



Tussen wapenbroeders

Auteur(s):

Jonkhoff, W.

Verschenen in:

ESB, 84e jaargang, nr. 4234, pagina 909, 10 december 1999

Rubriek:

Van de redactie

Trefwoord(en):

De relatie tussen de sociale partners lijkt soms op die tussen de stadstaten ten tijde van de oude Grieken. Er wordt regelmatig ruzie gemaakt, maar zodra zich een externe vijand aandient, zoals vorige week minister De Vries en staatssecretaris Hoogervorst, worden de rijen gesloten. De externe vijand wordt met hand en tand bestreden, maar de eigen geschillen worden niet vergeten.

Zo verhoogde de vakcentrale FNV de looneis twee weken geleden naar vier procent. De werkgeversorganisatie VNO-NCW kwam een aantal dagen later met een nota waarin die eis scherp werd afgewezen. Het loon zou meer in overeenstemming met de productiviteit van de werknemer moeten zijn ¹. Automatische loonsverhoging zou uit de salarisafspraken moeten verdwijnen. In plaats daarvan zou beloning flexibeler moeten worden door variabele uitkeringen als winstdeling in te voeren. Demotie, het terugplaatsen van werknemers zowel wat salariëring als positie betreft, zou daarbij een instrument kunnen zijn. Bij ongewijzigde pensioenopbouw zou acceptatie door werknemers mogelijk zijn.

De situatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt behoeft inderdaad aanpassing. Generieuze regelingen als de VUT, ingevoerd in de jaren zeventig, beoogden de jeugdwerkloosheid aan te pakken door ouderen versneld te laten uittreden. Thans zijn de prikkels die door zulke regelingen bij oudere werknemers worden opgeroepen niet meer gewenst. Integendeel, de vergrijzing noopt tot een hogere participatie door ouderen. De lage participatie van oudere werknemers bezorgt de Nederlandse economie een jaarlijkse strop van zo'n tien miljard gulden ². De plannen van VNO-NCW richting flexibilisering kunnen de participatie bevorderen door de juiste prikkels te creëren.

Het is echter moeilijk de individuele productiviteit vast te stellen. Omzet noch toegevoegde waarde zijn hier bevredigende maatstaven, daar beide de uitkomst zijn van samenwerking. Het oordeel van leidinggevendenden is subjectief en kan een vervormde weergave zijn. Ook rijzen er problemen ten aanzien van de mate van scholing, de aard van het werk en de hoogte van de participatie binnen leeftijdscategorieën. Te stellen dat oudere werknemers minder productief zijn is derhalve voorbarig. Enige onderbouwing is gewenst.

Er zijn verschillende verklaringen voor loonstarheid gedurende de carrière. De human capital-theorie stelt dat het loon in principe gelijk is aan de marginale productiviteit, maar dat investeren in kennis de productiviteit kan verhogen. Het loon stijgt derhalve met het klimmen van de arbeidsjaren, en oudere werknemers zijn productiever dan jongere. Lazear en Moore menen dat werkgever en werknemer een impliciet contract hebben, waar volgens het loon aanvankelijk lager is dan de productiviteit, maar na verloop van tijd boven de productiviteit uitstijgt ³. Vooral werkgevers die slecht of niet in staat zijn de productiviteit te controleren zouden hiertoe overgaan, om lijntrekken te voorkomen en de juiste prikkel te verschaffen. Een goede gedachte; werknemers vinden het onprettig om er nominaal op achteruit te gaan. Keynes noemde dit geldillusie: werknemers letten niet zozeer op inflatiecijfers in de krant maar wel op het loonstrookje. Contracttheorie ziet star loon als marktuitsluiting van het feit dat werknemers minder risico durven te nemen dan werkgevers. Zo zijn er meerdere verklaringen.

Op een volledig transparante arbeidsmarkt zou demotie als maatregel niet nodig zijn; het loon zou een perfecte afspiegeling van de productiviteit zijn. Daalt de productiviteit, dan daalt het loon mee. Werknemers zouden vrije tijd prefereren zodra het loon de werkspanning niet meer waard zou zijn. Het tijdstip van pensionering zou daardoor flexibel zijn.

De arbeidsmarkt is echter niet transparant. Er zijn transactiekosten. Het opleidingsniveau onder oudere werknemers mag dan lager zijn dan onder jongere werknemers, de dikwijls bij oudere werknemers aanwezige bedrijfsspecifieke kennis is wel belangrijk voor de individuele werkgever. Bij andere werkgevers is de waarde ervan meestal gering. Het zorgt ervoor dat oudere werknemers minder mobiel zijn op de arbeidsmarkt. Dit geldt, in bescheiden mate, ook voor werkgevers; het kost tijd om nieuwe werknemers in te werken.

Demotie zou de prikkel om langer te blijven werken in deze situatie zeer kunnen verlagen. Daarbij gaan oudere werknemers die bij demotie toch nog een prikkel tot werken hebben, minder pensioenpremie betalen, zodat de lasten van de vergrijzing nog moeilijker te dragen zijn. Dat kan niet de bedoeling zijn. Het genereren van positieve prikkels, zoals van winstdeling of bonussen verwacht mag worden, zou verstandiger zijn. Daarbij zou de cao-loonontwikkeling gematigd moeten blijven. Demotie zou daarom geen onderdeel van flexibiliseringsvoorstellen moeten zijn. Het kan slechts een bron van ergernis vormen bij werknemers, en zo zorgen voor strijd tussen wapenbroeders

¹ G. Herderscheê, Werkgevers willen loon naar prestatie, *de Volkskrant*, 1 december 1999.

2 Nyfer, *Lang genoeg gewerkt!?*, november 1999.

3 E.P. Lazear en R.L. Moore, Incentives, productivity, and labor contracts, in: G.A. Akerlof en J.L. Yellen, *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge, 1986, blz. 135-156.