

De rol van leeftijd bij de ontslagbeslissing

Auteur(s):

Hassink, W.H.J.

Universiteit Utrecht en Centraal Planbureau. Dit artikel is een gebaseerd op W.H.J. Hassink, *On the incidence of layoffs*, in: J.C. Haltiwanger, J.I. Lane, J.R. Spletzer, J.J.M. Theeuwes en K.R. Troske (red.), *The creation and analyses of employer-employee matched data*, North-Holland, 1999, blz. 329-343.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4235, pagina 947, 17 december 1999

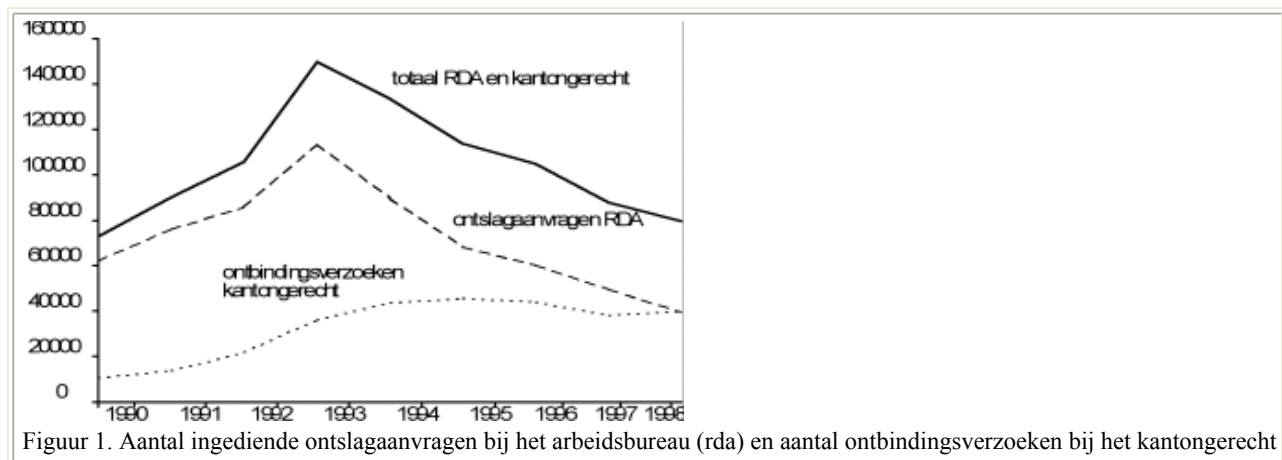
Rubriek:

Trefwoord(en):

arbeidsmarkt

Naast de hoogte van de ontslagkosten speelt ook de leeftijd van werknemers leeftijd een rol bij de keuze van de werkgever voor wie ontslagen wordt. Voor jonge en oudere werknemers is de ontslagkans groter.

De ontslagwetgeving lijkt in rustig vaarwater terecht te zijn gekomen. Op 1 januari van dit jaar is de Wet flexibiliteit en zekerheid in werking getreden. Bovendien is vanwege de economische meewind het aantal ontslaaanvragen in jaren niet zo laag geweest (zie [figuur 1](#)). Ondanks dat gedwongen ontslag niet erg prominent op de beleidsagenda lijkt te staan blijft het van belang inzicht te hebben in de overwegingen van werkgevers bij de ontslagbeslissing. Gedwongen ontslag kan een belangrijke bron van sociale onrust vormen. Er wordt nogal eens gesteld dat oudere werknemers, vanwege de hogere ontslagkosten, een lagere ontslagkans hebben dan de overige werknemers (Van Dalen, 1998)¹ Uit de schattingen gepresenteerd in dit artikel blijkt dat de relatie tussen leeftijd en de kans op gedwongen ontslag subtieler ligt dan in de discussie wordt gesuggereerd: zowel oudere als jongere werknemers hebben juist een grotere kans op ontslag. In de literatuur wordt dit verschijnsel ook wel aangeduid als de efficiënte ontslagregel van Lazear².



