

Ervaringsprofielen sleutel tot hervorming arbeidsmarkt

Afschaffing van de ontslagbescherming en de werkloosheidsverzekering zou arbeidsmobiliteit van oudere werknemers moeten verhogen. Het risico is een sterke inkomensdaling van deze werknemers. Wil een dergelijke hervorming acceptabel zijn voor de Nederlandse werknemer, dan dient een hervorming te beginnen bij een gelijkmatiger ervaringsprofiel.

Teulings, directeur van het CPB, pleit in een recent artikel (2010) voor maatregelen om de arbeidsmobiliteit van oudere mannelijke werknemers te verhogen. Zijn inzet is het afschaffen van ontslagbescherming en werkloosheidsverzekering. Beide beschermingsmaatregelen zorgen er zijns inziens voor dat oudere werknemers te duur worden en dat, indien ze ooit ontslagen worden, niet meer in een baan instromen omdat ze meer kosten dan ze aan productiviteit kunnen opleveren. Daarmee dragen deze beschermingsmaatregelen bij aan een lagere deelname van oudere mannen aan de arbeidsmarkt. Hij onderbouwt zijn standpunt zowel theoretisch als empirisch.

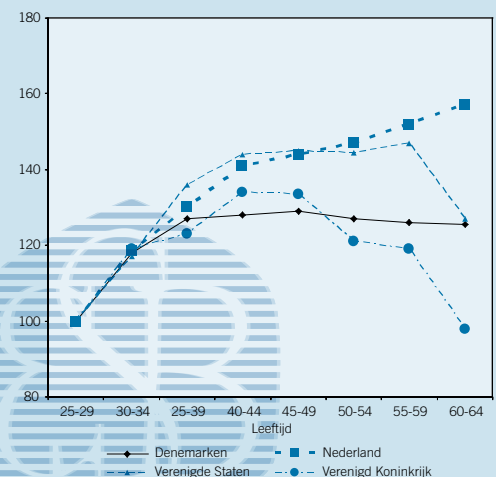
Steile ervaringsprofielen

Lonen stijgen als gevolg van meer ervaring. Dit hangt samen met de groei van bedrijfsspecifieke kennis: hoe langer een werknemer bij een werkgever blijft, des te meer kennis hij cumuleert, wat helpt om productiever te worden. Dat zou een hogere beloning verantwoorden. Dat een hogere beloning niet altijd uitgekeerd wordt, heeft te maken met de vergelijking die wordt gemaakt tussen de productiviteit in de baan en die bij het beste alternatief. Het verschil tussen beide duidt Teulings aan als *quasi-rents*. Deze fictieve winst wordt tussen medewerker en bedrijf verdeeld. Voor zover het bedrijf heeft geïnvesteerd in deze bedrijfsspecifieke kennis, dienen de fictieve winsten vooral aan het bedrijf toe te komen. Voor medewerkers is het niet zo verstandig om die fictieve winsten te willen claimen. Bedrijfsspecifieke vaardigheden zijn namelijk risicovol: als het slecht gaat met het bedrijf, dan zijn deze vaardigheden niets waard. Bedrijven kunnen beter de risico's van dergelijke investeringen dragen. Om vast te stellen aan wie deze fictieve winsten in de Nederlandse realiteit toevallen, kan worden gewezen op een vergelijking van ervaringsprofielen die de relatie tussen beloning en leeftijd weergeven, van een groot aantal ontwikkelde landen (OESO, 2006). Figuur 1 laat het ervaringsprofiel voor mannelijke werknemers zien voor vier landen. Het ervaringsprofiel geeft de gemiddelde salarisopbouw over de actieve levensloop

