



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Een bijna perfecte arbeidsmarkt

de Beer, P.T.

Publication date

2013

Document Version

Final published version

Published in

Aktief en solidair: vrome wens of bittere noodzaak?

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

de Beer, P. T. (2013). Een bijna perfecte arbeidsmarkt. In G. Tielen, B. Dortland, & S. van Manen (Eds.), *Aktief en solidair: vrome wens of bittere noodzaak?* (pp. 35-49). Koninklijke Hollandsche Maatschappij der Wetenschappen.

http://www.khmw.nl/uploads/files/pdf_jbc_2013_boekje_def.versie.pdf

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Paul de Beer

Henri Polak hoogleraar voor arbeidsverhoudingen aan de Universiteit van Amsterdam; mede-directeur van het Amsterdams Instituut voor ArbeidsStudies (AIAS) en wetenschappelijk directeur van De Burcht, Wetenschappelijk Bureau voor de Vakbeweging

Een bijna perfecte arbeidsmarkt

Stelt u zich een bijna perfect functionerende arbeidsmarkt voor. Ik bedoel hiermee wat economen aanduiden met de term *second best*. Als de arbeidsmarkt die in theorie optimaal is, in de praktijk niet te realiseren valt (bijv. door imperfecte informatie), dienen we te streven naar de best haalbare of 'bijna perfecte' arbeidsmarkt.

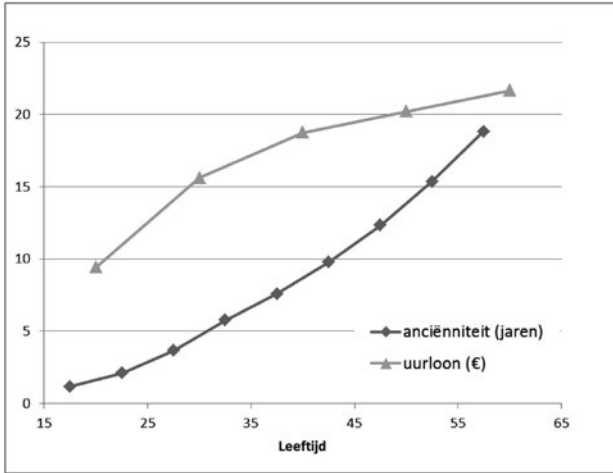
Op die bijna perfecte arbeidsmarkt gaan jongeren na het voltooien van hun opleiding op zoek naar een functie die bij hen past. Dat gaat niet onmiddellijk en zonder problemen - de arbeidsmarkt is niet helemaal, maar *bijna* perfect. Veel jongeren wisselen na enige tijd weer van baan, omdat de baan toch niet precies aansluit bij hun kwaliteiten of hun wensen. Na een paar baanwisselingen vinden zij de baan die het beste bij hen past. Langzaam maar zeker bouwen zij in die baan steeds meer kennis en ervaring op. Hoezeer kennisopbouw tegenwoordig ook wordt gerelateerd aan of zelfs gemeten met deelname aan formele scholing, mijn stelling is dat de meeste mensen de meeste kennis opdoen tijdens hun werk. Doordat werknemers op de bijna perfecte arbeidsmarkt steeds meer kennis en ervaring opdoen, stijgt hun productiviteit gestaag en daarmee ook hun loon.



Een deel van die kennis is algemene kennis en een deel bedrijfsspecifieke kennis.¹ Die laatste heeft alleen waarde in het huidige bedrijf. Als een werknemer van baan wisselt, gaat die bedrijfsspecifieke kennis verloren. Dat levert voor zowel de werkgever als de werknemer een verlies op. De werkgever moet een nieuwe werknemer aannemen die nog niet over die bedrijfsspecifieke kennis beschikt. En de werknemer mist bij een ander bedrijf bedrijfsspecifieke kennis, is daardoor minder productief en zal minder verdienen. Zowel werkgever als werknemer heeft er dus belang bij een duurzame band aan te gaan. Op de bijna perfecte arbeidsmarkt zullen we daarom zien dat de lonen stijgen met de leeftijd en dat het aantal baanwisselingen sterk terugloopt, zodat ook het gemiddelde dienstverband steeds langer wordt. Alleen als een bedrijf moet sluiten of inkrimpen of als een functie verdwijnt, kan een werknemer gedwongen zijn van baan te wisselen. Of als de productiviteit om andere, bv. gezondheidsredenen, gaat dalen.

¹ Dit onderscheid is ontleend aan Becker (1975).

Figuur 1. Leeftijd, loon en anciënniteit op de bijna perfecte arbeidsmarkt



Bron: CBS (Statline); bewerking door de auteur

Figuur 1 toont de relatie tussen leeftijd enerzijds en loon en de duur van het dienstverband (anciënniteit) anderzijds die we op deze bijna perfecte arbeidsmarkt kunnen verwachten. Het loon stijgt met de leeftijd, maar in een afnemend tempo, doordat men geleidelijk meer kennis opdoet. Naarmate men langer bij een bedrijf werkt zal de toegevoegde waarde van de kennis die men in een jaar opdoet afnemen, terwijl de bestaande kennis geleidelijk zal verouderen. Daardoor stijgt het loon steeds minder

snel. Het aantal baanwisselingen wordt steeds kleiner met het ouder worden, waardoor de gemiddelde duur van het lopende dienstverband (de anciënniteit) meer dan evenredig met de leeftijd groeit.

