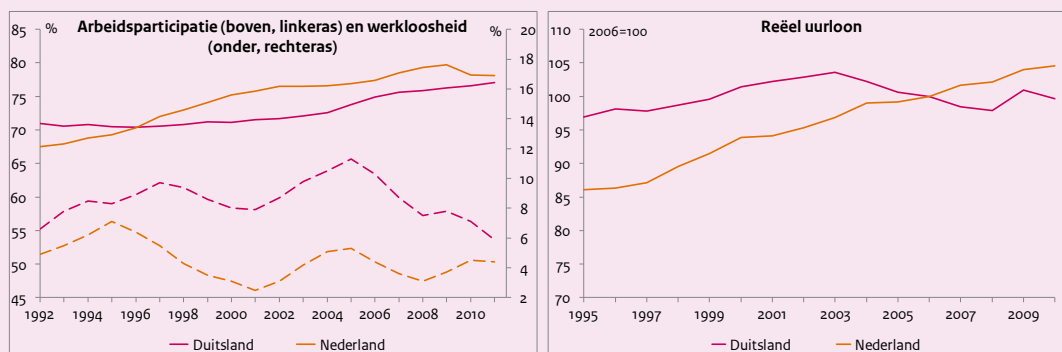


## Arbeidsmarkthervormingen ondersteunen Duits herstel

In de jaren 2003-2005 zijn in Duitsland omvangrijke arbeidsmarkthervormingen doorgevoerd. Nederland was Duitsland hierin al in de jaren negentig voorgegaan. De zogeheten Hartz-hervormingen beperkten de rechten van werklozen en bijstandsgerechtigden fors en bevorderden de flexibiliteit op de arbeidsmarkt. De duur van de werkloosheidsuitkering werd verkort tot maximaal 24 maanden voor personen van 58 jaar en ouder en maximaal 18 maanden voor personen jonger dan 58 jaar. Werklozen werden actiever geprikkeld om op zoek te gaan naar een baan terwijl er ook meer controle kwam op hun zoek- en acceptatiegedrag. Daarnaast werden de regels voor tijdelijke contracten, uitzendwerk en zelfstandigen zonder personeel versoepeld. In 2006 werd de duur van de werkloosheidsuitkering verder beperkt tot 18 maanden voor 55-plussers en tot 12 maanden voor personen tot en met 54 jaar en in de periode 2006-2010 werd de prikkel om te blijven werken voor ouderen vergroot: de drempelleeftijd voor vroegtijdige pensionering van werklozen ging omhoog van 60 naar 63 jaar, solliciteren werd ook voor werklozen van 58 jaar en ouder verplicht en tot de regeling voor ouderen om gesubsidieerd in deeltijd te gaan werken worden sinds 2010 geen nieuwe werknemers meer toegelaten.

Als gevolg van deze maatregelen zijn de prikkels om aan het werk te blijven of weer aan het werk te gaan vooral voor de lagere inkomensgroepen en voor oudere werknemers vergroot. Door het grotere aanbod van werkzoekenden daalden de lonen (vooral voor de lagere inkomens), steeg de participatiegraad en daalde de werkloosheid (zie figuur). Het gemiddelde reële uurloon daalde in Duitsland met gemiddelde ½% per jaar over de periode 2003-2010. Ter vergelijking: in Nederland steeg het in dezelfde periode met gemiddeld 1% per jaar.

### Arbeidsparticipatie en werkloosheid in Duitsland bewegen naar Nederlandse niveaus, maar reële lonen blijven achter



Duitsland werd veel harder door de crisis getroffen dan Nederland (zie voorgaand kader) maar de werkloosheid nam er minder sterk toe. Flexibele werktijden op bedrijfsniveau bieden de verklaring voor de relatief geringe stijging van de Duitse werkloosheid in 2009. Diverse regelingen hebben de flexibele inzet van werknemers door de bedrijven sterk vergroot. Veel werknemers accepteerden tijdelijk kortere werktijden met navenant minder loon of hadden via flexibele werktijdrekeningen uitgesteld loon gespaard voor slechtere tijden. Bij kortere werktijden (*Kurzarbeit*) krijgt de werknemer van de overheid een aanvulling van 60% van het gemiste netto loon; de afdracht van premies door werkgevers blijft op het normale niveau, evenals de hoogte van de uitkering voor de werknemer bij eventueel ontslag. Op het hoogtepunt, in mei 2009, maakten zo'n 1,4 mln werknemers hiervan gebruik. Hiernaast hebben in Duitsland afspraken op bedrijfsniveau over flexibele werktijdrekeningen een hoge vlucht genomen: in 2009 had 50% van de Duitse werknemers zo'n rekening. In tijden van hoogconjunctuur werkt de werknemer extra zonder (volledige) vergoeding van zijn overuren zodat hij in tijden van laagconjunctuur korter kan gaan werken zonder navenant loonverlies. De werkgever heeft een prikkel om de werknemer aan het werk te houden zolang diens rekening nog een positief saldo laat zien en er in verhouding tot het saldo nog voldoende werk is. Bij ontslag gaat het saldo immers mee met de werknemer. Deze flexibele, praktische omgang met werktijden op bedrijfsniveau heeft een dempende invloed op de Duitse werkloosheidscyclus.