Figuur 1. Aantal ingediende ontslaaanvragen bij het arbeidsbureau (rda) en aantal ontbindingsverzoeken bij het kantongerecht

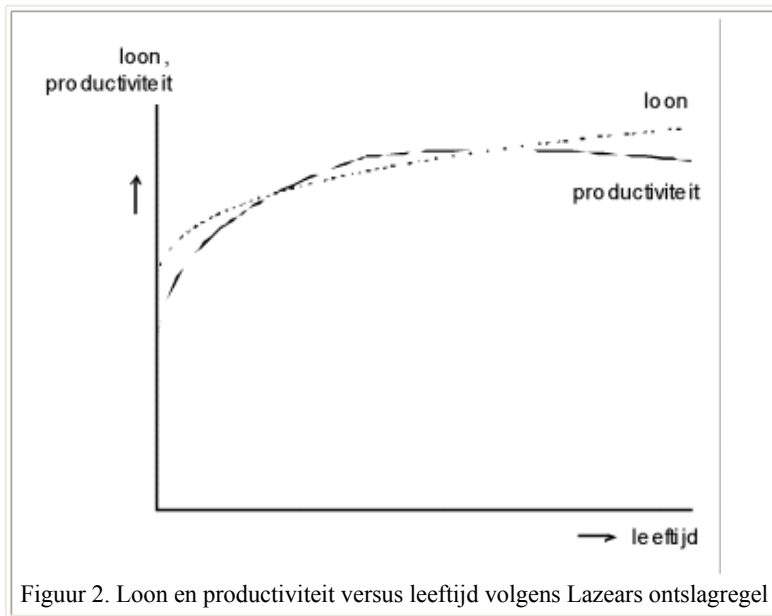
Theorie

Als er in een bedrijf werknemers moeten worden ontslagen, dan hebben werknemers waarvan het loon hoger is dan de productiviteit ceteris paribus een hogere ontslagkans dan de overige werknemers. Vanuit de arbeidsliteratuur over productiviteitsprofielen is bekend dat productiviteit en loon niet voor alle leeftijden aan elkaar gelijk zijn. Twee complementaire theorieën leiden tot verschillende voorspellingen. De *human capital theorie* onderscheidt algemeen van bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal. Het algemene kapitaal, dat ook in andere bedrijven kan worden benut en daardoor de mogelijkheden van de werknemer in andere bedrijven weerspiegelt, wordt volledig gecompenseerd door het loon. Met bedrijfsspecifiek kapitaal ligt dat iets anders. Jongere werknemers hebben relatief weinig bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal.

Ze hebben weinig werkervaring en moeten vaak nog extra bedrijfsopleidingen volgen. Naarmate werknemers ouder worden neemt hun bedrijfsspecifieke menselijk kapitaal en daardoor hun productiviteit en loon toe. Het model voorspelt dat het loon hoger is dan de productiviteit voor jonge werknemers en vice versa voor de oudere werknemers (Kotlikoff, 1988)³. Jongere werknemers hebben hierdoor een hogere ontslagkans dan oudere werknemers.

Een alternatieve theorie (incentive theorie) benadrukt het stimulerings-effect van de salarisstructuur. Deze is zodanig opgebouwd dat werknemers in alle leeftijdscategorieën worden geprikkeld om voldoende inspanning te blijven verrichten. Voor jongere werknemers is het loon lager dan de productiviteit, maar met het vorderen van de leeftijd neemt het loon sterker toe dan de productiviteit. Hierdoor worden oudere werknemers overbetaald. Een gevolg is dat zij een hogere ontslagkans hebben⁴.

De efficiënte ontslagregel van Lazear is een hybride model, omdat die beide theorieën combineert. Lazear stelt dat zowel jongere als oudere werknemers een hogere ontslagkans hebben. Het gedrag met betrekking tot de jonge werknemers laat zich verklaren door de human capital theorie. Zij hebben relatief weinig bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal en krijgen daardoor een loon dat hoger is dan hun productiviteit. Voor oudere werknemers geldt de incentive theorie. Zij hebben een salaris dat hoger is dan hun productiviteit, om zo gestimuleerd te worden voldoende hard te blijven werken. [figuur 2](#) geeft de bijbehorende loon- en productiviteitsprofielen. Omdat voor jongere en oudere werknemers het loon hoger is dan de productiviteit geldt voor hen een hogere ontslagkans.



Naast genoemde theorieën kunnen nog alternatieve verklaringen voor de kans op gedwongen ontslag worden gegeven, welke lopen via de anciënniteit van werknemers. Het is mogelijk dat een bedrijf besluit werknemers met een langdurig dienstverband minder snel te ontslaan, omdat zij meer ervaring hebben. In dat geval laten werkgevers zich leiden door het senioriteitsbeginsel. Hierbij worden werknemers die het laatst in dienst zijn getreden als eerste ontslagen. Het is ook denkbaar dat werknemers met een kort dienstverband sneller ontslagen worden, omdat hun productiviteit lager is dan dat de werkgever bij hun indiensttreding verwachtte. Anciënniteit en leeftijd kunnen nogal gemakkelijk verward worden. Ofschoon anciënniteit en leeftijd positief gecorreleerd zijn is het niet noodzakelijk dat oudere werknemers langdurig in dienst van hetzelfde bedrijf zijn geweest.