Vier onjuiste veronderstellingen

Het aardige is dat figuur 1 geen fictieve cijfers bevat, maar gebaseerd is op de relatie tussen leeftijd, loon en dienstverband in Nederland! Heeft Nederland dus een bijna perfecte arbeidsmarkt? Dat zou je niet zeggen als je de vele analyses van arbeidseconomen en andere arbeidsmarktdeskundigen hoort. Daarin klinkt veel kritiek op het functioneren van de Nederlandse arbeidsmarkt voor ouderen door. Volgens sommigen is er feitelijk geen (functionerende) arbeidsmarkt voor ouderen. Dat baseren zij op de constatering dat er heel weinig arbeidsmobiliteit is onder ouderen, zodat er nauwelijks ouderen zijn die zich op de 'externe' arbeidsmarkt bewegen. Zoals gezegd, is dat precies wat je zou verwachten op een bijna perfecte arbeidsmarkt. Maar zo'n bijna perfecte arbeidsmarkt bestaat niet, zullen economen tegenwerpen. En juist omdat de arbeidsmarkt verre van perfect is, is er behoefte aan flexibiliteit en dynamiek om die imperfecte arbeidsmarkt zo goed mogelijk te laten functioneren. Als mensen bijvoorbeeld niet op de beste plek zitten, d.w.z. de plek die het beste aansluit bij hun capaciteiten, dan is het beter dat zij van plek verwisselen, wat zich zou manifesteren in arbeidsdynamiek in de vorm van baanwisselingen. De vraag is natuurlijk of echt zoveel ouderen niet op de beste plek zitten. Om dit te kunnen bewijzen, hebben economen een nogal complexe redenering nodig. Daarbij geven zij aan de cijfers voor Nederland in figuur 1 precies de tegenovergestelde interpretatie die ik eraan gaf. Daarvoor moeten zij echter wel een aantal veronderstellingen maken die, op zijn zachtst gezegd, discutabel zijn.

Ten eerste veronderstellen zij meestal dat werknemers automatisch ieder jaar in loon vooruitgaan. Dat zou zijn vastgelegd in cao-loonschalen. Zij zien daarbij echter twee zaken over

het hoofd. Ten eerste is in steeds meer cao's vastgelegd dat de jaarlijkse periodiek geen automatisme is, maar alleen wordt betaald als een werknemer goed functioneert. Ten tweede gelden de periodieken alleen binnen een bepaalde salarisschaal. Meestal kent die niet meer dan tien tot twaalf periodieken. Een medewerker zit dan dus na maximaal twaalf jaar in dezelfde baan op zijn/haar 'top'. Alleen als de werkgever hem/haar naar een hogere loonschaal bevordert, stijgt zijn/haar loon verder. Maar dan is de werkgever blijkbaar van mening dat die medewerker dat waard is ...

Ten tweede veronderstellen veel economen dat de productiviteit van werknemers boven een bepaalde leeftijd gaat dalen. Bij welke leeftijd dat zou zijn is overigens niet zo duidelijk. Natuurlijk weten we dat de fysieke krachten al kort na het dertigste levensjaar gaan afnemen. Daarom zijn er nauwelijks topsporters boven de 33 of 34 jaar. Maar in hoeveel beroepen is fysieke kracht zo doorslaggevend? In de postindustriële samenleving geldt dit in ieder geval voor veel minder beroepen dan in het verleden het geval was. Dan kunnen we ook nog vaststellen dat zaken als vingervlugheid, reactievermogen en ook creativiteit op een gegeven moment afnemen. Maar ook dat zijn factoren die maar in een beperkt aantal beroepen van doorslaggevende betekenis zijn. Andere vermogens, zoals sociale intelligentie, het herkennen van situaties en natuurlijk de ervaring, nemen tot op hoge leeftijd toe. Het hangt sterk af van de specifieke functie die men vervult, welke vaardigheden het belangrijkste zijn en dus ook of de productiviteit met de leeftijd toe- of afneemt. Het gemak waarmee veel economen stellen dat ouderen minder productief zijn dan jongeren, berust dan ook niet op feiten, maar op vooringenomenheid.

Combineren we deze twee veronderstellingen – een automatisch stijgend loon en dalende productiviteit –, dan is de logische conclusie dat de productiviteit op een gegeven moment onder het loonniveau zakt. Het is voor een werkgever dan niet langer rendabel om de medewerker in dienst te houden. Waarom doet hij dat dan toch? Hier komt de derde veronderstelling van economen om de hoek kijken. De strikte ontslagbescherming voor ouderen zou

het heel duur maken om een oudere werknemer te ontslaan. Ook dit is op zijn best een halve waarheid. De veronderstelling dat het duur is om een oudere werknemer te ontslaan is gebaseerd op de z.g. kantonrechttersformule bij ontslag. Die houdt in dat de ontslagvergoeding per dienstjaar toeneemt met de leeftijd: onder 35 jaar levert ieder dienstjaar een halve maand

Dat werkgevers gedwongen zijn hun oudere werknemers meer te betalen dan zij 'waard' zijn is een door economen zorgwekkend vaak herhaald fabeltje.

ontslagvergoeding op, tussen 35 en 45 jaar een maand, tussen 45 en 55 jaar anderhalve maand en boven 55 jaar twee maanden (afgezien van een eventuele correctiefactor). Let wel, het belangrijkste criterium is in deze formule het aantal dienstjaren en niet de leeftijd, maar het is juist dat ouderen in een dienstjaar meer rechten opbouwen dan jongeren. Als een bedrijf het te duur vindt om een niet-productieve oudere te ontslaan, kan hij echter ook de 'normale' route volgen langs het UWV. Dat kost misschien iets meer tijd, maar daar staat

tegenover dat hij geen ontslagvergoeding hoeft te betalen. Hij moet echter wel een goed argument hebben om de werknemer te ontslaan en dus aannemelijk kunnen maken dat deze niet meer goed functioneert. Anders gezegd, een bedrijf moet een goed dossier opbouwen over het functioneren van de medewerker – en waarschijnlijk mankeert het daar bij veel bedrijven aan.

In geval van collectief ontslag wordt nog vaak verwezen naar het ‘last in, first out’-principe (LIFO), waardoor ouderen ook beter beschermd zouden zijn dan jongeren, die vaak later in dienst zijn getreden. Echter, tegenwoordig wordt LIFO gecombineerd met het afspiegelingsprincipe. Dit betekent dat de ontslagen evenredig worden verdeeld over de verschillende leeftijdscategorieën, en dat daarbinnen het LIFO-principe wordt toegepast. Daarmee heeft een oudere werknemer evenveel kans om ontslagen te worden als een jongere werknemer.

