

Is een oudere werknemer duurder?

Nederland vergrijst, maar vergrijst de cumelasector ook? En hoe gaan bedrijven en werknemers daarmee om? Zeker als ze straks langer door moeten werken. Daarom deze serie: De vergrijzing. In deze zevende aflevering nemen we de loonkosten onder de loep. Is die oudere werknemer nu echt duurder dan een jongere collega?



Jongere werknemers staan erom bekend: ze zijn goedkoop en flexibel. Oudere werknemers daarentegen hebben veel dienstjaren en kosten daarom de werkgever veel geld. Maar klopt dat wel? Oudere werknemers hebben toch ook meer ervaring? Zijn ze daardoor juist niet goedkoper?

“Dat is moeilijk te berekenen”, stelt Riet Zweistra van de afdeling Sociale Zaken bij CUMELA. “Wat is de toegevoegde waarde van een werknemer en is die ervaring wel terecht? Ervaring is een gevoelskwestie. Een ervaren werknemer kun je natuurlijk wel op een meer gespecialiseerde klus zetten en dat werk kan dan meer opbrengen. Maar voor hoe lang is die specialistische klus? Als dat werk er niet meer is, wordt de marge kleiner.”

Loonkosten draaien niet om ervaring of leeftijd, stelt ze. Of een medewerker duur is of niet, hangt in eerste instantie af van de manier waarop de loonkosten in het bedrijf worden berekend. Vaak wordt er gekeken naar de loonkosten van vorig jaar (al dan niet inclusief inhuur). Niet echt een realistisch plaatje, meent Zweistra. “Met deze methode loop je achter de feiten aan, omdat je je berekening baseert op kosten van vorig jaar. Het is ook niet juist om alleen naar de kostenkant te kijken. Het gaat erom: wat moet ik verdienen om een man het hele jaar door te kunnen betalen?”

Keukentafelmethode

De meeste medewerkers in de cumelasector vallen onder functiegroep D, schaal 7 (algemeen medewerker). Het brutoloon dat daarbij hoort met een dienstverband van één jaar of langer:

Stap 1:	Salaris D7 per 4 weken	€ 2073,80
	8,33 procent vakantietoeslag	€ 172,75
	Totaal	€ 2246,55
	Premies circa 30 procent	€ 673,97
	Totaal per vier weken	€ 2920,52
Stap 2:	Per uur (152 in vier weken)	€ 19,21
Stap 3:	Toeslag niet factureerbare uren (circa 25 %)	€ 4,80
Stap 4:	Toeslag extra kosten i.v.m. dienstverband (evt.)	€ 5,00
Stap 5:	Totaal te factureren per uur	€ 29,01

Keukentafelmethode

Zweistra gebruikt daarvoor de zogeheten keukentafelmethode (zie kader 1). “Dit is een vrij eenvoudig en realistisch alternatief. Je hebt uren die niet te factureren zijn. Denk aan vakantie, aandrif tijden, atv en toolboxmeetings, maar ook aan extra kosten in verband met het dienstverband, zoals werkkleding en kantinekosten. Die kosten zullen toch ook in de loonkosten moeten worden meegenomen.”

Uiteindelijk is een werkgever al snel € 29,- per uur kwijt aan een gemiddelde medewerker en dan heeft hij er nog niets aan verdiend. Wie werk aanneemt voor € 32,- per uur, zit dan wel heel krap, want het blijft vaak niet bij die € 29,- per uur. “Werknemers groeien logischerwijs in hun salaris. Wie wordt ingeschaald in groep D krijgt er elk jaar wat bij. Na zeven jaar is dat afgelopen en dan moeten werkgever en werknemer zelf onderhandelen. Iemand die op 28-jarige leeftijd in schaal D7 komt, wil niet tot zijn 65e hetzelfde loon blijven verdienen.”

Het probleem is dat een werknemer duur wordt door de extra's die hij meeneemt in zijn loopbaan.

"Stel dat een werknemer door die extra's naar € 2600,- bruto in vier weken is geklommen. Als je dat door de tafelkeukenmethode haalt, kost hij € 35,11 per uur. Hij is dan een flinke kostenpost voor zijn werkgever geworden."

Sturen op loonkosten

Er zijn regelingen voor werkgevers om de loonkosten voor (oudere) werknemers te verminderen. Naast de mogelijkheden die de CAO LEO specifiek biedt, zijn er diverse algemene premiekortingsregelingen in Nederland (al veranderen die door een wispelturige overheid regelmatig). Zo krijgt een werkgever voor een werknemer van 62 jaar of ouder nu nog € 2750,- korting per jaar op diverse premies.

