



Later stoppen, eerder ontslagen

Auteur(s):

Heyma, A.O.J.
Stichting voor Economisch Onderzoek der Universiteit van Amsterdam.

Verschenen in:

ESB, 86e jaargang, nr. 4339, pagina 964, 14 december 2001

Rubriek:**Trefwoord(en):**

pensioen

Flexibele pensioenregelingen maken vervroegd uittreden duurder. Langer participeren kan echter leiden tot een grotere kans op ontslag. Dit tempert de hooggespannen verwachtingen omtrent flexibele pensionering.

Ondanks de lage arbeidsparticipatie van ouderen, in combinatie met de ontstane krapte op de arbeidsmarkt, ontslaan werkgevers nog altijd meer oudere dan jongere werknemers. In 1999 werd 5,1 procent van de beroepsbevolking ouder dan 55 ontslagen, tegen 3,9 procent tussen 35 en 55 jaar ¹. Deze hogere ontslagkans kan worden toegeschreven aan de relatief korte termijn waarop investeringen in kennis en vaardigheden van oudere werknemers nog kunnen renderen en aan verschillen tussen loon en productiviteit tussen leeftijdscohorten. Als het loon van oudere werknemers sneller stijgt dan de productiviteit, worden deze werknemers relatief duur. Onderzoek laat zien dat de kans op ontslag hoger is naarmate mensen ouder worden, langer in dienst zijn bij dezelfde werkgever en een lager inkomen ontvangen ². Werknemers met een hoger inkomen bezitten gemiddeld meer waardevol menselijk kapitaal (scholing, kennis en ervaring) en zijn duurder om te ontslaan. Zowel menselijk kapitaal als ontslagkosten verkleinen de kans op ontslag.

Substitutie tussen ontslag en vut

De genoemde onderzoeksresultaten bevestigen de zogenaamde 'incentive theorie' van Lazear ³, waarin het loon van jonge werknemers lager, en het loon van oudere werknemers hoger ligt dan de productiviteit. Op die manier wordt de loonbetaling als het ware uitgesteld. Wanneer werknemers zich onvoldoende inzetten, kunnen ze worden ontslagen. Ze verliezen daarmee het uitgestelde loon. Zo worden werknemers van jongs af aan gestimuleerd om hard te werken. Lazear wijst erop dat deze 'overeenkomst' tussen werkgever en werknemer alleen kan bestaan als daarin een maximale uittredingsleeftijd is opgenomen. Anders zouden oudere werknemers steeds meer profiteren van het groeiend verschil tussen loon en productiviteit en zou de werkgever zich genoodzaakt zien deze relatief dure arbeidskrachten te ontslaan. De pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar kan worden gezien als zo'n 'overeengekomen' maximale uittredingsleeftijd. Met de komst van regelingen voor vervroegde uittreding (vut) werd die uittredingsleeftijd verlaagd en werd het mogelijk om het loon ten opzichte van de productiviteit nog scherper te laten stijgen.

Empirie

Op grond van unieke enquêtegegevens van oudere werknemers, gekoppeld aan informatie van het bedrijf waar zij werkten, blijkt dat de functie van de maximale uittredingsleeftijd in de theorie van Lazear ook empirisch kan worden onderbouwd ⁴. Met behulp van een regressieanalyse is de kans op ontslag geschat voor werknemers tussen 42 en 64 jaar. Daaruit blijkt dat de ontslagkans kleiner is in bedrijven met uitgebreide regelingen voor vervroegde pensionering. Door het benutten van deze mogelijkheden wordt de noodzaak van ontslag beperkt.

Tegelijkertijd hebben werknemers die op grond van hun leeftijd of aantal dienstjaren reeds voor deze regelingen in aanmerking komen, maar daarvan geen gebruik hebben gemaakt, een sterk verhoogde ontslagkans. De resultaten suggereren dat werkgevers de regelingen onder meer gebruiken om relatief dure oudere werknemers kwijt te raken. Wanneer deze werknemers dat signaal niet oppakken, worden ze alsnog ontslagen. Er is daarmee sprake van substitutie tussen ontslag en vervroegd pensioen.