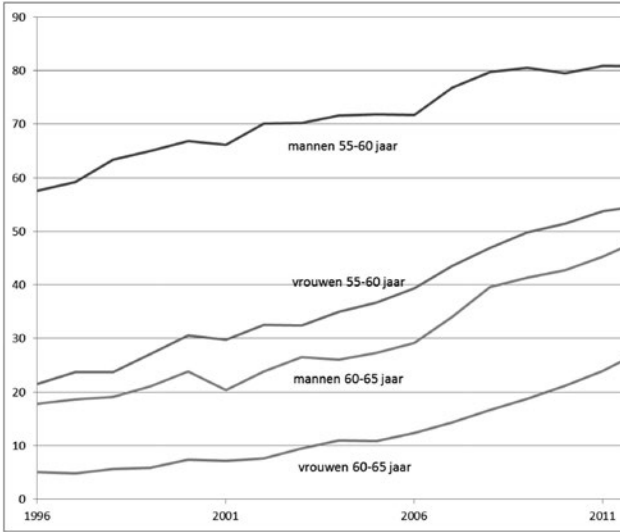
Ouderen verdienen echt niet automatisch elk jaar meer geld. De jaarlijkse periodiek is aan een maximum aantal jaren gebonden en is geen automatisme, maar gevolg van een beoordeling van het functioneren.

De veronderstelling dat werkgevers wel gedwongen zijn hun oudere werknemers meer te betalen dan zij ‘waard’ zijn doordat de lo-

nen ieder jaar automatisch omhoog gaan en doordat ouderen bijna niet ontslagen kunnen worden, is dan ook een fabeltje. Ik vind het nogal zorgwekkend dat dit fabeltje met grote regelmaat door vooraanstaande economen wordt herhaald.

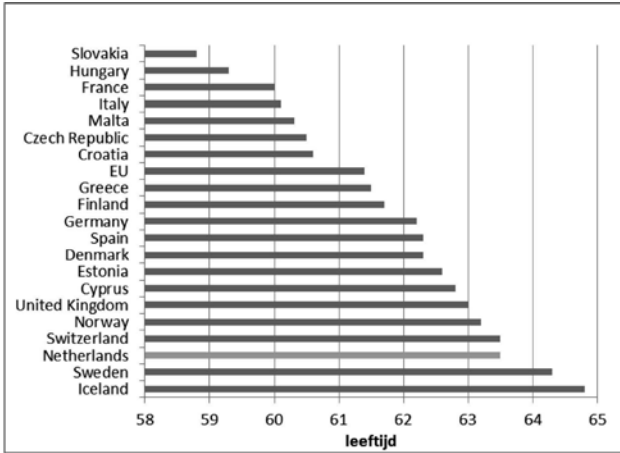
Een laatste veronderstelling die veelvuldig wordt gemaakt, maar niet op feiten berust, is dat Nederland op het gebied van de arbeidsdeelname van ouderen vrij slecht presteert. Dat was in het verleden inderdaad het geval. In de jaren tachtig was de arbeidsparticipatie van ouderen om twee redenen zeer laag. Ten eerste stelde de vut veel oudere werknemers in staat rond hun zestigste en soms nog eerder te stoppen met werken zonder groot verlies van inkomen. Zoals bekend zijn die vut-regelingen nu in principe allemaal afgeschaft, al gelden voor sommige groepen nog wat overgangsregelingen. Ten tweede was de arbeidsdeelname van oudere vrouwen zeer laag, simpelweg omdat de arbeidsdeelname van vrouwen in het algemeen lange tijd zeer laag was. Die arbeidsparticipatie stijgt met ieder volgend cohort vrouwen dat de arbeidsmarkt betreedt, maar het duurt natuurlijk een aantal decennia voor die cohorten tot de ouderen behoren. Daardoor zal de arbeidsdeelname van oudere vrouwen nog wel enige tijd blijven stijgen. Inmiddels werkt 80% van de mannen tussen 55 en 60 jaar en 49% van de mannen tussen 60 en 65 jaar; voor vrouwen zijn deze percentages respectievelijk 55 en 28 (figuur 2). De gemiddelde uittredingsleeftijd van mannen bedraagt nu 63,9 jaar en van vrouwen 63,1 jaar. Na Zweden en IJsland kent Nederland nu de hoogste uittredingsleeftijd van Europa (figuur 3).

Figuur 2. Arbeidsdeelname van ouderen naar leeftijd en geslacht, 1996-2012 (in % van de betreffende bevolkingsgroep)



Bron: CBS (Statline)

Figuur 3. Gemiddelde uittredingsleeftijd in de EU, 2009



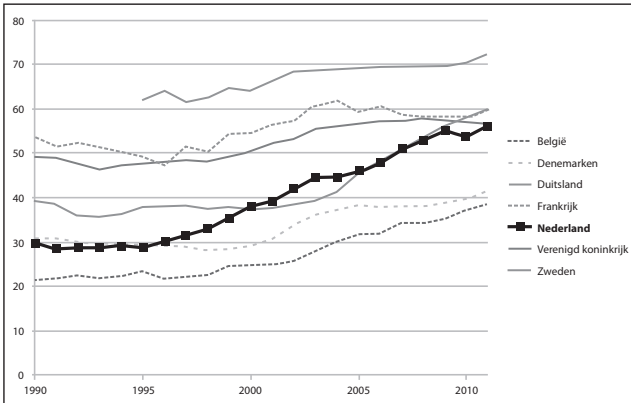
Bron: Eurostat

De stijging van de arbeidsdeelname van ouderen in Nederland mag ronduit spectaculair heten. In figuur 4 vergelijk ik Nederland met een aantal andere EU-landen. Hieruit blijkt dat in geen van deze landen de arbeidsdeelname van ouderen zo sterk is gestegen als in Nederland. Let wel, in deze periode is er niets noemenswaardigs veranderd aan de loonopbouw in Nederland, aan de mobiliteit van ouderen of aan de ontslagbescherming. Blijkbaar is het dus mogelijk

grote vooruitgang te boeken in de arbeidsparticipatie van ouderen zonder aan deze drie knoppen te draaien, die momenteel zo'n grote rol spelen in de discussie. Wat natuurlijk wel van eminent belang is geweest, is de vervanging van de vut door regelingen voor flexibel pensioen. Deze veranderingen hadden twee belangrijke, samenhangende effecten: de leeftijd waarop men met een uitkering van 70-80% van het salaris kon uittreden, ging een aantal jaren omhoog en de hoogte van de pensioenuitkering werd afhankelijk van de leeftijd van

uittreden. Vroeger was je ‘een dief van je eigen portemonnee’ als je geen gebruik maakte van de vut, nu kun je je portemonnee juist nog wat extra spekken door langer door te werken.

