



Te grijs

Auteur(s):

Pelle, E.S.

Verschenen in:

ESB, 82e jaargang, nr. 4103, pagina 321, 23 april 1997

Rubriek:

Redactioneel

Trefwoord(en):

arbeid, beloning

In 1982 sloten werkgevers en werknemers in de Stichting van de Arbeid het 'Akkoord van Wassenaar', waarin werd afgesproken dat de lonen gematigd zouden worden. Niet iedereen was daar gelukkig mee, maar nu het Hollandse mirakel wereldwijd de aandacht trekt ¹, wordt het akkoord geroemd als voorbeeld van hoe heilzaam overleg en consensus kunnen uitpakken. Een mooi moment om opnieuw de waarde van de overlegeconomie te bewijzen, zo moeten de sociale partners gedacht hebben. Vorige week kwam er een concept-akkoord in de Stichting van de Arbeid tot stand over de positie van oudere werknemers.

Mensen ouder dan 55 jaar werken niet veel meer. De arbeidsmarktparticipatie van de beroeps- bevolking (15-64 jaar) bedroeg in 1995 58%; maar van de leeftijdsgroep 55-64 jaar is slechts 26% actief op de arbeidsmarkt. In de afgelopen tien jaar is dit cijfer niet zo veel veranderd, maar vergeleken met 1975 is de participatie van ouderen nu wel een flink stuk lager ². Met het oog op de toekomst is dat zorgwekkend. Dan zal het aantal ouderen flink toenemen, en hoe eerder mensen stoppen met werken, hoe smaller het draagvlak voor de collectieve lasten van de vergrijzing, zoals AOW en zorgvoorzieningen. Om de AOW-premie niet te zeer te laten stijgen, zouden ouderen juist later moeten uittreden in plaats van steeds eerder, zoals nu gebeurt.

Wat is nu de achterliggende oorzaak hiervan? Arbeid in Nederland is duur, maar die van ouderen is duurder. De meeste mensen gaan gedurende hun loopbaan steeds meer verdienen. In het begin van de loopbaan stijgt ook de productiviteit gestaag, bijvoorbeeld door toename van ervaring. Maar na verloop van tijd treden daarnaast andere effecten op: de met school of studie opgedane kennis verouderd, en stenen sjouwen of nachtdiensten draaien gaat dertigers beter af dan vijftigers. Afhankelijk van functie en beroep kan de arbeidsproductiviteit vanaf een bepaalde leeftijd stagneren of zelfs afnemen.

Dit verloop van loon en arbeidsproductiviteit leidt ertoe dat oudere werknemers meer gaan verdienen dan hun productiviteit. Als compensatie verdienen jongere werknemers dan minder. Dat is een soort impliciet contract, waar bedrijf en werknemer beide voordeel bij kunnen hebben. Werknemers biedt het zekerheid over het inkomen op latere leeftijd; handig bij het nemen van lange-termijnbeslissingen zoals de aankoop van een huis. Werkgevers krijgen een andere zekerheid, namelijk die dat de werknemer hen niet verlaat. Dat maakt investeren in bedrijfsopleidingen minder riskant. Bovendien kan de binding die hierdoor ontstaat de arbeidsproductiviteit verhogen ³.

Maar het impliciete contract lijkt niet meer te functioneren. Veel ouderen die te lang doorgingen met zwaar lichamelijk werk zijn in de WAO terecht gekomen, waarmee de werkgever onder het impliciete contract uit kwam. Bij reorganisaties of afslankingen worden ouderen afgekocht met een gunstige voorvertrekregeling en een moreel appel om jongeren ook een kans te geven. Of ze worden gewoon ontslagen. Meer in het algemeen gaat het impliciete contract er stilletjes van uit dat mensen hun gehele loopbaan bij hetzelfde bedrijf werken. Dat wordt steeds zeldzamer. Wisseling van werkgever maakt het contract moeilijk naleefbaar. Immers, een werkgever zal geen oudere aannemen, als die beloond moet worden boven de arbeidsproductiviteit. Oudere werklozen komen moeilijk aan een baan.

Met het concept-akkoord in de Stichting van de Arbeid hebben werkgevers en werknemers dit probleem erkend ⁴. Het akkoord bevat enerzijds afspraken om de productiviteit van ouderen te verhogen, door meer scholing bijvoorbeeld. Maar er wordt ook naar de kostenkant gekeken. Kostenverlaging, door het automatisme van de periodieken te doorbreken, door voorrechten van oudere werknemers (zoals vrijstelling van overwerk en ploegendiensten) af te schaffen, in het uiterste geval door overgang naar een lichtere functie. Demotie dus.

Uit de eerste reacties van FNV-leden valt op te maken, dat die het akkoord te grijs vinden ⁵. Voor werknemers is demotie op het eerste gezicht ook onaantrekkelijk: het biedt minder zekerheid; het is een breuk van het impliciete contract. Maar het alternatief vroeg uittreden wordt ondertussen ook onaantrekkelijker, nu de WW- en WAO-uitkeringen beperkt worden en de VUT op z'n einde loopt. Bovendien willen lang niet alle ouderen, die immers steeds ouder en steeds gezonder oud worden, uittreden. Demotie kan het mogelijk maken dat ouderen langer blijven werken. Maar het zou wel gepaard moeten gaan met aanpassingen in de pensioenen.

Momenteel komen uitkeringen voor werkloosheid, vut of pensioen pas beschikbaar op het moment dat iemand niet meer werkt. Een gedeelte van deze gelden zou beter kunnen worden ingezet als aanvulling bij, in plaats van als alternatief voor, een arbeidsinkomen. Deeltijd-vut of -pensioen dus, om de overgang van werken naar pensioen geleidelijk te maken en zo ouderen weer meer bij de arbeidsmarkt te betrekken. Zou daar geen expliciet contract van te maken zijn

1 Zie ook de bijdragen in het themagedeelte van deze ESB. L. Delsen en E. de Jong, [Het wankel mirakel](#). ESB 23 april 1997, pagina 324 t/m 327.

2 Cijfers uit: Sociale Nota 1997, Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid, Den Haag, 1996, bijlage 3, en *Sociaal en cultureel rapport 1996*, Sociaal en cultureel Planbureau, Rijswijk, 1996, blz. 101.

3 W. Groot, Salarisverhoging voor ouderen leidt tot loongolf, *de Volkskrant*, 19 april 1997.

4 G. Herderschee, Cultuuromslag nodig voor langer doorwerken oudere, *de Volkskrant*, 17 april 1997. 5

Bij de FNV 'regent het opzeggingen' om ouderenbeleid, *de Volkskrant*, 16 april 1997.