Participatiebeleid

Door de recente economische ontwikkelingen is er een groot tekort aan hoog gekwalificeerd personeel. Tegelijkertijd zet vervroegde uittreding waardevol menselijk kapitaal buiten spel. Een vergrijzende bevolking maakt dit probleem nog groter, evenals de zorg om de betaalbaarheid van de sociale zekerheid. Dit heeft het kabinet aangezet tot een beleid dat de arbeidsparticipatie van ouderen moet vergroten. Beleid dat op gespannen voet staat met de behoefte van werkgevers om het aantal relatief dure oudere werknemers te beperken. Wanneer het ingezette participatiebeleid succesvol is, mag *ceteris paribus* worden verwacht dat meer ouderen dan nu uiteindelijk zullen worden ontslagen. Echter, ook werkgevers zijn zich bewust van de groeiende kosten van vervroegde pensionering. Gedwongen door krapte op de arbeidsmarkt, willen zij oudere werknemers met veel bedrijfsspecifiek menselijk kapitaal langer in dienst houden. Daarom is de laatste jaren gezocht naar een manier om te besparen op kosten van vervroegde uittreding en tegelijkertijd oudere werknemers te prikkelen om langer door te werken. Dit heeft geresulteerd in flexibele pensionering, volgens welke werknemers een lagere pensioenuitkering ontvangen naarmate zij vroeger uittreden. In ruil daarvoor krijgen zij meer flexibiliteit in het bepalen van de leeftijd

waarop zij stoppen met werken. In een advies van de ser wordt gesteld dat de omzetting van vervroegde uittreding in flexibele pensionering (fpu) ertoe zal leiden dat oudere werknemers langer deelnemen aan het arbeidsproces⁵.

Optimisme niet terecht

Het kabinet gaat ervan uit dat de invoering van flexibele pensioenen zal bijdragen aan de gewenste verhoging van de arbeidsparticipatie van ouderen tussen 55 en 64 jaar tot vijftig procent. In 1999 was dit nog 31 procent. Het baseert zich onder meer op recent onderzoek van Nelissen, waaruit blijkt dat de introductie van pre- en flexpensioenen de arbeidsdeelname van deze groep de komende jaren met ruim tien procent extra doet toenemen⁶. Maar volgens eerder in *esb* gepubliceerd onderzoek zijn oudere werknemers niet eenvoudig te prikkelen om hun arbeidscarrières te verlengen⁷. Flexibilisering van de uittredingsleeftijd betekent in veel gevallen een verlaging van de minimum uittredingsleeftijd, hetgeen de mogelijkheden tot uittreding verruimt. Ook andere onderzoekers vinden dat oudere werknemers bereid zijn om financiële offers te brengen om eerder te kunnen uittreden⁸. Overigens stelt Nelissen tegelijk dat extra uitkeringen op hogere leeftijd, om uitstel van de pensioenbeslissing te bevorderen, nauwelijks effect zullen hebben.

Gebruik andere uittredingsroutes

Het geringe effect van de omzetting van vut naar fpu op de arbeidsparticipatie van ouderen wordt bevestigd door beleidssimulaties, uitgevoerd met behulp van een structureel dynamisch model. Op grond van longitudinale gegevens over het uittredingsgedrag van werknemers tussen 42 en 64 jaar oud, is gesimuleerd wat voor uittredingsbeslissing zij zouden nemen in geval van regelingen voor flexibele pensionering. Het voordeel van vroeger kunnen uittreden weegt voor een aantal mensen op tegen het nadeel van een lager inkomen. De omzetting van vut naar fpu maakt de route voor vervroegde uittreding minder aantrekkelijk. Een deel van de werknemers besluit daardoor niet langer te wachten en treedt uit via arbeidsongeschiktheid- en werkloosheidsregelingen. Met name werknemers met gezondheidsproblemen, die zich in het huidige stelsel handhaven tot de vut-leeftijd, kunnen besluiten gebruik te maken van de WAO. In de praktijk heeft echter niet iedereen gemakkelijk toegang tot de WAO, waardoor een deel van de oudere werknemers, ondanks de lagere uitkering, zal besluiten om vervroegd flexibel uit te treden. Vooral voor mensen met een substantieel eigen vermogen is dat een mogelijkheid.