Figuur 4. Arbeidsdeelname van ouderen (55-64 jaar) in een aantal EU-landen, 1990-2011 (% van de relevante bevolking)



De erosie van het impliciete contract

Voordat u gaat denken dat ik alleen maar een lofzang houd op de arbeidsmarkt voor ouderen in Nederland, moet ik op twee serieuze problemen wijzen, die het verdienen in het debat over de arbeidsmarktpositie van ouderen meer aandacht te krijgen dan ze tot nu toe hebben gekregen.

Het eerste betreft de erosie van het impliciete contract tussen werkgever en werknemer en het tweede de positie van werkloze ouderen.

Ik keer even terug naar de bijna perfecte arbeidsmarkt waarmee ik begon. Daar valt nog een element aan toe te voegen dat al eind jaren zeventig is gesuggereerd door de Amerikaanse econoom *Edward Lazear* in een artikel met de titel *Why is there mandatory retirement?* (1979). Gezien de wijze waarop de vakbonden zich verzetten tegen verhoging van de pensioenleeftijd, zou je denken dat het verplicht pensioen er vooral is ter bescherming van de werknemers. Om te voorkomen dat zij moeten doorwerken tot zij er letterlijk bij neervallen is ooit de pensioneringsleeftijd van 65 jaar ingevoerd, toch? Lazear beweert echter het omgekeerde: verplichte pensionering is er om de werkgever te beschermen!

Dat zit zo. Om de geleidelijke opbouw van kennis en ervaring over de loopbaan in de bijna perfecte arbeidsmarkt te stimuleren, sluiten werknemer en werkgever een impliciet contract. Impliciet wil zeggen dat het niet formeel, op papier, is vastgelegd, maar een stilzwijgende overeenstemming betreft. Dit houdt in dat de jonge medewerker accepteert dat hij minder betaald krijgt dan overeenkomt met zijn productiviteit, in de verwachting dat hij op latere leeftijd, als hij meer kennis en ervaring heeft, meer betaald krijgt en aan het eind van zijn loopbaan zelfs meer verdient dan zijn productiviteit. Dit geeft de werknemer een sterke

prikkel om zich in te zetten voor zijn bedrijf en zoveel mogelijk kennis op te doen. Als hij zou overstappen naar een ander bedrijf dat hem op dit moment meer betaalt, mist hij op langere termijn het loonvoordeel van bij zijn huidige baas blijven. Voor de werkgever is dit impliciete contract gunstig omdat de medewerker uiteindelijk, over zijn hele loopbaan, productiever en trouwer zal zijn dan een medewerker die precies overeenkomstig zijn productiviteit wordt betaald. Kortom, het impliciete contract biedt, zoals we dat tegenwoordig noemen, een win-win-situatie.

Er is echter een complicatie. Als de medewerker aan het eind van zijn loopbaan meer verdient dan zijn productiviteit rechtvaardigt, ondervindt het bedrijf een sterke prikkel om het contract te verbreken en de werknemer alsnog te ontslaan. Dan heeft het bedrijf wel geprofiteerd van het relatief lage loon aan het begin van de carrière en hoeft het aan het eind niet het (te) hoge loon te betalen. Een bedrijf dat dit zou doen, zou overigens wel reputatieverlies leiden. Niettemin is het voor zowel de werkgever als de werknemer beter als de werkgever niet in de verleiding komt. Een strikte ontslagbescherming is dus gewenst om opportunistisch gedrag van bedrijven te voorkomen, zodat het vertrouwen in het impliciete contract wordt ondersteund.

Echter, die ontslagbescherming kan niet onbeperkt voortduren. Als de productiviteit van de werknemer voorbij een gegeven leeftijd toch gaat dalen, wordt het anders te aantrekkelijk voor de werknemer om te blijven werken tegen een hoog salaris. Op een gegeven moment (lees: leeftijd) moet de werkgever de medewerker dus kunnen dwingen om te stoppen met werken. Verplichte pensionering is daarvoor het aangewezen instrument, aldus Lazear.

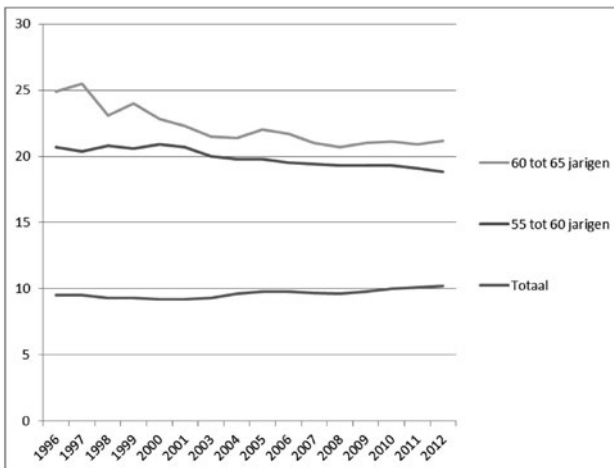
Als deze analyse correct is, is het dus geen teken van een slecht functionerende arbeidsmarkt als het salaris van oudere werknemers hoger is dan hun productiviteit. Integendeel, dit past juist in het beeld van de bijna perfecte arbeidsmarkt. Om twee redenen staat dit impliciete contract echter onder druk.

In de eerste plaats kan het contract alleen worden geëffectueerd als werkgever en werknemer een langdurige relatie aangaan. Misschien niet per se een baan voor het leven, maar toch wel het perspectief op een dienstverband van minimaal 20 en misschien wel 30 jaar. Nu wordt algemeen aangenomen dat de baan voor het leven tot het verleden behoort en dat dienstverbanden steeds korter worden. Het zal duidelijk zijn dat jongere medewerkers niet meer genoeg zullen nemen met een beloning onder hun productiviteit als zij niet meer het vooruitzicht hebben om later meer dan hun productiviteit te verdienen. En uiteraard kan dat alleen bij dezelfde werkgever, want een ander bedrijf heeft er geen belang bij om deze werknemer als hij wat ouder is, meer te betalen dan zijn productiviteit rechtvaardigt. Als dienstverbanden korter worden, kan het impliciete contract dus geen stand houden en zullen loon en productiviteit op ieder moment van de levensloop in balans moeten zijn. Echter, zo'n wijziging in het impliciete contract kan men redelijkerwijze alleen voor jongeren laten ingaan. Oudere werknemers zouden dit anders dan terecht als contractbreuk ervaren – zelfs als dit nooit formeel is vastgelegd. Dit verklaart ook de vele negatieve reacties op het voor-

stel van Capgemini om het loon van oudere werknemers neerwaarts aan te passen aan hun productiviteit.