Ook 65 is een leeftijd voor de werkgever om naar uit te kijken. Er hoeven dan geen pensioen- en werknemerspremies meer te worden betaald. Dat zorgt ervoor dat een werknemer van 65 en ouder ongeveer twintig procent goedkoper is dan een jongere werknemer. Daarnaast hebben werkgevers met heel jonge werknemers in dienst ook een voordeel. Voor jongeren onder de 21 jaar hoeft nog geen BPL-premie te worden afgedragen. Dat betekent een korting van ruim vijftien procent.

"Tot voor kort werden loonkosten echt onderschat", stelt Zweistra. "Werkgevers keken alleen maar naar de machinekosten. Zolang die machine draaide, was het goed. Nu zie je door de economische crisis dat ze steeds meer sturen op loonkosten."

Zweistra zet in op een gemengd personeelsbestand. "Het ideaal is een personeelssamenstelling van jong en oud. De jongere onder de 21 kun je inzetten op een werk dat weinig ervaring behoeft. Inschrijven kan dan voor een lagere prijs. De oudere met meer ervaring kun je op een specialistische klus zetten en daar dan ook meer geld voor vragen."

Daarnaast zouden werkgevers ook preventief meer actie kunnen ondernemen om die oudere werknemer meer op te laten brengen. "Laat bijvoorbeeld een werknemer van rond de veertig een opleiding doen, zodat je straks voor hem werk kunt genereren dat meer geld oplevert. Er zijn volop mogelijkheden om die duurdere werknemer ook te laten opbrengen wat hij kost. Een oudere werknemer kan daardoor een stuk 'goedkoper' worden."

Tekst: **Marjolein van Woerkom**

Foto: **CUMELA Communicatie**

Van de Haar Groep Wekerom

'Stimuleren om te ontwikkelen'

Met 112 man in vaste dienst en met 159 flexcollega's blijven de loonkosten bij de Van de Haar Groep in Wekerom een groot punt van aandacht. "We zijn kritisch op de loonkosten, maar we stimuleren onze medewerkers ook om zich te blijven ontwikkelen", zegt Charlotte Diepeveen, manager personeelszaken. Iemand vanwege een goede prestatie loonsverhoging geven of betalen naar ervaring komt weinig voor bij de Van de Haar Groep. De cao is leidend. "We willen voorkomen dat we een medewerker uit de markt prijzen", legt Diepeveen uit. "Daarnaast werken mensen bij ons vaak in ploegen. Dan is het moeilijk in te schatten of de ene het werk door ervaring beter doet dan de andere. Ze doen het werk met elkaar."

"Een oudere werknemer zou door ervaring per uur goedkoper kunnen zijn, maar dat is niet altijd zo", voegt directeur Shared Services Lewalt Eland eraan toe. "Mensen hebben een bepaalde productiecurve en die daalt aan het eind van het werkend leven. Oudere werknemers die zich niet ontwikkelen, zijn daarom, zolang ze niet onder een premiekortingsregeling vallen, vaak duurder."

Als werkgever probeert de Van de Haar Groep daarop in te spelen door mensen op te leiden en te ontwikkelen, zodat ze flexibeler kunnen worden ingezet. "Een oudere medewerker die met de nieuwe ontwikkelingen mee kan, is ons veel waard", stelt Eland. "Denk aan iemand met ervaring die met GPS leert werken. Daarnaast geven we medewerkers de kans om zich te ontwikkelen op andere vlakken, denk aan een Excel-cursus. Daardoor kan een medewerker zijn uren gemakkelijker bijhouden en hij heeft er buiten zijn werk om ook nog wat aan. Maar er zijn natuurlijk ook werknemers die moeite hebben om met de ontwikkelingen mee te gaan."

"We proberen altijd iets passend voor zo'n werknemer te vinden", vult Diepeveen aan. "Sommigen komen in aanmerking voor een seniorenregeling. Anderen proberen we in te zetten op klussen die minder belastend zijn, bijvoorbeeld als leermeester voor jonge instroom."

Bij Van de Haar Groep is 46 procent van de vaste medewerkers ouder dan 45 jaar. "Dat is een vrij hoog percentage en zorgt voor hoge loonkosten", zegt Eland. "We werken echter ook met veel jonge, flexibele inhuurkrachten die we aan ons bedrijf proberen te binden. Door de mix van vaste oudere medewerkers met ervaring en jonge, flexibele inhuurkrachten blijven onze loonkosten in evenwicht en zijn we als bedrijf flexibel. Die flexibiliteit is van groot belang om kritisch te kunnen sturen op de loonkosten."

