

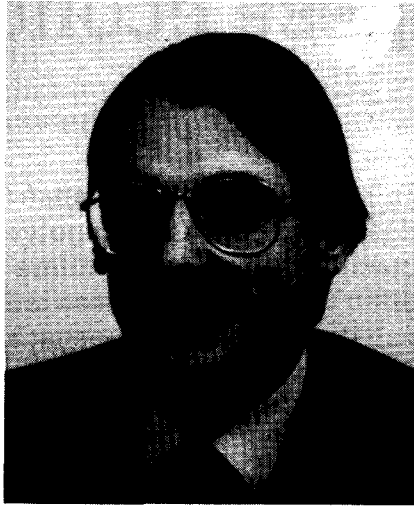
VUT-loos?

De VUT is in discussie. Georganiseerde werkgevers lijken ervan af te willen, voorlopig nog tegen de zin in van de georganiseerde werknemers. Hoe komt het toch dat de VUT binnen een tijdsperiode van 10 jaar eerst sterk opkomt en vervolgens ter discussie wordt gesteld? Moet het antwoord op die vraag worden gezocht in onjuist gebleken verwachtingen over de effecten van de VUT of in veranderde demografische of economische omstandigheden? Ik zal proberen hier te laten zien, dat deze mogelijke verklaringen niet bevredigend zijn. Het kernprobleem dat de aanleiding vormde voor de VUT is in de afgelopen jaren niet opgelost. Dat probleem is het verschil tussen het loon van oudere werknemers en hun produktiviteit. Lonen nemen toe over de levensjijd, terwijl naar alle waarschijnlijkheid de produktiviteit van veel werknemers na een bepaalde leeftijd of een bepaald aantal jaren na het verlaten van het onderwijs een maximum bereikt om daarna te dalen. Bij een versnelling van de technologische vernieuwing wordt dit maximum naar lagere leeftijden gedrukt en neemt de slijtage van menselijk kapitaal opgedaan in het onderwijs toe.

Dit probleem is, althans ten dele, aan te pakken met de VUT. Maar voor de langere termijn staat die oplossing gelijk aan dweilen met de kraan open. Voor die termijn is een verlenging gewenst van het traject in de levensjijd waarover de produktiviteit toeneemt. Dit is mogelijk met scholing en opleiding gedurende de beroepsloopbaan, gecombineerd met regelmatige veranderingen van baan binnen of buiten de bedrijfstak waar men werkt. Dat wil niet zeggen dat de VUT onmiddellijk valt in te ruilen voor scholing en onderwijs gedurende de beroepsloopbaan. Scholing en onderwijs slaan niet meer aan bij werkenden die het onderwijs al zo'n 30 tot 40 jaar achter zich hebben. Met onderwijs en scholing gedurende de beroepsloopbaan moet men beginnen op relatief jeugdige leeftijd en dit gedurende de beroepsloopbaan met regelmaat herhalen. Voordat de VUT zichzelf afschaft zal er dus een periode van zo'n 20 tot 30 jaar van scholing en onderwijs gedurende de beroepsloopbaan aan voorafgaan.

De VUT dateert van de jaren zeventig. Onder invloed van de toenemende werkloosheid werd bedacht dat men arbeidsplaatsen voor jongeren zou kunnen vrijmaken door het voor ouderen aantrekkelijk te maken om vervroegd uit te treden. Dat was geen Nederlandse uitvinding. In dezelfde periode kwamen vrijwel overal in West-Europa soortgelijke regelingen tot stand. In West-Duits-

J.M.M. Ritzen



land heet de VUT bij voorbeeld 'Vorrusheschaft' en in Italië 'prepensionamente'. Interessant genoeg blijkt ook in andere landen op dit moment de VUT ter discussie te staan, met soortgelijke posities van werkgevers en werknemers. Werkgevers vinden dat zij de VUT niet meer kunnen betalen. Werknemers blijven streven naar behoud van de VUT om de arbeidsvoorwaarden aantrekkelijker te maken.