Overigens is het goed op te merken, dat er weinig aanwijzingen zijn dat dienstverbanden daadwerkelijk zoveel korter duren dan vroeger, anders dan bijna iedereen lijkt te veronderstellen. Over de periode van 15 jaar waarover we vergelijkbare cijfers van het CBS hebben is de gemiddelde duur van het (lopende) dienstverband zelfs iets toegenomen (figuur 5). Wel is de gemiddelde baanduur van oudere werknemers wat afgenomen, maar niettemin bedraagt deze voor 55-plussers nog rond de twintig jaar. Op grond hiervan is er niet zoveel reden om te menen dat het impliciete contract geen stand kan houden.

Figuur 5. Anciënniteit van werknemers (aantal jaren in dienst bij huidige werkgever), totaal en naar leeftijd, 1996-2012



Bron: CBS (Statline)

Als echter het dominante beeld een geheel andere is, en jongeren daardoor niet meer in het impliciete contract geloven, zal het er niettemin toch snel mee gedaan zijn. De gevolgen daarvan kunnen de werkgevers overigens nog weleens koud op hun dak vallen. Als zij namelijk lonen en productiviteit meer in lijn willen brengen, zullen zij niet alleen ouderen minder kunnen betalen, maar ook jongeren meer moeten betalen. En terwijl die ouderen zich waarschijnlijk flink zullen verzetten tegen loonsverlaging, zullen jongeren, in ieder geval als de arbeidsmarkt aantrekt, zonder veel moeite werkgevers tegen elkaar kunnen uitspelen en een hoger loon eisen.

In de tweede plaats staat het impliciete contract onder druk door de verhoging van de pensioenleeftijd. Zoals gezegd dient de verplichte pensioenleeftijd ter bescherming van de werkgever. Als die leeftijd omhoog gaat, levert dat ook de werkgever een probleem op. Dan moet

hij een oudere werknemer immers enkele jaren langer dan hij oorspronkelijk – 20 of 30 jaar geleden - had verwacht, boven diens productiviteit betalen. Feitelijk treden de meeste werknemers nu al later uit, dan de meeste werkgevers waarschijnlijk in de jaren '80 of '90 verwachtten. Dit is een probleem dat ook de vakbonden serieus moeten nemen als zij willen dat werknemers tot de officiële pensioenleeftijd kunnen doorwerken. Onvermijdelijk komt dan het D-woord om de hoek kijken: demotie. Als we demotie definiëren als het neerwaarts aanpassen van het loon aan de productiviteit van de werknemer, eventueel in combinatie met een aanpassing van de functie, dan kan demotie per definitie alleen aan de orde zijn als de beloning daadwerkelijk hoger is dan de productiviteit. Dit zal de werkgever dus aannemelijk moeten maken, bijvoorbeeld door aan te tonen dat de werknemer minder presteert dan vroeger, maar evenveel of meer verdient. Vervolgens dient het impliciete contract zoveel mogelijk te worden gerespecteerd.

Aanpassing van het loonprofiel (demotie), scholing en functieaanpassing in relatie tot striktere ontslagbescherming voor ouderen zijn mooie thema's voor een sociaal akkoord.

Stel, om de gedachten te bepalen, dat het oorspronkelijke impliciete contract was gebaseerd op de verwachting dat de werknemer op 63-jarige leeftijd zou stoppen; door de verhoging van de pensioenleeftijd wordt dit nu 66 jaar. In plaats van op 63-jarige leeftijd het loon te verlagen, zou

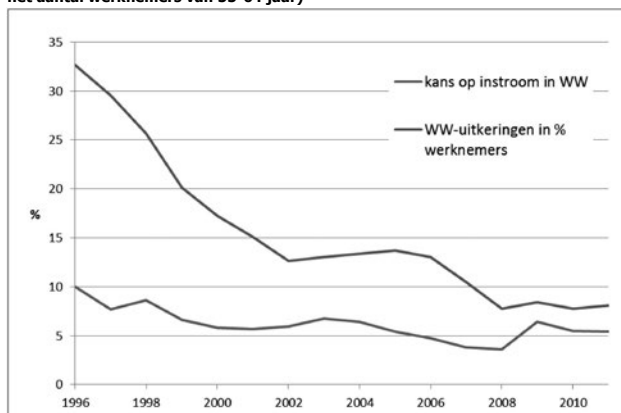
je dan kunnen afspreken om het loon vanaf 60 jaar in beperktere mate, geleidelijk, aan te passen (bv. geen periodieken en geen initiële loonsverhoging meer), om zo de gevolgen over een langere periode (zes i.p.v. drie jaar) te spreiden en te verzachten. Hierover dienen bij voorkeur afspraken te worden gemaakt met de vakbonden. In plaats van geheel afstand te nemen van het impliciete contract, is het beter om het aan te passen aan veranderende omstandigheden. Dan blijft er ook voor jongeren voldoende reden om vertrouwen in dit contract te houden.

Een klein maar venijnig probleem: werkloze ouderen

Het laatste probleem dat ik wil aansnijden is dat van oudere werklozen. Dit is verreweg het lastigste probleem als het gaat over de arbeidsmarkt voor ouderen. En hiervoor is helaas geen pasklaar antwoord beschikbaar.

De omvang van het probleem dient men overigens wel in het juiste perspectief te zien. Ouderen hebben nog altijd minder kans om werkloos te worden dan jongere werknemers: slechts een op de twintig oudere werknemers wordt jaarlijks werkloos. Bovendien is die kans sinds het midden van de jaren negentig gedaald (figuur 6). Het aantal ouderen dat een werkloosheidsuitkering ontvangt is in verhouding tot het aantal werkende ouderen zelfs spectaculair gedaald: in 1996 was er op drie oudere werknemers één oudere in de WW, momenteel is dat een op de twaalf oudere werknemers. Dit komt ten dele doordat de maximale duur van de WW-uitkering is verkort en ten dele doordat er steeds meer werkende ouderen zijn. Deze cijfers laten zien dat er in de omvang van het beroep van ouderen op de WW geen reden kan worden gevonden om de WW voor ouderen ingrijpend te hervormen.