Empirie

De determinanten van de kans op gedwongen ontslag zijn geschat met behulp van gegevens afkomstig uit het Arbeidsvoorwaardenonderzoek uit de periode oktober 1993-oktober 1994. De gegevens zijn verzameld door de Arbeidsinspectie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid ⁵. Er is gebruikt gemaakt van een substeekproef van 31.783 werknemers uit salarisadministraties van 1.722 bedrijven. Deze steekproef bevat informatie uit alle sectoren, exclusief de overheid. Van elke in de steekproef opgenomen werknemer is er informatie over het bruto salaris, de leeftijd en anciënniteit. Daarnaast is bekend of de werknemer in de steekproefperiode is uitgestroomd uit het bedrijf. Eén van de mogelijke uitstroomcategorieën is gedwongen ontslag. 1,7 procent van de werknemers is gedurende het jaar ontslagen. Het is niet bekend of het ontslag aangevraagd is bij de kantonrechter of bij de Regionaal Directeur voor de Arbeidsvoorziening (RDA).

Jongeren en ouderen eerder ontslagen

[tabel 1](#) geeft twee schattingen van de coëfficiënten van de ontslagvergelijkingen. De schattingen zijn gebaseerd op een regressie model (Probit) met bedrijfsspecifieke effecten. In de eerste schatting zijn, naast de controle-variabelen, alleen leeftijd en anciënniteit opgenomen (kolom (1)). De geschatte coëfficiënt van leeftijd verschilt niet significant van nul. Volgens de human capital theorie is de coëfficiënt van leeftijd negatief, terwijl de incentive theorie voorspelt dat deze coëfficiënt positief is. Op zichzelf geven beide theorieën dus geen afdoende beschrijving van het ontslaggedrag van Nederlandse werkgevers.

Tabel 1. Schattingen van de kans op ontslag (wel/niet gedwongen ontslag is de afhankelijke variabele)^a

Onafhankelijke variabele	Coëfficiënt 1	Coëfficiënt 2
leeftijd	0,010 (0,076)	-2,859 (1,481) *
leeftijd ²		0,407 (0,209) *
(anciënniteit+1)	0,330 (0,263)	0,478 (0,278) *
(anciënniteit+1) ²		-0,043 (0,031)
(anciënniteit+1)*loon	-0,067 (0,032) **	-0,066 (0,034) *
loon	0,055 (0,056)	0,070 (0,062)
fractie uitstroom uit bedrijf	-1,754 (0,348) **	-1,976 (0,327) **
bedrijfsomvang	0,045 (0,021) **	0,057 (0,019) **

a. Met uitzondering van de uitstroom zijn alle variabelen in logaritmen.

Standaardfout tussen haakjes.

*. Significant van nul verschillend op 10% niveau.

** . Significant van nul verschillend op 5% niveau.

Bron: Arbeidsinspectie SZW, Arbeidsvoorwaardenonderzoek 1994

Om Lazears ontslagregel te toetsen wordt het model vervolgens uitgebreid met kwadratische leeftijd en anciënniteit (kolom (2)). Nu blijkt uit de tekens van beide coëfficiënten in leeftijd dat jonge en oude werknemers een hogere ontslagkans hebben, hetgeen een bevestiging is van Lazears efficiënte ontslagregel. Uit beide coëfficiënten kan worden afgeleid dat werknemers met een leeftijd van circa 34 jaar de laagste kans op ontslag hebben.

Senioriteit blijkt effect te hebben op de ontslagbeslissing. Uit de schattingen van de coëfficiënten van anciënniteit (kolom (2)) kan worden opgemaakt dat de kans op gedwongen ontslag kleiner is naarmate werknemers langer in dienst zijn. Er wordt niet gevonden dat werknemers die kort in dienst zijn een verhoogde ontslagkans hebben.

