



Royal Netherlands Academy of Arts and Sciences (KNAW) KONINKLIJKE NEDERLANDSE AKADEMIE VAN WETENSCHAPPEN

Moeilijkste problemen rond de oudere werknemer komen nog

van Dalen, H.P.; Henkens, C.J.I.M.

published in

Me Judice

2008

[Link to publication in KNAW Research Portal](#)

citation for published version (APA)

van Dalen, H. P., & Henkens, C. J. I. M. (2008). Moeilijkste problemen rond de oudere werknemer komen nog. *Me Judice*, 1(18-9-2008).

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the KNAW public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the KNAW public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

E-mail address:

pure@knaw.nl

Moeilijkste problemen rond de oudere werknemer komen nog



Harry van Dalen
Universiteit van Tilburg, CentER en NIDI



Kène Henkens
Nederlands Interdisciplinair Demografisch Instituut, Den Haag

Harry van Dalen, Kène Henkens

18-09-2008

Langer doorwerken is een van de centrale thema's van de Miljoenennota. Hoewel er vooruitgang wordt geboekt met de verhoging van de arbeidsparticipatie dreigt het beleid onevenwichtig te worden door de eenzijdige nadruk hierop. Het draait echter om participatie én productiviteit. Daarnaast wordt te gemakkelijk over de vraag heengestapt hoe een verhoging van de pensioenleeftijd de gevestigde rechten van werkgevers en jongere en oudere werknemers aantast.

De **Miljoenennota 2009** en alle aangekondigde plannen erom heen maken duidelijk dat de wankele positie van de oudere werknemer dit kabinet aan het hart gaat. Werknemers mogen hun AOW maximaal vijf jaar uitstellen en per jaar langer doorwerken kunnen ze 5 % extra AOW verdienen, werknemers krijgen een bonus wanneer ze hun pensionering ophouden tot hun 62ste of later en ga zo maar door. En of dat niet genoeg is praktiseert het huidige kabinet op intensieve wijze 'management by speech' om een cultuuromslag te bewerkstelligen. Premier Balkenende kon onlangs nog vermanend het werkgeversvolk toespreken met de boodschap "**Het moet afgelopen zijn met de leeftijdsdiscriminatie.**" Minister Donner laat zich ook niet onberoerd en filosofeert bij tijd en wijle met de benen op tafel over nog veel langer doorwerken. De arbeidsmarktcijfers lijken het kabinet gelijk te geven. De laatste jaren is de participatie langzaam maar zeker aan het stijgen. Blijkbaar begint niet alleen de oudere werknemer meer te werken, ook het beleid.

Kern van probleem

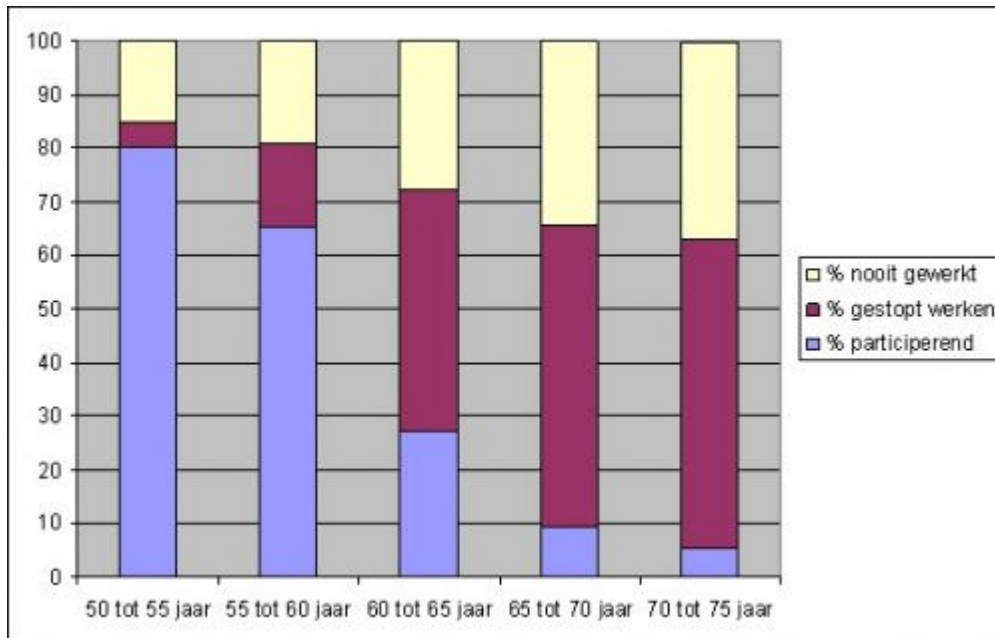
Toch moet dat optimisme enigszins getemperd worden omdat de moeilijkste problemen van een vergrijzende arbeidsmarkt nog volgen en het kabinet met plannen komt die de kern van het probleem niet aanpakken. Het grootste gevaar van dit moment is dat het kabinet alleen maar inzet op participatieverhoging en niet kijkt naar de kwaliteit van de beroepsbevolking die men aanzet tot langer doorwerken. De verhouding tussen productiviteit en beloning en het gebrek aan mobiliteit zijn de échte moeilijke onderdelen van een vergrijzende arbeidsmarkt.