Ook werkgevers zullen gebruik maken van de verlaging van de leeftijd voor vervroegde pensionering door laag productieve werknemers eerder onvrijwillig 'flexibel uit te laten treden', al dan niet met een aanvulling op het pensioen. Daarmee lijkt de omzetting van vut naar fpu aan werkgevers mogelijkheden te bieden om het bestand van oudere werknemers naar wens aan te passen.

Conclusie

De omzetting van vut naar fpu lijkt voor werkgevers gunstig uit te pakken. De kosten van flexibele pensioenregelingen zijn lager, terwijl er nauwelijks aanwijzingen zijn dat ouderen substantieel langer participeren, hetgeen de noodzaak van ontslag en daarmee ontslagkosten beperkt. Een reductie van het aantal relatief dure oudere werknemers wordt door de introductie van flexibele pensioneringsregelingen afgewenteld op het publieke stelsel (WAO en WW), ook al wordt dat steeds moeilijker.

Toch is dat maar een deel van het verhaal. Bij deze omzetting worden een groter risico en meer kosten neergelegd bij de werknemer. Vroeger uittreden betekent een aanzienlijk lager pensioeninkomen. Dat kan alleen worden gedragen door mensen met voldoende inkomen of vermogen, vooral hoger opgeleide werknemers met een grotere hoeveelheid waardevol (en bedrijfsspecifiek) menselijk kapitaal. Deze werknemers bereiken ook pas op latere leeftijd het moment waarop het loon de productiviteit inhaalt. Het resultaat van de omzetting van vut naar fpu is dat deze werknemers eerder kunnen uittreden, terwijl laag productieve werknemers langer zullen doorwerken. En laag productieve werknemers worden weer sneller ontslagen. De conclusie luidt dat flexibele pensionering zowel kan leiden tot vroegere uittreding als tot meer ontslagen

1 Nieuwe uitkeringen ontslagwerkloosheid (Werkloosheidswet) als percentage van de beroepsbevolking, *Kroniek van de sociale verzekeringen*, Lisv, december 2000.

2 Zie W.H.J. Hassink, [De rol van leeftijd bij de ontslagbeslissing](#), *ESB*, 17 december 1999, blz. 947-949. 3 MS Sans Serif;}{Σνμβολ;}{Courier New;}{Arial;}{Times New Roman;}}{.

1

4 Zie A.O.J. Heyma, *Dynamic models of labour for retirement*, Universiteit van Amsterdam, juni 2001. De empirische gegevens zijn afkomstig uit de CERRA-enquête (Centre for Economic Research on Retirement and Ageing), gehouden onder ruim 4500 huishoudens en 500 bedrijven.

5 Sociaal-Economische Raad, *Bevordering arbeidsdeelname ouderen*, Advies 99/18, Den Haag, 1999.

6 J.H.M. Nelissen, *Bevordering arbeidsparticipatie ouderen*, ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag.

7 H.P. van Dalen en K. Henkens, [Hoe prikkelbaar is de oudere werknemer?](#), *ESB*, 24 maart 2000.

8 Zie onder andere K. Henkens en J. Siegers, Early retirement: the case of the Netherlands, *Labour*, nr. 8, 1994, blz. 143-154; L. Delsen, [De vierde pensioenzuil](#), *ESB*, 1996, blz. 380-384; en K. de Vos, R.J.M. Alessie en P.F. Fontein, *Pensioenen: regelingen, percepties en preferenties*, EIT, 1997.

