



De oudjes doen het nog best

Auteur(s):

Praag, B.M.S., van
Universiteitshoogleraar, Universiteit van Amsterdam.

Verschenen in:

ESB, 85e jaargang, nr. 4287, pagina 1039, 22 december 2000

Rubriek:

Prikkel

Trefwoord(en):

Jarenlang hebben we ons uiterste best gedaan om de oudjes de deur uit te werken. Er was werkloosheid en de naïeve gedachte dat oude werkers de arbeidsplaatsen bezet hielden en de doorstroming voor jonge werkzoekenden onmogelijk maakten, vond ruime aanhang. Daarom zijn allerlei mooie en dure regelingen ontworpen als vut en pré-pensioen om de ouden op beschaafde wijze af te voeren uit het arbeidsproces en ruimte te maken voor de jongeren. Dit is een erg inefficiënte wijze van werkloosheidsbestrijding gebleken. In de eerste plaats betalen we een hoop zonder dat daar productie tegenover staat. De vutters zitten immers thuis met de armen over elkaar. In de tweede plaats is daardoor onze nationale productieve basis uitgehold. Een deel van de potentiële beroepsbevolking is op non-actief gesteld. Tenslotte creëert het op gekunstelde wijze arbeidschaarste en dus hogere lonen dan in een situatie van een niet-gerantsoeneerde arbeidsmarkt zouden worden betaald.

Nu zitten we op de blaren. We komen in de situatie van demografisch bepaalde arbeidsschaarste en we doen ons best om al die oudjes weer in te zetten. Maar inmiddels zijn de normen veranderd. Men heeft twintig jaar mensen geïndoctrineerd dat het onzin was om na je 55ste door te werken. Nu is het dan zover dat de pensioengerechtigde leeftijd voor velen de facto is teruggebracht tot gemiddeld 57 jaar.

Voor het terugdraaien zijn krachtige maatregelen noodzakelijk. Enige dagen geleden meldde *de Volkskrant* dat het PGGM-bestuur oudere vutters in de zorgsector wil laten kunnen herintreden met behoud van hun vut-uitkering. Hun nieuwe salaris en hun blijvende uitkering kunnen leiden tot een beloning van 175 procent van de normale beloning. Dezelfde regeling blijkt ook al te worden toegepast om oudleraren weer te interesseren voor hun oude werk. Minister Jorritsma stelde bij het begrotingsdebat dat zij het verbod om naast een vut-uitkering betaald werk te verrichten "niet meer van deze tijd" vond. Ja, dat maakt het doorwerken weer interessant.

Er zijn enige intrigerende aspecten aan deze ontwikkeling, die ook wel in andere niet-overheidssectoren zijn intrede zal doen. In de eerste plaats leidt het tot loonongelijkheid tussen werknemers van bijvoorbeeld zestig jaar die naartig hebben doorgewerkt en hun collega-herintreders. De brave borst die keurig doorgewerkt heeft, zal daar niet echt gelukkig van worden. Dit leidt tot creatieve U-bocht constructies, waarbij men eerst in de vut gaat en dan een jaar later weer terugkomt in het arbeidsproces.

In de tweede plaats leidt dit bij vut tot rare onrechtvaardigheden. Het gaat immers om een omslagstelsel, waarbij de actieve werknemers hun weer geactiveerde oude collega's een extra uitkering geven en dat ten faveure van de werkgever die geen werknemers kan vinden.

In de derde plaats leidt het tot een wijziging van het loon-leeftijdprofiel, waarbij je aan het eind van je werkzame leven nog spectaculaire salaris-sprongen kan beleven. Het is duidelijk dat deze 'eind-zwieper' in het loonprofiel veel mensen zal stimuleren om weer langer door te werken en het Zwitserleven-gevoel, dat zoveel vroeg-gepensioneerden uitstralen, nog even aan de buurman te gunnen. Ik teken daarvoor.

Het lijkt echter wel verstandig wanneer deze materie, nu er nog tijd is, eens even wordt doordacht, want anders gaan er gekke dingen gebeuren. De vut is een omslagstelsel waarbij de werkenden de vroegtijdig uitgetreden ondersteunen. Het was voor de werknemers aanvaardbaar om banen vrij te maken voor jongeren. In de nieuwe context is het in feite een loonsverhogende component, die senioren moet verlokken om aan het werk te blijven en aan het werk te gaan. Het is normaal dat de werkgever die betaalt en niet de collega-werknemers, anders wordt het voor de werkgever een 'sigaar uit andermans doos'. De vraag is dan of deze loonsverhoging voor de laatste jaren zou kunnen worden gefinancierd uit het eigen pensioen van de betrokken werknemer. Dit betekent in feite het naar voren halen van pensioenuitkeringen en zal voor de werknemer niet aantrekkelijk zijn, omdat dat in latere jaren een lager pensioen impliceert.

De oplossing zou misschien gevonden kunnen worden in een andere hoek. Pensioenfondsen hebben immers door de hoge beurskoersen veel grotere vermogens dan nodig zijn voor hun pensioenverplichtingen. Momenteel wordt daarop gereageerd door werkgevers geen pensioenafracht meer te vragen, waardoor de winsten van vele bedrijven (bijvoorbeeld klm) veel florisseranter lijken dan ze in werkelijkheid zijn. Het is een flattering van de kosten. Vanuit de werknemer is deze praktijk dubieus, omdat een deel van de traditionele beloning wordt overgeheveld naar de aandeelhouders. Een aanvaardbare oplossing voor de realisatie van een 'eind-zwieper' zou kunnen zijn om hiervoor de niet betaalde werkgeversbijdragen voor pensioenen aan te spreken.