Figuur 6. Kans op instroom en aantal ouderen in de WW, 1996-2011 (in % van het aantal werknemers van 55-64 jaar)



Bron: UWV (Statistische tijdreeksen 2011, Kwantitatieve informatie 2011), CBS (Statline); bewerking door de auteur

deren ook duur, doordat het werkgevers veel kost om hen te ontslaan en doordat ze ouderen in staat stelt een te hoog loon te blijven eisen.

Op deze redenering valt nogal wat af te dingen. Allereerst dient men zich te realiseren, dat als een oudere werknemer meer kost dan zijn productie opbrengt, het meestal maatschappelijk verlies oplevert als hij wordt ontslagen. Veel economen menen dat de productiviteit (te) laag is, doordat de oudere niet meer op de goede plaats zit. Door hem te prikkelen of te dwingen uit te zien naar ander werk (zeg maar: door hem te ontslaan), kan hij op een plek terecht komen waarin hij productiever is. Ongetwijfeld komt het voor dat mensen vastgeroest raken in hun baan en juist als zij gedwongen worden ander werk te zoeken, weer helemaal opbloeien. Maar de kans is minstens zo groot, en waarschijnlijk groter, dat men uiteindelijk terecht komt in een baan waarin men minder productief is, simpelweg doordat de opgebouwde bedrijfsspecifieke kennis niet meer bruikbaar is. Na een periode van werkloosheid gaan de meeste mensen die weer werk vinden daarom minder verdienen dan voor hun werkloosheid. Dus zelfs als ouderen in hun huidige baan duurder zijn dan hun productiviteit, zijn zij in de meeste gevallen in hun huidige baan productiever dan in een andere baan. In plaats van de baan-baan-mobiliteit van ouderen te stimuleren, wil ik er daarom voor pleiten om deze te beperken door de ontslagbescherming van ouderen aan te scherpen. Dit zou wel moeten samengaan met afspraken met de vakbonden over aanpassing van het loonprofiel (demotie dus). Dit zou een mooi thema kunnen zijn voor een sociaal akkoord tussen vakbonden, werkgevers en overheid: striktere ontslagbescherming voor ouderen in ruil voor afspraken over demotie, maar ook functieaanpassing en scholing. Oudere werknemers zouden bijvoorbeeld voor de keuze gesteld kunnen worden: ofwel scholing volgen om hun productiviteit op peil te houden, ofwel accepteren dat hun loon en functie neerwaarts worden aangepast.

Maar ook dan zullen er altijd nog ouderen werkloos worden, bijvoorbeeld doordat hun bedrijf inkrimpt. En bovendien zitten we met de huidige oudere werklozen. Merkw aardig genoeg

zijn veel economen ervan overtuigd dat hiervoor juist een versoepeling van het ontslagrecht de beste aanpak is. De strikte huidige ontslagbescherming van ouderen zou werkgevers doen terugschrikken om ouderen aan te nemen. Echter, zoals opgemerkt, is de ontslagbescherming vooral gerelateerd aan het aantal dienstjaren. Een oudere werknemer die pas kort in dienst is, heeft dus ook weinig ontslagbescherming. Daar komt bij dat een werkgever een oudere werknemer ook eerst op een tijdelijk contract kan aannemen, zodat er in het geheel geen belemmeringen zijn om weer afscheid van hem te nemen als hij niet bevalt.

Ontslagbescherming kan dan ook niet verklaren waarom werkgevers zo terughoudend zijn om ouderen aan te nemen. Er lijkt hier vooral sprake te zijn van negatieve stereotypingen van ouderen: lage productiviteit, weinig flexibel en creatief, vaak ziek. Hoe weinig bewijs hiervoor ook bestaat, dit beeld kan een ernstige belemmering vormen om oudere sollicitanten aan te nemen. Dergelijke beeldvorming is helaas niet eenvoudig te beïnvloeden. Hopelijk krijgen werkgevers steeds meer positieve ervaringen met oudere werknemers, simpelweg omdat hun personeelsbestand door de vergrijzing ook ouder wordt en het personeel bovendien later met pensioen gaat. Als een substantieel deel van je zittende personeel 50-plus of 55-plus is en nog goed functioneert, waarom zou je dan niet ook een 50-plusser willen aannemen?

Een ander probleem is dat oudere werklozen in een nieuwe baan, zoals opgemerkt, vaak minder productief zijn dan in hun oude baan, doordat zij geen bedrijfsspecifieke kennis hebben. Bovendien kan voor hen bij een nieuwe werkgever per definitie geen impliciet contract gelden. Dit betekent dat oudere werklozen veelal een dubbele stap terug moeten zetten in salaris, waardoor zij onder hun werkloosheidsuitkering terecht kunnen komen. Beperking van de loongerelateerde WW-duur tot één jaar, zoals het kabinet wil, lijkt daar een oplossing voor te bieden. Het is echter zeer de vraag of dit het gewenste effect zal hebben. In het eerste half jaar van de werkloosheid, als de uitkering nog relatief hoog is, is de kans om werk te vinden het grootst. Maar veel oudere werklozen willen dan waarschijnlijk alleen een baan op hun oude loonniveau accepteren. Als de uitkering na een jaar omlaag gaat en men alsnog een lager betaalde baan wil aanvaarden, is men al zo lang werkloos dat de kans op werk veel kleiner is geworden. Bovendien is verkorting van de WW-duur wel heel hardvochtig voor oudere werklozen die echt niet in staat zijn een andere baan te vinden. Iemand die bijvoorbeeld dertig jaar heeft gewerkt valt dan al na een jaar terug op bijstandsniveau.

De arbeidsdeelname van ouderen is nergens zo sterk gestegen als in Nederland. En dat zonder noemenswaardige veranderingen aan de loonopbouw, de mobiliteit of de ontslagbescherming.

Beter lijkt het mij om oudere werklozen vanaf het begin een fikse financiële prikkel te bieden om een lager betaalde baan te aanvaarden. Te denken valt aan een substantiële loonsuppletie of behoud van een deel van de WW-uitkering, waardoor men in ieder geval beduidend meer overhoudt dan de WW. De overheid heeft altijd nogal moeilijk gedaan over het combineren van werk met een uitkering, uit angst dat mensen te lang in een uitkering blijven hangen.

