

Naschrift op: Van ouderenparticipatie naar -allocatie

In zijn reactie op de studie van het CPB 'Rethinking Retirement' en het navolgende ESB-artikel (Euwals *et al.*, 2009a, 2009b) plaatst Harrie Verbon kanttekeningen bij een van de conclusies uit het rapport, namelijk dat de lonen van ouderen te hoog zouden zijn (Verbon, 2009). Hij twijfelt eraan of de lonen van ouderen uitstijgen boven hun productiviteit, en vraagt zich bovendien af of er niet belangrijke verschillen bestaan tussen verschillende categorieën ouderen. Waarom zijn oudere werkzoekenden kansloos op de arbeidsmarkt? Verschillende onderzoekers wierpen deze vraag al in de jaren tachtig op. Sindsdien zijn we veel wijzer geworden, maar ook is duidelijk dat nog lang niet alle onderliggende vragen definitief zijn beantwoord. Zo heeft in de VS een jarenlange discussie gewoed over de precieze relevantie van specifiek menselijk kapitaal, en is de empirische onderbouwing van Lazear's agency-theorie nog altijd magertjes te noemen. Nederland loopt bovendien achter op andere landen voor wat betreft het empirische onderzoek naar lonen over de levensloop. Dat neemt niet weg dat we een aantal interessante inzichten kunnen ontleen aan de internationale empirische literatuur. Zo tonen vele studies aan dat de theorie van specifiek menselijk kapitaal niet de enige reden kan zijn waarom oudere werkzoekenden niet meer aan de bak komen. Hiermee wordt feitelijk aangetoond dat de lonen van ouderen hun productiviteit ontstijgen.

Empirisch onderzoek is echter niet nodig om in te zien dat de huidige Nederlandse instituties relatief hoge lonen van oudere werknemers bevorderen (Teulings, 2009). Oudere werknemers hebben meer ontslagbescherming dan jongeren, en hebben langer recht op een WW-uitkering. Los van de vraag in hoeverre dit terecht is, leidt dit tot hogere lonen voor ouderen. Een relatief hoge ontslagbescherming voor ouderen betekent dat de marginale arbeidsvraag van werkgevers vooral betrekking heeft op jongeren. Een fenomeen dat op dit moment van de kredietcrisis goed zichtbaar is: jongeren vliegen er als eerste

uit. De arbeidsvraag van bedrijven is dus minder elastisch met betrekking tot ouderen. Omdat oudere werknemers dit weten kunnen zij een hoger loon eisen. Voorts impliceert de langere WW-duur van ouderen een hoger reserveringsloon.

Internationale vergelijking levert weliswaar geen harde bewijzen, maar werpt wel belangrijke vragen op. Zijn er goede redenen te bedenken waarom de loonprofielen in Nederland steiler zouden moeten zijn dan in Scandinavië? Feit is dat zowel de arbeidsmobiliteit als de baanvindkansen van oudere werklazen in Nederland zeer laag zijn in internationaal opzicht. Enquêtes onder Nederlandse werkgevers laten zien dat een vergrijzend werknemersbestand leidt tot hogere loonkosten, maar niet tot een hogere productiviteit (tabel 1). Ook deze cijfers zijn weliswaar geen snoeihard bewijs, maar vormen op zijn minst een belangrijke indicatie. Er bestaan, kortom, niet te negeren aanwijzingen voor een discrepantie tussen loon en productiviteit van de gemiddelde oudere werknemer. Verbon merkt daarbij overigens terecht op dat niet alle oudere werknemers voldoen aan dit beeld. De heterogeniteit onder ouderen is relatief groot omdat zij gedurende hun levensloop veel meer onverwachte schokken te verwerken hebben gekregen dan jongeren. Het verschil tussen loon en productiviteit is bovendien sterk afhankelijk van het beroep.

Bijna iedereen is er inmiddels wel van overtuigd dat de arbeidsmarkt voor ouderen niet goed functioneert. De maatschappelijke schade is groot, en neemt verder toe met de vergrijzing. Rethinking Retirement formuleert de meest waarschijnlijke diagnose voor de arbeidsmarkt voor ouderen op basis van zowel de meest recente economische literatuur als van nationale en internationale gegevens. Dat laat onverlet dat aanvullend onderzoek meer dan welkom is. In hoofdstuk 8 van de studie worden hiervoor suggesties gedaan.

LITERATUUR

Dalen, H. van, S. Ederveen en K. Henkens (2008) De productiviteit van de oudere werknemer. *ESB*, 93(4545), 631-633.

Euwals, R., R. de Mooij en D. van Vuuren (2009a) *Rethinking Retirement*. CPB Speciale Publicatie nr. 80, Den Haag: Centraal Planbureau.

Euwals, R., R. de Mooij en D. van Vuuren (2009b) Van ouderenparticipatie naar -allocatie. *ESB*, 94 (4559), 262-265.

Teulings, C. (2009) *Earnings profiles, employment protection, and the labour market for older workers*. Paper voor Netspar jaarlijkse conferentie 'Rethinking retirement', Den Haag, 23/24 april 2009.

Verbon, H. (2009) Reactie op: Van ouderenparticipatie naar -allocatie. *ESB*, 94 (4561), 347-348.

Tabel 1

Verwachte gevolgen van vergrijzend personeelsbestand, enquête onder werkgevers in 2005 (in procenten).

	Hogere loonsom	Hogere productiviteit
(Zeer) onwaarschijnlijk	6	52
Neutraal	17	42
(Zeer) waarschijnlijk	76	7

Bron: Van Dalen *et al.*, 2008

DANIEL VAN VUUREN
Afdelingshoofd Sociale
Zekerheid bij het Centraal
Planbureau

De redactie behoudt zich het recht voor inzending voor de rubriek reactie te wijzigen, in te korten, aan te passen of te redigeren ten behoeve van de leesbaarheid en argumentatie.

SINDS 1916