-unique-insertion-avantages>

Duigou, S., & Messe, P.J. 2018. Pension reforms, older workers' employment and the role of job separation and finding rates in France. 2018.

Travail-emploi.gouv. (z.d.) Seniorecontract: <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-a-duree-determinee-senior-cdd-senior>