weer voor mannen vanaf 25 jaar. De indexcijfers in figuur 1 geven aan hoe het gemiddelde uurloon zich per leeftijdsgroep voor mannen ontwikkelt ten opzichte van jonge werknemers van 25 tot 29 jaar. Hieruit blijkt dat het gemiddelde uurloon in de mannelijke Nederlandse beroepsbevolking in de leeftijdsgroep 60–64 jaar zestig procent hoger ligt dan in de leeftijdsgroep 25–29 jaar. Dit hogere loon is gekoppeld aan een lagere deelname aan de arbeidsmarkt door oudere mannen en een lagere mobiliteit. OESO-statistieken tonen dat maximaal een kwart van Nederlandse werknemers ouder dan 55 jaar nog van werkgever wisselt. In de overige drie landen is dat ongeveer de helft (OECDstat; US Bureau of Labor Statistics). De steilheid van het ervaringsprofiel lijkt ervoor te zorgen dat werkgevers ze niet ontslaan, maar, eenmaal ontslagen, ze lastig aan een nieuwe baan komen. Hun loon ligt immers hoger dan hun productiviteit. Dit leidt tot een voorkeur voor het Deense profiel: het Deense uurloon blijkt heel snel te stijgen en vervolgens af te vlakken. Oudere werknemers zijn in die situatie niet duurder dan werknemers in de leeftijdsgroep 35–39 jaar en ongeveer 25 procent duurder dan starters op de arbeidsmarkt. Oudere Deense werknemers treden later uit, hebben daarmee een hogere arbeidsparticipatie en zijn mobieler op de arbeidsmarkt. De steilheid van het Nederlandse ervaringsprofiel en lagere arbeidsmobiliteit wijzen er volgens Teulings (2010) op dat er waarschijnlijk sprake is van afroaming van de zogenaamde fictieve winsten door de werkenden. Anciënniteitbeloning zorgt voor

Figuur 1

Ervaringsprofielen in lonen mannen (salaris 2000-2003; indexcijfers).



Bron: OESO, 2006

extra beloning aan medewerkers met een langer dienstverband zonder dat dit gerelateerd is aan hun productiviteit. De consequentie is dat de lonen van oudere werknemers boven hun feitelijke productiviteit uitkomen. Daardoor zullen oudere werknemers te duur zijn voor bedrijven waarnaar ze zouden willen overstappen zodat hun kansen op de arbeidsmarkt minimaal worden.

De kern van de boodschap van Teulings (2010) is dat de steilheid van het ervaringsprofiel samenhangt met de sterkte van de ontslagbescherming en werkloosheidsverzekering. Beide dienen te verdwijnen zodat ervaringsprofielen gelijkmatiger worden, de oudere werknemer mobieler wordt en de arbeidsmarktkansen van oudere niet-werkenden worden verbeterd. Minder steile ervaringsprofielen ontstaan omdat bij lagere arbeidsbescherming de macht van oudere werknemers afneemt en hun looneisen zullen dalen. Teulings begrijpt dat het ineens afschaffen van ontslagbescherming en werkloosheidsverzekeringen politiek niet haalbaar is. Hij stelt een veranderplan voor dat vooral geënt is op belastingmaatregelen om nadelen voor groepen te compenseren.

Onvolledig

Teulings (2010) verklaart echter niet alles van wat in figuur 1 is te zien. Het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten zijn landen met een redelijk beperkte arbeidsbescherming, maar tonen in figuur 1 sterk verschillende ervaringsprofielen. Ondanks een minimale arbeidsbescherming voor oudere werknemers valt in de Verenigde Staten te zien dat de lonen voor oudere werknemers tot het zestigste jaar stijgen. Pas daarna dalen de lonen scherp. Hirsch *et al.* (2000) hebben aangetoond dat anciënniteitbeloning op de Amerikaanse arbeidsmarkt een belangrijk beloningsmechanisme blijft. Het Verenigd Koninkrijk toont een heel ander ervaringsprofiel. Oudere werknemers ondergaan reeds vanaf hun vijftigste een grote inkomensval. Na hun zestigste verdienen ze zelfs minder dan beginners op de arbeidsmarkt. Een gelijkmatiger beloningsprofiel komt dus niet zomaar tot stand in een arbeidsmarkt met lage arbeidsbescherming. Van Dalen *et al.* (2008) hebben vastgesteld dat Britse werkgevers oudere werknemers op verschillende punten als productiever zien dan jongere werknemers. Ondanks deze positieve opvattingen over oudere werknemers zijn deze werkgevers volgens figuur 1 niet bereid om deze vermeende hogere productiviteit te vergoeden. Het gelijkmatige ervaringsprofiel in de Deense situatie is er gekomen ondanks de aanwezigheid van ontslagbescherming en een werkloosheidsverzekering. Weliswaar is de ontslagbescherming van de Deense werknemer niet zo hoog als in Nederland, maar voor oudere werknemers kan deze oplopen. In de Nederlandse situatie is de ontslagtermijn afhankelijk van het aantal dienstjaren en de leeftijd van de werknemer. Een Deense werknemer van vijftig jaar met twintig jaar dienstverband bij een werkgever kan aanspraak doen op drie maanden bij ontslag om