Grotere bedrijven ontslaan sneller

De meegeschatte controle-variabelen in de regressievergelijking geven interessante uitkomsten. Personen werkzaam in grote bedrijven hebben een hogere ontslagkans. Waarschijnlijk hebben relatief grote bedrijven afdelingen voor personeelszaken, waar men beter op de hoogte is van de procedures om werknemers te ontslaan. Verder blijkt dat bedrijven met relatief veel natuurlijk verloop minder werknemers ontslaan. Kennelijk dient natuurlijk verloop als substituut voor gedwongen ontslag.

Ontslagkosten (de lengte van de opzegtermijn bij een RDA-procedure of de omvang van de ontslagvergoeding bij de kantongerechtsprocedure) hangen sterk samen met het loon en de anciënniteit. Hierdoor kan de gecombineerde term in loon en anciënniteit als benadering van de ontslagkosten worden geïnterpreteerd. Het negatieve teken van de bijbehorende coëfficiënt geeft aan dat werknemers met hogere ontslagkosten een lagere ontslagkans hebben. Door de opname van deze variabele wordt bij de schattingen rekening gehouden met het effect van de ontslagkosten, waardoor het gevonden verband tussen leeftijd en ontslagkans onafhankelijk is van de hoogte van de ontslagkosten.

Heeft ontslagbeleid invloed?

Uit de schattingen blijkt dat het verschil tussen loon en productiviteit een belangrijke overweging vormt voor de werkgevers bij de ontslagbeslissing. Dit duidt op andere mechanismen dan waar discussies over gedwongen ontslag zich vaak op concentreren. In deze discussies gaat het vaak over de omvang van de ontslagkosten en de gevolgen daarvan voor de verschillende leeftijdscategorieën.

De schattingen bevestigen dat ontslagkosten een afweging vormen van de werkgever in de ontslagbeslissing. Hoe verhouden deze kosten voor Nederland zich tot die in andere landen? [tabel 2](#) geeft een overzicht van schattingen van de omvang van de ontslagkosten in diverse landen. De kosten zijn geformuleerd in termen van het laatst verdiende maandloon van de ontslagen werknemers. De tabel is indicatief omdat er geen melding wordt gemaakt van de mogelijke ontslagkosten van de niet-ontslagen werknemers. Anciënniteits- en/of leeftijdseffecten kunnen hierbij een rol spelen. Vergeleken met de VS zijn de kosten van ontslag in de vermelde Europese landen hoger. Nederland steekt echter niet af bij de andere Europese landen.

Tabel 2. Ontslagkosten (laatst verdiende salaris)

Land	Jaar van onderzoek	Kosten (aantal maal laatst verdiende salaris)
VS	1993	3 weken
West-Duitsland	1980-85	4 maanden
Nederland	1994	3 - 12 maanden
Frankrijk	1992	15 maanden
Italië	1993-94	0,5 - 20 maanden

Bron: Hassink, On the incidence of layoffs, in: J.C. Haltiwanger, J.I. Lane, J.R. Spletzer, J.J.M. Theeuwes en K.R. Troske (red.), *The creation and analyses of employer-employee matched data*, North-Holland, 1999, blz.329-343.

Vaak wordt beweerd dat de ontslagkans van ouderen lager is, omdat voor hen de kosten van ontslag hoger zijn. Vanuit sociaal oogpunt kan het wenselijk zijn dat oudere werknemers een kleinere kans op gedwongen ontslag hebben dan jongere werknemers. Het verschil in waarschijnlijkheid brengt tot uitdrukking dat ouderen na eventueel ontslag een kleinere kans hebben op het vinden van een baan dan jongere werknemers. In dit artikel is inderdaad gevonden dat hogere kosten de kans op ontslag verminderen. Desondanks wordt gevonden dat oudere en jongere werknemers een hogere ontslagkans hebben. Deze verhoogde ontslagkans wordt niet veroorzaakt door verschillen in ontslagkosten, maar door verschillen tussen loon en productiviteit over de leeftijdscohorten

1 H.P. van Dalen, [De gouden handdruk van de rechter](#), *ESB*, 3 juli 1998, blz. 532-536.

2 E.P. Lazear, *Personnel economics*, Cambridge Mass: MIT Press, 1995.

3 L.J. Kotlikoff, *The relationship of productivity to age*, Hoover Institution, 1988, blz. 100-131.

4 E.P. Lazear, Why is there mandatory retirement? *Journal of Political Economy*, 1979,

5 P.Venema, *Arbeidsvoorwaardenontwikkeling in 1994*, Arbeidsinspectie, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1995.

Copyright © 1999 - 2003 Economisch Statistische Berichten (www.economie.nl)