Als het risico op langdurige werkloosheid – en dus op een lange uitkeringsduur – echter erg groot is, zoals bij ouderen, is het positieve effect op werkhervatting veel belangrijker dan een eventuele verlenging van (gedeeltelijke) uitkeringsafhankelijkheid.

Tot besluit

Hoewel ik het niet zou wagen om te beweren dat Nederland een bijna perfecte arbeidsmarkt heeft, durf ik wel te stellen dat de Nederlandse arbeidsmarkt daar dichterbij staat dan menige arbeidsmarkt die ons als wenkend voorbeeld wordt voorgehouden (denk aan Denemarken of de VS). Waarom zouden we liever een arbeidsmarkt hebben waarop ouderen minder gaan verdienen dan een arbeidsmarkt waarop het loon aan het eind van de carrière op peil blijft? Waarom zouden we liever een arbeidsmarkt hebben waarop oudere werknemers nog frequent van baan wisselen – met alle materiële en psychische kosten vandien – in plaats van een arbeidsmarkt waarop ouderen zo goed op hun plek zitten dat zij tot hun pensioen in hun huidige baan kunnen blijven functioneren? Als de Nederlandse arbeidsmarkt met deze kenmerken bovendien ook internationaal goed scoort op de arbeidsdeelname van ouderen (en vooral de stijging daarvan) en de uittredingsleeftijd, dan zou men zich wel drie maal moeten bedenken alvorens de instituties van de Nederlandse arbeidsmarkt ingrijpend te willen hervormen.

Zoals gezegd is enige aanpassing wel gewenst, in verband met de verhoging van de AOW-leeftijd. Een wat andere vormgeving van het profiel van loon, functie en ontslagbescherming aan het eind van de loopbaan verdient serieuze overweging. Tenslotte is er dan het meest nijpende probleem van de oudere werklozen. De gedachte dat zij het meest geholpen zijn met vermindering van bescherming is een gevaarlijke misvatting. Als daardoor meer ouderen werkloos worden en meer werkloze ouderen zonder inkomensbescherming komen, zonder dat er meer ouderen aan het werk gaan, is dat in dubbel opzicht een stap achteruit. Dan verdient het verre de voorkeur om juist meer ontslag- en inkomensbescherming te bieden, maar dan wel in combinatie met een sterke prikkel om een lager betaalde baan te aanvaarden. De belangrijkste hindernis is hier echter de beeldvorming van ouderen bij werkgevers en, zoals gezegd, heb ik daarvoor weinig anders te bieden dan geduld.

Literatuur

Becker, G.S. (1975). *Human capital*. Second edition. Chicago/London: The University of Chicago Press.

Lazear, E. (1979). Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy* 87(6), 1261-1284.

Discussie

Paul Schnabel: dank je wel Paul, volgens mij heeft iedereen ademloos geluisterd naar je lezing met een aantal verrassende inzichten. Soms dacht ik “klopt dit nou wel?” En dat is ook goed, want dat betekent dat je nieuwe dingen hebt gehoord die anders waren dan je gedacht had. Meestal werpen die dan wel meteen de vraag op “hoe hebben jullie dat onderzocht?” Mijn antwoord is dan altijd: “dat hebben wij goed onderzocht, maar

de uitkomst bevalt u niet.” Dus deze vraag gaan wij niet stellen, maar alle andere vragen mogen wel gesteld worden.

Tielenius Kruythof: U heeft het over een impliciet contract, dat je als werknemer een laag salaris accepteert en daarbij verwacht dat je later meer krijgt. Is dat niet een Hineininterpretation? Het is bij mij tenminste niet bekend dat het bij onderhandelingen meegenomen wordt dat als je later minder produceert, je toch meer krijgt. En mijn tweede vraag geldt die oudere die langer, duurzaam, in dienst moet blijven. Ik heb de indruk dat vooral economische factoren hierbij een rol spelen. Maar dat beeld van de oudere die minder produceert: zijn er ook voorbeelden waarbij ouderen juist graag in dienst gehouden worden? Zouden zulke voorbeelden niet een andere blik op de economische waarde van die ouderen kunnen werpen? Het is mijzelf overkomen dat ik na mijn 65^e gevraagd werd in het kabinet Rechter Commissaris. Daar zat ik tussen de jonge rechters en ambtenaren in opleiding en wilden ze tot mijn verbazing een oudere heer in hun midden hebben. **De Beer:** een impliciet contract wordt niet formeel uit-onderhandeld. Maar ik denk dat veel mensen ca 30 jaar geleden bij hun sollicitatie voor ogen hadden dat ze langdurig ergens gingen werken en dat ze daar in de loop van de tijd steeds meer zouden gaan verdienen. Dàt was het dominante beeld. M.b.t. uw tweede vraag: ik ben er een groot voorstander van om onderzoek te gaan doen naar de meerwaarde van ouderen in organisaties, maar dan wel het onderzoek beperken tot zaken die daadwerkelijk te maken hebben met hun kennis en ervaring en niet het puur economische voordeel. Er zijn mij voorbeelden bekend waar op universiteiten aan gepensioneerden baantjes worden aangeboden tegen een habbekrats, zodat die gepensioneerden nog, bijvoorbeeld, kunnen assisteren bij onderwijstaken. Daarmee wordt de positie van de mensen onder de 65 verzwakt, en dat moeten we niet hebben.

Paul Schnabel: een interessant voorbeeld van ouderen die nog lang doorwerken zijn wereldberoemde dirigenten, denk aan Mariss Janson en Bernard Haitink. Daarover praat niemand in de zin van ‘dat kan toch eigenlijk niet!’ **De Beer:** het probleem is dat het bezit van langdurige ervaring in toenemende mate bij bedrijven minder gewaardeerd wordt. Het hangt samen met de beweging van het steeds vaker voorkomen van reorganisaties binnen bedrijven. Ouderen willen dan vaak niet meer mee doen omdat zij het allemaal al één of meerdere keren hebben meegemaakt en ze er geen van verbetering door gemerkt hebben. Men vindt het feit dat mensen een ervaring van 5 of 10 jaar hebben per definitie nutteloos omdat men denkt dat alles wat van belang is, recent ontdekt is. Dit is, lijkt mij, een breed gedeeld gevoel in onze samenleving. En als dat beeld niet verdwijnt, vrees ik dat ouderen nooit de waardering zullen krijgen die ze eigenlijk verdienen. **Schnabel:** bij het Rijk worden alle functies niet langer dan zeven jaar vervuld. De bedoeling was natuurlijk doorstroming en dat mensen niet vastroesten op hun plek, maar er gaat wel veel ervaringsdeskundigheid verloren.