De verwachtingen over de VUT zijn in belangrijke mate vervuld. Er is op grote schaal van de VUT-regelingen gebruik gemaakt. Weliswaar werden de arbeidsplaatsen die vrijkwamen niet altijd opgevuld, maar laten we nou wel wezen: de niet-opgevolde plaatsen zouden anders ook verloren zijn gegaan, waarschijnlijk met voor de betrokken werknemers veel ingrijpendere en onaangename gevolgen. Het is goed om hier even bij stil te staan. Soms wordt namelijk de indruk gewekt als zou de beperkte vervulling van door VUT vrijgekomen arbeidsplaatsen inhouden dat de VUT niet goed heeft gewerkt. Die conclusie geldt alleen als men aanneemt dat de kostenbesparing die bedrijven door de VUT hebben bereikt, niet of slechts zeer ten dele aan de concurrentiepositie van die bedrijven ten goede zijn gekomen. Kostenbesparing zal in het algemeen de productprijs kunnen doen dalen en de winst kunnen doen stijgen. Die winst kan de basis leggen voor de financiering van investeringen die uitbreiding of behoud van werkgelegenheid inhouden. Met andere woorden: de VUT voldeed aan de doelstelling van het vrijmaken van arbeidsplaatsen voor anderen, als men tenminste de kopkleppen van de boekhouder even afzet. Met grote waarschijnlijkheid

heeft de VUT de jeugdwerkloosheid in het afgelopen decennium (iets) kunnen helpen terugdringen.

De VUT was bedoeld als een maatregel met een sociale inslag. In eerste instantie lijkt dit aspect in de praktijk goed te zijn gerealiseerd. Oudere werknemers, die volstrekt op hun werk waren uitgekeken (en hun werk vaak ook op hen) konden gaan genieten van het laatste deel van hun leven. Toch ligt hier een adder onder het gras. Werk betekent meer dan inkomen. Het houdt in dat de tijd wordt gestructureerd, dat mogelijkheden van sociale contacten worden geboden en dat men respect ondervindt voor verrichte diensten. Een situatie waarin oudere werknemers van werk worden buitengesloten en zichzelf daarvan afkeren, ware te vermijden. Een meer geleidelijke overgang van het werkzame leven naar een bestaan als gepensioneerde zou verre de voorkeur verdienen. Zo'n overgang zou bij voorbeeld tot stand kunnen komen, wanneer ouderen minder werken of in banen werken die vooral qua niveau van fysieke en psychische energie minder veeleisend zijn. Op het punt van de sociale doelstelling is mijns inziens de VUT dus niet helemaal geslaagd.

Dit is echter niet de reden voor werkgevers om zich nu tegen de VUT te verzetten. De reden voor verzet tegen de VUT zijn de kosten. Waren die dan niet te voorzien bij de invoering van VUT-regelingen? Zeker wel. De scherpe daling van het aantal kinderen doet zich al langer voor. Hoogstens zou kunnen gelden dat we nu meer duidelijkheid hebben dat de daling van het aantal geboorten tegen het eind van de jaren zestig niet een rimpel was op een overigens vrijwel constant niveau. De daling bleek een structureel karakter te hebben. Op de langere termijn zullen de VUT-kosten dus sterk stijgen, onder invloed van de vergrijzing. Maar dit is een fenomeen dat zich pas na het jaar 2000 voordoet. Evenmin is er nu al sprake van een verandering in de neerslag van de kosten van de VUT. Het zijn nog steeds overwegend de werknemers die bij de huidige situatie van aanbodoverschot op de arbeidsmarkt de kosten dragen. Dat zal nog wel even zo blijven, tenzij er met grote voortvarendheid een beleid wordt gevoerd dat de werkgelegenheid bevordert.

Er is dus geen reden de VUT te veranderen vanuit de oorspronkelijke doelstellingen en overwegingen. Er is echter tegelijk alle aanleiding om de oorzaak van de wens tot vervroegde pensionering bij werknemers en werkgevers weg te nemen.

J.M.M. Ritzen