Participatie gaat door

De verhoging van de arbeidsparticipatie is overigens een doelstelling die men welhaast met vingers in de neus kan bereiken. Dat is deels te danken aan de beslissing om de VUT geleidelijk af te schaffen en het prepensioen niet meer fiscaal te faciliteren, maar is het is wellicht voor het belangrijkste deel te danken aan het feit dat er ieder jaar nieuwe cohorten oudere werknemers op de arbeidsmarkt komen die én hoger opgeleid zijn én voor wie het de normaalste zaak van de wereld is om te werken. Van de bevolkingsgroep 65-70-jarigen heeft 35 procent nooit gewerkt, terwijl maar 15 procent van de groep 50-55-jarigen nooit gewerkt heeft (zie figuur 1). Voor een groot deel is dit te danken aan de emancipatie van de vrouw en een bevolking die in de loop der tijd steeds hoger gekwalificeerd is. Ter illustratie van de bevolking van 50-75 jaar die hoogopgeleid is heeft 'maar' 9 procent nooit gewerkt, terwijl het corresponderende deel voor de laagopgeleiden 40 procent bedraagt. Met het voortschrijden van de tijd zal men ontdekken dat de aanwezigheid

van grijze werknemers op de arbeidsmarkt steeds meer normaal wordt. De enige vraag is of werkgevers daar wel op zitten te wachten.

Figuur 1: Samenstelling bevolking 50-75 jaar in 2006 naar leeftijdscategorie en werkgeschiedenis (percentages per leeftijdscategorie)



Bron: CBS (2008)

Verhouding productiviteit-loon

En daarmee komen we bij twee kernproblemen. Allereerst de werkgeverskant. Bij alle plannen wordt sterk ingezet op langer doorwerken en werkgevers worden snel van 'discriminatie' beticht als ze ouderen lozen of niet aannemen. Dit soort uitlatingen miskennen de realiteit waar menig werkgever voor staat: dat de hoge arbeidskosten van oudere werknemers niet gedekt worden door een even hoge productiviteit op hoge leeftijd. Onderzoek toont keer op keer aan dat Nederlandse werkgevers een vergrijzend personeelsbestand vooral associëren met oplopende arbeidskosten, zonder dat daar productiviteitsgroei tegenover staat (zie voor overzicht Van Dalen et al. 2006). De vergrijzing van de arbeidsmarkt is al tien, twintig jaar aan de gang, maar door oudere werknemers massaal de laan uit te sturen met een VUT- of prepensioenuitkering is de vergrijzing binnen organisaties kunstmatig gedempt. Organisaties moesten immers jong en dynamisch blijven, en dat was ook precies de intentie waarmee bijvoorbeeld in 2005 nog de Remkes-regeling werd verdedigd.

