



Einde van het jeugdloon?

VERDRONGEN DOOR DE JEUGD

Door het lage jeugdloon wemelt het in de horeca, catering en supermarkten van jong personeel. Tegelijkertijd moeten 500.000 mensen met een beperking aan de slag. Nemen scholieren en studenten de plaats in van mensen aan de onderkant van de arbeidsmarkt?

TEKST: DORINE VAN KESTEREN, BEELD: ANP

Een observatie van Divosa-directeur Geert van Dijk: als je op koopavond de stad ingaat, krijg je de indruk dat Nederland wordt gerund door kinderen. Daar zit wat in. Het personeel van supermarkten, cafés en restaurants bestaat bijna volledig uit 23-minners. “In Nederland is het minimumjeugdloon naar internationale maatstaven laag en het minimumloon juist relatief hoog. Werkgevers nemen dus liever jongeren aan. In verhouding tot wat zij verdienen, zijn ze heel productief”, zegt Ton Wilthagen, hoogleraar

Institutionele en juridische aspecten van de arbeidsmarkt aan de Universiteit van Tilburg. Daarnaast drijft de negatieve beeldvorming over ouderen werkgevers in de armen van jongeren. Oudere werknemers zouden weinig productief, inflexibel en vaker ziek zijn. In de horeca is maar liefst 50 procent van de werknemers jonger dan 25 jaar, tegenover 18 procent 45-plussers. “Ouderen in de horeca verdienen niet goed – een gemiddeld jaarsalaris is 22.000 euro, ruim onder modaal – maar als een jongere slechts 4,45 euro bruto per uur kost, lijkt 10 euro voor een volwassen

Hoogleraar Wilthagen:

‘We moeten werk reserveren voor mensen in de Participatiewet’

kelder natuurlijk wel veel”, redeneert Milen van Boldrik, bestuurder van FNV Horeca. “Dat is jammer, want iemand met ervaring brengt echt iets extra’s mee. Maar het is crisis, dus de tendens is: goedkoop voor kwaliteit.” De rechtvaardiging voor het lage jeugdloon is dat dit de kansen van jongeren vergroot om ervaring op te bouwen en hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Ook worden zij zo aangemoedigd hun opleiding te voltooien: een laag loon maakt scholing aantrekkelijk. Wilthagen: “Werkgevers lijken te vergeten dat we te maken hebben met vergrijzing en ontgroening. Volgens de laatste cijfers van het CBS zit de bevolkingsgroei nu op het niveau van de jaren tachtig. Uiteindelijk moeten werkgevers toch wennen aan oudere medewerkers, zeker als er over vijf of tien jaar weer tekorten op de arbeidsmarkt zijn.”

PARTICIPATIEWET

Vierenhalve euro of een tientje per uur. Of je het er nu mee eens bent of niet, de keuze van de winkelier of horecaondernemer voor een jonge werknemer laat zich makkelijk verklaren. En roept de vraag op hoe het jeugdloon en de participatie van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt zich dan verhouden. Publiciste Heleen Mees wees ruim een jaar geleden in *Sprank* op een negatieve relatie tussen de twee. “Veel werk dat in New York door migranten en ander laagopgeleid personeel wordt gedaan, echte instapbanen,

gebeurt in Nederland door studenten en scholieren.” Verdringing dus. Volgens Wilthagen is het echter niet zo simpel. “De arbeidsmarkt werkt niet een-op-een in de zin van: als alle zestienjarigen eruit gaan, stromen mensen van de Participatiewet automatisch in.” Ook het Centraal Planbureau, dat in opdracht van het ministerie van Sociale Zaken zijn visie gaf op de ‘werking van de arbeidsmarkt in relatie tot het wettelijk minimumjeugdloon’, concludeerde afgelopen december dat er geen objectieve cijfers zijn waaruit verdringing blijkt. Ondanks dat het verdringingseffect niet noemenswaardig is, is de Participatiewet wel reden om het jeugdloon te verhogen, vindt Wilthagen. “Tegen de achtergrond van een krimpende arbeidsmarkt en ruim 500.000 mensen met een beperking die regulier aan de slag moeten, is het wijs om iets aan de prijs van de arbeid van jongeren te doen.” Hij benadrukt echter dat er meer nodig is om de doelgroep van de Participatiewet aan de slag te krijgen. Een goede loonaanvullingsregeling is bijvoorbeeld een *conditio sine qua non*. “Het gat tussen het minimumloon en het hoogste loon dat een werkgever over heeft voor laagproductieve arbeid moet worden gedicht. Gemeenten moeten de uitkering gebruiken als een soort investeringskapitaal om werkgevers een loonaanbod te doen dat ze simpelweg niet kunnen weigeren.” Wilthagen vindt het daarnaast be-

langrijk jongeren ervan te doordringen dat zij beter een bijbaan kunnen zoeken die past bij hun studie, dan dat zij ‘plaatsen bezet houden’ aan de onderkant van de arbeidsmarkt. “Eigenlijk moeten we bepaald werk reserveren voor de mensen in de Participatiewet. Ik zeg altijd tegen jongeren: ga niet het werk doen dat andere mensen maximaal kunnen doen, terwijl het voor jou een minimale inspanning is. Probeer liever zo veel mogelijk ervaring op te doen in de lijn van je opleiding, want daar heb je op lange termijn veel meer aan.”

LEEFTIJDSDISCRIMINATIE

Is het minimumjeugdloon eigenlijk nog wel van deze tijd? Is het verhogen of zelfs afschaffen niet beter? De vakbonden zien het jeugdloon als ontoelaatbare vorm van leeftijdsdiscriminatie. Van Boldrik: “Waarom zou je iemand puur vanwege zijn leeftijd minder betalen? Er zijn talloze jongeren onder de 23 die voor zichzelf moeten zorgen; zij moeten ook een volwaardig loon kunnen verdienen.” Zij pleit voor afschaffing van het jeugdloon en een aanloop-schaal die beperkt is in tijd. “Na zes maanden zijn jongeren ingewerkt en verdienen ze een volledig loon.” Ook Wilthagen vindt het minimumjeugdloon een gepasseerd station. “Lange tijd werden mensen in het begin van hun loopbaan onder hun productiviteit betaald, maar naarmate zij ouder werden, kwam het loon hoger te liggen dan de productiviteit. Dat wisten ze van tevoren, het was een soort compensatie voor de eerste magere jaren. Dit model gaat echter uit van de situatie dat mensen veertig jaar bij hetzelfde bedrijf blijven, maar *life time employment* bestaat niet meer.” Bang dat afschaffing of verhoging van het minimumjeugdloon leidt tot meer jeugdwerkloosheid is hij niet. “Dat is in Engeland, waar het al afgeschaft is, niet gebeurd.” *