Van den Brandt (Ned. Ver. van Organisaties voor Gepensioneerden): Ik ben IT-er van huis uit en als ik uw grafieken zie, dan heb ik een sterke neiging om differentiatie voor te

stellen. Technische IT-ers worden geacht met 50-55- jaar het toneel te verlaten want die zijn dan niet goed inzetbaar meer , terwijl bijvoorbeeld managers uit die sector nog heel goed door kunnen gaan. Als ik die grafieken zie moet ik, hier aan het Spaarne gezeten, denken aan de woorden van Godfried Bomans: 'een statisticus waadde door een rivier met een gemiddelde diepte van een halve meter... en hij verdronk.' Differentiatie naar beroepsgroep en sector zou enorm helpen. **De Beer:** u heeft gelijk dat ik een globaal beeld heb geschetst. Ik denk dat ik ver over de mij toegemeten tijd zou zijn heengegaan als ik voor iedere beroepsgroep en sector afzonderlijke getallen had moeten presenteren. Het gaat om de redenering. Ik erken dat als je hier praktische consequenties aan zou willen verbinden, dus als je als vakbonden en werkgevers afspraken zou willen maken over het loonprofiel, scholing en andere maatregelen om het langer doorwerken mogelijk te maken, dat je dat dan op maat moet snijden. Het lastige is wel, en daar heb ik geen sluitend antwoord op, of je in regelingen die de overheid garandeert, differentiatie moet aanbrengen, zoals verplichte pensioenleeftijd of de leeftijd waarop de AOW ingaat. Ik ben er erg huiverig voor dat als de overheid allerlei categorieën gaat onderscheiden, er zich ongewenste effecten zullen gaan voordoen. Hier kunnen de sociale partners, naar mijn idee, uitstekend werk doen.

Mevrouw Lous van Embden Andres: het zou goed zijn om nog eens heel goed te kijken naar de situatie in Denemarken. Daar is géén regeling voor ontslagvergoeding en de arbeidsmobiliteit is veel hoger dan in Nederland. Er is daar wel een goede werkloosheidsuitkering, maar de mobiliteit is veel beter dan hier. **De Beer:** wèl de mobiliteit, maar niet de arbeidsparticipatie. In Denemarken zie je dat het loonprofiel van ouderen aan het eind van hun loopbaan omlaag gaat. Dat is logisch: als je vaker van baan wisselt, bouw je minder bedrijfsspecifieke kennis op, je hebt dan ook niet het impliciete contract en dat hoort bij de afname van arbeidsproductiviteit. Maar aangezien er in Denemarken niet beter gescoord wordt op het gebied van de arbeidsparticipatie van ouderen, en ook niet met betrekking tot de werkloosheid van ouderen, is het de vraag 'waarom zouden we dan voor dat model kiezen?' **Mevrouw van Embden:** de arbeidsparticipatie van ouderen in Denemarken heeft vooral te maken met de pensioenregelingen daar. Als de pensioenregelingen daar zouden ontbreken, dan zou de arbeidsparticipatie omhoog gaan. Het is een feit dat daar eerder ouderen worden aangenomen dan hier. **De Beer:** eerst creëer je dan een groter probleem: méér ouderen worden werkloos, vervolgens wordt het probleem opgelost doordat er meer ouderen worden aangenomen. Per saldo wordt het probleem daar, naar mijn idee, niet kleiner van.

Kees Knipscheer: u voorzag een probleem met het doorwerken tot 67 en dat gaat gespreid worden over vijf of tien jaar en u zegt dan: de productiviteit neemt af in die laatste jaren. Maar ik neem aan dat de productiviteit van een 50-jarige in 1980 niet dezelfde is als van iemand van dezelfde leeftijd in 2010. In die zin is het een spreiding van productiviteit die die twee jaar zeker zal neutraliseren. **De Beer:** op zichzelf juist; iedereen is gemiddeld- over zijn gehele loopbaan genomen- productiever geworden, dankzij de moderne ontwikkelingen en opleidingen, maar dat neemt niet weg dat er in die tweede

periode een moment kan zijn waarop die productiviteit gaat dalen. Ik zeg niet dat de productiviteit in alle beroepen bij een 67-jarige lager is dan die bij een 65-jarige, maar er zullen ongetwijfeld gevallen zijn waarbij dat wel zo is, en dan vind ik, dat als je tot 67 doorwerkt en je zit op een hoog loon, er over te praten moet zijn.

Maarten van Veen: Ik vraag me af of de koppeling tussen loon en productiviteit een theoretisch model is.... Als ik terugdenk aan het bedrijf waar ik 20 jaar gewerkt heb, Hoogovens. Aan een hoogoven wordt door vijf ploegen, elke ploeg bestaande uit acht of meer mensen, jongeren en ouderen door elkaar, gewerkt, dan kun je geen onderscheid maken in individuele productiviteit. En ik denk dat dit in de bouw en allerlei andere sectoren ook zo is. Dus ik denk dat de koppeling tussen loon en productiviteit erg wetenschappelijk is. **De Beer:** het is gebaseerd op een theoretisch model, dat klopt. Ik erken, en dat heb ik ook gezegd, dat het héél moeilijk is om productiviteit in de praktijk te meten. Maar een bedrijf is wel in staat om vast te stellen of het loon dat het in totaal aan zijn gehele personeel betaalt uiteindelijk opweegt tegen de winst van het bedrijf. Als dan blijkt dat een bepaald loonprofiel, een bepaald carrièreprofiel, en een bepaalde ontwikkeling die aan mensen geboden wordt, binnen een bedrijf dat bedrijf structureel sterk maakt, de concurrentiepositie van het bedrijf goed is, dan heeft zo'n bedrijf blijkbaar een optimaal carrière- loonprofiel.

