

## Loon naar werk

Bas Jacobs

*De Groene Amsterdammer*, 131, 1 (5 januari), p.9

Op de valreep van het oude jaar lekten in *De Volkskrant* plannen uit van de werkgeversorganisaties VNO-NCW, MKB Nederland en de AWBN. Demotie wordt hun inzet voor de CAO-onderhandelingen: oudere werknemers doen met behoud van pensioenopbouw een stap terug in salaris. Zo blijft de werkgelegenheid voor oudere werknemers behouden, wat van belang is met het oog op de vergrijzing.

Daags erna serveerde vakbond FNV het voorstel direct af. Paulus Plas: 'onbespreekbaar'. 'Dit is het eerste voorstel dat we weghalen van de CAO-onderhandelingstafels'. Vakbond De Unie liet via Jacques Teuwen weten: 'Als werkgevers demotie willen verheffen tot structureel beleid, dan zullen we ons heftig verzetten'. Voorzitter René Paas van de CNV sloeg een gematigder toon aan: 'Het is een vorm van achterstallig onderhoud wanneer oudere werknemers niet meer productief of gemotiveerd zijn'. Daarmee erkent Paas indirect dat er toch een probleem is met de beloning van ouderen want hij is tegen 'een lagere inschaling bij een eventueel lagere productiviteit'.

De werkgevers hebben een punt. Terwijl de arbeidsproductiviteit van werknemers op een goed moment zijn maximum heeft bereikt en op een dag zelfs achteruit gaat, blijven de lonen toch vrolijk stijgen met de jaren. Oudere werknemers behouden natuurlijk een aanzienlijk deel van hun productiviteit want ze beschikken over waardevolle kennis en werkervaring. Maar er komt een moment dat ze meer kosten dan ze opleveren.

Het gevolg is dat de minder productieve oudere werknemers er bij reorganisaties onmiddellijk uitvliegen. Dit wordt ten onrechte onder de noemer leeftijdsdiscriminatie geschaard. Bedrijven maken verlies als ze werknemers aannemen of in dienst houden waarvan de lonen boven de productiviteit liggen. Dit is een maatschappelijk probleem dat door de vakbonden onvoldoende wordt erkend. Oudere werknemers komen daardoor vrijwel nooit meer elders aan de slag, ook al zouden ze willen.

Daarnaast krijgen werkloze oudere werknemers tamelijk goede inkomensvoorzieningen. Dit drijft de belasting en premiedruk op waardoor de werkgelegenheid en het nationaal inkomen structureel dalen.

De arbeidsmarkt werkt dus niet naar behoren. Normaal gesproken moeten de lonen zakken als ouderen zouden staan te popelen om weer aan het werk te gaan. Als de lonen dalen nemen werkgevers ook vanzelf meer ouderen aan. Toch zakken de lonen niet.

Dat komt, ten eerste, omdat vakbonden te hoge looneisen stellen. Looneisen nemen toe als werknemers betere uitkeringen krijgen en de negatieve consequenties van werkloosheid worden verzacht. Aangezien sociale uitkeringen toenemen in hoogte en

duur als werknemers ouder worden (door een hoger inkomen, meer werkervaring en de afwezigheid van referentie-eisen) worden vakbonden roekelozener met looneisen als werknemers ouder worden.

Ten tweede, werkende ouderen behoren vaak tot de machtige insiders op de arbeidsmarkt. Zij kunnen hogere lonen bedingen door strenge ontslagbescherming, hoge ontslagvergoedingen en andere ontslagkosten. Werkgevers zouden liever jongere outsiders in dienst nemen, maar de kosten om van oudere werknemers af te komen zijn simpelweg te hoog.

Ten derde gebruiken bedrijven hogere lonen als een middel om personeel te werven, te behouden, te motiveren en onrust op de werkvloer te voorkomen. Bedrijven kunnen vaak moeilijk de individuele arbeidsproductiviteit van werknemers vaststellen of ze mogen niet volledig naar individuele arbeidsprestatie belonen. Bedrijven betalen dan een gelijk loon voor werknemers in gelijke posities. Een bedrijf kan dan niet een lager loon betalen aan nieuwe werknemers ook al zouden die werknemers dat wel accepteren om zo aan werk te komen. Er ontstaan waarschijnlijk ook motivatieproblemen bij het oudere personeel als de jongeren meer zouden gaan verdienen dan ouderen. Werkgevers zelf houden dus lonen te hoog. Het wekt daarom verwondering dat ze nu demotie bepleiten. Dit kan alleen als ze ook lonen betalen die overeenkomen met de productiviteit. Anders werkt onrust op de werkvloer contraproductief uit.

Te hoge lonen veroorzaken teveel werkloosheid onder oudere werknemers. De toch al lage ouderenparticipatie stort in doordat oudere werknemers door de marginale kans op werk volkomen ontmoedigd raken.

Door de vergrijzing dreigt een groot deel van de beroepsbevolking te vroeg de arbeidsmarkt te verlaten. De belastingbasis erodeert en betaalbaarheid van de collectieve voorzieningen komt verder onder druk te staan. Het is economisch zonde om het menselijk kapitaal van grote groepen oudere werknemers zo stelselmatig af te schrijven. Bovendien trekt dit een grotere wissel op de solidariteit van de jongeren.

Het is economisch noch sociaal wenselijk de meest geprivilegieerde werknemers meer loon te betalen als er geen hogere arbeidsprestatie tegenover staat. Demotie heeft alleen zo'n negatieve lading. De werkgevers zouden er daarom goed aan doen om hetzelfde te bepleiten in andere bewoordingen. Loon naar werk bijvoorbeeld.