

Reactie op: Van ouderenparticipatie naar -allocatie

Het Centraal Planbureau heeft recent in een tweetal publicaties de positie van de oudere werknemers geanalyseerd (Euwals *et al.*, 2009a; Euwals *et al.*, 2009b). Het rapport *Rethinking Retirement* (RR) telt maar liefst 172 bladzijden. Een doorwrochte studie derhalve. Toch valt de conclusie van het CPB in een zin samen te vatten: De arbeidsmarkt voor oudere werknemers functioneert niet, omdat hun loon te hoog is en hun ontslag- en werkloosheidsbescherming te goed. Ouderen bevinden zich in een 'gouden kooi' en dit zorgt ervoor dat zij nauwelijks van baan kunnen wisselen en dat, als ze eenmaal werkloos worden, ze vrijwel geen kans hebben op een nieuwe baan bij een andere werkgever. De beleidsconclusies die hieruit volgen zijn ook evident. Oudere werknemers zouden minder moeten verdienen, het ontslagrecht moet versoepeld worden en de WW-duur voor oudere werknemers verkort. Deze conclusies spreken de minister van Sociale Zaken, Piet Hein Donner, natuurlijk erg aan. De minister wil, zoals bekend, de AOW-leeftijd verhogen en dat heeft natuurlijk alleen zin als oudere werknemers langer kunnen blijven doorwerken. Dat kan, zo stelt het CPB, als lonen en rechten van oudere werknemers flink beknot worden. Dat komt dubbel goed uit, want Donner heeft ook het versoepelen van het ontslagrecht hoog op de agenda staan.

Maar is de analyse van het CPB wel zo doorwrocht als de lengte van het RR-rapport doet vermoeden? Een heel curieus aspect is dat een van de basis-elementen van de analyse, namelijk het levensloonprofiel van werknemers, niet gebaseerd is op eigen onderzoek, maar is overgenomen van het OESO (figuren 2, 3 en 4 in Euwals *et al.*, 2009b). Uit deze figuren blijkt dat in West-Europese landen het loon voortdurend stijgt met leeftijd, terwijl het loonprofiel in de Scandinavische landen vlak is en in de Angelsaksische landen zelfs naar beneden afbuigt. Op basis van deze vergelijking concludeert het CPB vervolgens dat Nederland een land dreigt te worden waarin ouderen wel lang willen doorwerken, maar dan met een te lage productiviteit.

Er zijn hierbij twee vragen. De eerste vraag is of het verband tussen lonen en productiviteit afgeleid kan worden uit loonprofielen. Een groot probleem is dat productiviteit van werknemers moeilijk rechtstreeks waarneembaar is. Economen plegen aan te nemen dat de individuele productiviteit afneemt met de leeftijd, zodat als het loon wel blijft stijgen er een productiviteitstekort moet ontstaan. Dat dit een nogal grove conclusie moet zijn, is evident. Productiviteitsvereisten variëren van functie tot functie. Bij sommige functies is ervaring belang-

rijk, zodat de productiviteitsdaling met de leeftijd meevalt, bij andere functies weer niet. Maar zelfs als meegegaan wordt met de conclusie dat er een productiviteitstekort ontstaat bij oudere werknemers, is de vraag of dat ernstig is. Er kunnen goede of minder goede redenen zijn waarom het loon met de leeftijd toeneemt. Een goede reden is bijvoorbeeld dat als het loon stijgt met de leeftijd, werknemers een prikkel houden om zich in te blijven spannen om de eigen productiviteit te verbeteren. Tegen het eind van de loopbaan, als het loon boven de productiviteit uitkomt, ontstaat er een verlies voor de werkgever. Als de werkgever dit verlies echter zou willen beperken door het loon van oudere werknemer te verlagen, heeft dit direct ook consequenties voor de jongere werknemer die dan zijn perspectieven ziet verschrompelen en dus minder geneigd zal zijn in zijn huidige baan te investeren. Het verlagen van lonen van oudere werknemers werkt dan dus contraproductief. Oudere werknemers zullen echter niet meer naar een andere baan kunnen uitwijken, omdat ze van een andere werkgever geen surplus boven hun productiviteit zullen krijgen.

Een minder goede reden voor het door de OESO waargenomen loonprofiel is dat vakbonden vooral oudere werknemers vertegenwoordigen en voor hen ten koste van jongere werknemers hogere lonen weten te bedingen. Het CPB lijkt in het RR-rapport veel voor deze laatste verklaring te voelen. Dat ouderen in het publieke domein de afgelopen 25 jaar in staat zijn geweest veel van de collectieve uitgaven voor zichzelf te reserveren is onmiskenbaar. De generatie die nu voor een groot deel met pensioen is, heeft de WAO, de VUT en het eindloonstelsel in de pensioenrelingen meegekregen. Ze hebben de uitbundige loongroei en volledige werkgelegenheid van de jaren zestig meegemaakt en betrekkelijk lage premies betaald voor de ouderenvoorzieningen waarvan ze nu zelf beginnen te profiteren. Daaruit volgt nog allerminst dat de huidige oudere werknemers aan het ontspannen zijn in hun door het CPB aldus benoemde gouden kooi zodat hun inkomens en rechten wel kunnen worden verminderd. Hoe hoog zijn de lonen eigenlijk van die werknemers? Kan daar wel wat van af, zoals het CPB min of meer suggereert? Bij het beantwoorden van deze vragen doet zich het ontbreken van gegevens in de CPB-studie wel het ergste gevoelen.