economische reden tot negen maanden indien ontslag onterecht is; in Nederland zou in een gelijksoortige situatie zo'n twintig maanden aan ontslagvergoeding verplicht zijn volgens de kantonrechterformule. De werkloosheidsverzekeringen ontlopen elkaar niet zoveel. Deense werknemers kunnen zich aansluiten bij een uitkeringsfonds. De uitkering is maximaal zo'n negentig procent van het laatst verdiende loon tot een maximum bedrag van ongeveer 25.000 euro op jaarbasis en duurt maximaal vier jaar. De aansluiting is vrijwillig, wat ertoe leidt dat zo'n dertig procent van de werkenden niet is aangesloten. Pas na vier jaar komt een werkloze in de bijstand terecht. In de uitkering staat activering om een nieuwe baan te nemen centraal (Andersen en Svarer, 2007). In Nederland zijn er eisen over arbeidsverleden, maar oudere werknemers zullen altijd hieraan voldoen. De hoogte van de uitkering is maximaal zeventig procent van het laatst verdiende loon, maar ook hier geldt een plafond van ongeveer 17.000 euro op jaarbasis. De arbeidsbeschermingen ontlopen elkaar kwalitatief gezien dus niet zo heel veel, het ervaringsprofiel is wel sterk verschillend. Het gelijkmatige Deense ervaringsprofiel is tot stand gekomen door onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. Het beloningsmodel in het Deense bedrijfsleven werkt al van voor de jaren negentig voornamelijk op basis van een vaste beloning en variatie naargelang kwalificatie, taken of prestatie, waardoor fictieve winsten meer bij bedrijven terecht komen dan bij werknemers. Anciënniteitbeloning voor ambtenaren werd in 1997 na tien jaar experimenteren met nieuwe beloningsvormen en afstemming tussen sociale partners afgeschaft. De publieke sector stapte, met uitzondering van het onderwijs, vervolgens over naar een gelijksoortig model als het bedrijfsleven (Rennison, 2007; Jørgensen, 2009).

Tot slot

De arbeidsmobiliteit in Nederland van oudere mannelijke werknemers is lager dan in Groot-Brittannië, de Verenigde Staten en Denemarken. Het afschaffen van de ontslagbescherming en werkloosheidsverzekering, zoals bepleit door Teulings, zal waarschijnlijk bijdragen tot een hogere arbeidsmobiliteit bij vijftigplussers. Het is echter onduidelijk welk ervaringsprofiel uit dit effect zal ressorteren. Het Britse ervaringsprofiel laat zien dat inkomens in geval van beperkte ontslagbescherming sterker kunnen terugvallen over de loopbaan dan de productiviteitsontwikkeling van oudere werknemers rechtvaardigt, wat voor de Nederlandse vakbonden een onaantrekkelijk perspectief biedt. Het meer gelijkmatige Deense ervaringsprofiel geeft vakbonden een aantrekkelijker perspectief en biedt meer uitzicht op een verhoogde arbeidsmobiliteit en -participatie. Dit profiel is niet het gevolg van beperking van het ontslagrecht en werkloosheidsverzekeringen, als wel van afschaffing van anciënniteitbeloning in het bedrijfsleven en de publieke sector, als gevolg van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers. Het organiseren van een gelijkmatig ervaringsprofiel lijkt daarom een geschikter vertrekpunt voor beleidshervormingen gericht op een hogere arbeidsmobiliteit en -participatie onder ouderen dan het afschaffen van ontslagbescherming en werkloosheidsverzekering.

LITERATUUR

- Andersen, T.M. en M. Svarer (2007) Flexicurity – labour market performance in Denmark. *CESifo Economic Studies*, 53(3), 389–429.
- Dalen, H. van, K. Henkens en J. Schippers (2008) Leeftijdsbewust personeelsbeleid van Nederlandse werkgevers mist doel. *Kwartaalschrift Economie*, 2008(1), 21–45.
- Hirsch, B.T., D.A. MacPherson en M.A. Hardy (2000) Occupational age structure and access for older workers. *Industrial and Labor Relations Review*, 53(3), 401–419.
- Jørgensen, C. (2009) Denmark: wage formation. Artikel op www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/.
- OESO (2006) *Live longer, work longer*. Parijs: OESO.
- Rennison, B.W. (2007) Cash, codes and complexity: New adventures in the public management of pay scales. *Scandinavian Journal of Management*, 23(2), 146–167.
- Teulings, C. (2010) Inkomensprofielen, ontslagbescherming en de arbeidsmarkt voor oudere werknemers. In: Batenburg, R. *et al.* (red.), *Arbeid in crisis?* Den Haag: Boom Lemma uitgeverij.