Beleidsmaatregelen die ouderen dwingen langer actief te blijven lossen het probleem van het loon-productiviteitsgat niet op. Ongetwijfeld wordt er discriminatie toegepast maar wie voor één dag op de stoel van de ondernemer gaat zitten weet dat het laten afvloeien van oudere werknemers een economische logica kent. Met de productiviteit van oudere werknemers is op zich niets mis, maar door allerlei ontsaai maatregelen is de inzetbaarheid lager dan een jongere werknemer, is de mobiliteit op hoge leeftijd vrijwel afwezig en zijn salarissen op hoge leeftijd niet het toonbeeld van neerwaartse flexibiliteit. Daarnaast is een niet-functionerende oudere werknemer een behoorlijk blok aan het been van werkgevers en een bron van ergernis voor de andere werknemers (van Dalen et al., 2007). Door de hoge sociale beschermingsconstructies en gebrekkige mobiliteit gedogen de meeste bedrijven dan maar de uitgerangeerde oudere. Het zou natuurlijk beter zijn als iemand nog op het einde van zijn werkzame leven op een plek terecht komt waar hij of zij van waarde is.

Negatieve selectie

Aan de werknemerskant doen zich ook complicaties voor. Het probleem hier is dat door de versoberde (pre)pensioneringsregelingen er een negatieve selectie van werknemers op gang komt.

Privaat vermogen gaat een veel grotere rol spelen in uittredingsbeslissingen: de vermogende, vaak hoopopgeleide werknemers verlaten de arbeidsmarkt, terwijl de laagopgeleiden en werknemers met (pensioen)gaten in hun beroeps carrière en weinig vermogen door moeten werken. De gemiddelde productiviteit van de (nog werkende) oudere werknemer zal dalen omdat de beste werknemers de arbeidsmarkt hebben verlaten.

Perverse solidariteit

Is een generieke verhoging van de AOW-leeftijd naar 67 jaar dan het antwoord? Er wordt veel van deze maatregel verwacht en in theorie is die maatregel ook zinvol omdat het mes aan twee kanten snijdt: er wordt langer gewerkt en minder uitgekeerd. In de praktijk doen zich echter allerlei problemen voor die maken dat langer doorwerken een groot subsidiecircus wordt als bestaande rechten onaangetast blijven. Het bestaande impliciete contract tussen werknemer en werkgever is in feite een constructie waarbij werknemers over hun leven een loon krijgen dat in hun jonge jaren lager ligt dan hun productiviteit en in de tweede helft van de carrière hoger ligt dan hun productiviteit. Op die manier kan men een geleidelijk stijgend loon over het leven ontvangen. Om te voorkomen dat de loonkosten de pan uitrijzen, moeten werknemers wel op een gegeven moment met pensioen. Leef tijdsontslag op leeftijd 65 staat daarom ten dienste van deze constructie. Indien men het leef tijdsontslag bij 67 wil laten ingaan dan impliceert dit automatisch ook een aanpassing van het contract. De loonstijging over de carrière moet dan verminderd worden. Een ander alternatief is om vaste contracten na een zekere leeftijd (zeg 62 of 65 jaar) om te zetten in tijdelijke contracten, waardoor bij iedere herziening het loon aan de omstandigheden kan worden aangepast.

Moeilijkste problemen komen nog

Men kan op zijn vingers natellen dat een verhoging van de AOW-leeftijd de arbeidsverhoudingen op scherp zet. De oudere werknemers hebben geen zin om loonoffers te maken, omdat men nu eenmaal zijn levenstandaard heeft aangepast aan het loonniveau. Demotie is taboe. En de jongere werknemers hebben geen zin in het brengen van een offer omdat zij allereerst nog druk bezig zijn om de overgangsregelingen van de huidige VUT-ters af te betalen en omdat zij de bui al zien hangen wanneer oudere collega's doorwerken tot hun 65ste of 67ste. Het loon van deze doorwerkers blijft immers hoog en wordt de facto gesubsidieerd door de jongere werknemers. Als er niets verandert aan de loonverhoudingen en niets aan de mobiliteit, dan verandert het langer doorwerken in een opgedrongen solidariteitsproject tussen jong en oud, waarbij jong weer de rekening voor oud kan betalen.

Referenties:

Dalen, H.P. van, K. Henkens, en J.J. Schippers, 2007, [Oudere werknemers door de lens van de werkgever](#), NIDI Rapport, no. 74, Den Haag.

Dalen, H.P. van, Henkens, K., Henderikse, W. en J.J. Schippers, 2006, [Dealing with an Ageing Labour Force: What Do European Employers Expect and Do?](#) NiDi Report, No. 73, Den Haag.

Dit artikel verscheen in verkorte vorm in *NRC Handelsblad* van 18 september 2008.