In tabel 1 worden gegevens gereproduceerd van werknemers in Nederland. Deze zijn direct van het CBS overgenomen en enigszins willekeurig in een viertal loonklassen opgedeeld. Het gaat hier om looninkomen, zodat het mogelijk is dat er nog andere inkomstenbronnen zijn. Maar wat het looninkomen

HARRIE VERBON
Hoogleraar aan de
Universiteit van Tilburg

Tabel 1

Looninkomen naar leeftijd van medewerkers die het hele jaar gewerkt hebben, full-time of part-time (percentage per loonklasse).

Loonklassen	25 tot 30 jaar	30 tot 35 jaar	35 tot 40 jaar	40 tot 45 jaar	45 tot 50 jaar	50 tot 55 jaar	55 tot 60 jaar	60 tot 65 jaar
0-10.000 euro	8	8	10	10	9	10	12	23
11.000 - 19.000 euro	19	17	18	18	18	17	16	17
20.000 - 28.000 euro	46	29	23	22	21	20	19	17
29.000 euro of meer	27	45	49	50	52	53	53	43
Totaal aantal (x1000)	612	734	831	834	774	668	540	149

Bron: CBS

betreft kan in ieder geval niet geconcludeerd worden dat oudere werknemers zich in hogere loonklassen bevinden dan hun jongere collega's. Met name blijken betrekkelijk veel werknemers van de oudste leeftijdsgroep, 60 tot 65 jaar, zich in de laagste loonklasse te bevinden, namelijk 23 procent tegen gemiddeld ongeveer 10 procent voor de jongere leeftijdsgroepen, terwijl betrekkelijk weinig oudere werknemers zich in de hoogste loonklasse bevinden, namelijk 43 procent, tegen gemiddeld meer dan 50 procent voor alle andere leeftijdsklassen ouder dan 35 jaar. Alleen bij de jongste hier onderscheiden groep, 25 tot 30 jaar is het percentage werknemers in de hoogste loonklasse lager. Dat laatste is natuurlijk niet erg verwonderlijk omdat dit personen zijn die aan het begin van hun carrière staan.

Dit zijn uiteraard tentatieve gegevens die veel dieper geanalyseerd zouden moeten worden. Het CPB echter verzuimt helemaal om inkomensgegevens voor oudere werknemers te tonen, maar doet wel uitspraken over de wenselijkheid van demotie en vermindering van werkloosheids- en ontslagbescherming op de basis van tamelijk algemene loonprofielen. Wat dit aangaat is de feitenweergave ongeveer hetzelfde als van degenen die de verhoging van de AOW-leeftijd verdedigen met een beroep op de toegenomen levensverwachting. Zij verzuimen daarbij te vermelden dat die levensverwachting sterk verschilt tussen individuen. Dat blijkt uit tabel 2 waar levensverwachting en gezondheidsbeleving voor individuen met een lage, respectievelijk hoge sociaal-economische status (SES), grotendeels samenhangend met inkomen, wordt getoond. Terwijl mensen met een hoge SES hun gezondheid tot voorbij de nieuw beoogde pensioenleeftijd van 67 jaar als goed ervaren, beginnen mensen met een lage SES hun gezondheid al op hun 54ste jaar als minder goed te ervaren. Het gevoel zonder fysieke beperkingen te leven gaat voor mannen en vrouwen met een hoge SES tot ver na het zeventigste jaar door, maar voor de mannen en vrouwen met een lage SES zit er niets anders op dan, als Donner zijn zin krijgt, met fysieke beperkingen het werkende leven te moeten afsluiten.

Verlaging van lonen, ofwel demotie, het verminderen van ontslagrechten en het verhogen van de AOW-leeftijd zijn allemaal maatregelen die momenteel populair zijn onder economen en over de wenselijkheid waarvan een grote eensgezindheid blijkt te bestaan. Het CPB kijkt daar niet van af en vindt het niet eens nodig eigen gegevens te produceren om de conclusies mee te onderbouwen. Dat oudere werknemers niet zo bevoorrecht zijn als op basis van de goudenkooi-aanduiding zou mogen worden verwacht, dat er bovendien een grote ongelijkheid

bestaat tussen ouderen in het algemeen en oudere werknemers in het bijzonder, gaat daardoor aan het CPB voorbij. De analyse van het CPB lijkt wel op introspectie gebaseerd: op de situatie in de academische wereld bijvoorbeeld. Inderdaad geldt voor de meeste hoogleraren dat zodra zij tot de hoogste schalen worden bevorderd, zij hun geld al niet meer waard zijn. Academics op universiteiten hebben bovendien een ijzersterke arbeidsrechtelijke positie en bevinden zich ongetwijfeld in een prachtige kooi. Er is echter geen spoor van bewijs dat alle oudere werknemers in die gouden kooi passen.

Tabel 2

Levensverwachting en gezondheidsbeleving naar sociaal-economische status (in jaren).

Vrouwen:	Lage status	Hoge status	Vershil
Levensverwachting	79,5	82,1	2,6
Zonder beperkingen	64,7	73,3	8,6
Goed ervaren gezondheid	54,2	68,2	14,0
Mannen	Lage status	Hoge status	Vershil
Levensverwachting	73,1	78,0	4,9
Zonder beperkingen	63,8	73,7	9,9
Goed ervaren gezondheid	52,9	68,7	15,8

Bron: RIVM, 2002

LITERATUUR

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.

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. 916