

Bedankt voor het downloaden van dit artikel. De artikelen uit de (online)tijdschriften van Uitgeverij Boom zijn auteursrechtelijk beschermd. U kunt er natuurlijk uit citeren (voorzien van een bronvermelding) maar voor reproductie in welke vorm dan ook moet toestemming aan de uitgever worden gevraagd.

Boom

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikelen 16h t/m 16m Auteurswet 1912 jo. Besluit van 27 november 2002, Stb 575, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoeding te voldoen aan de Stichting Reprorecht te Hoofddorp (postbus 3060, 2130 KB, www.reprorecht.nl) of contact op te nemen met de uitgever voor het treffen van een rechtstreekse regeling in de zin van art. 16l, vijfde lid, Auteurswet 1912.

Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16, Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten, postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro).

No part of this book may be reproduced in any way whatsoever without the written permission of the publisher.

info@boomamsterdam.nl
www.boomuitgeversamsterdam.nl

Langer doorwerken in een dynamische arbeidsmarkt

Ludo Struyven*

Blijven werken of met pensioen gaan? Dat is zonder enige twijfel een van de meest voorkomende vragen die werkende jonge zestigers in België zich vandaag stellen. Terwijl het antwoord meer en meer komt vast te liggen. Want net als in Nederland kennen wij in België een geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd naar 66 jaar (vanaf 2025) en 67 jaar (vanaf 2030). En ook in België is de brugpensioenleeftijd geleidelijk opgetrokken van 50 naar 60 jaar en de leeftijd voor vervroegd pensioen naar 62 jaar (mits na een loopbaan van minimaal 40 jaar). Vervroegde uittrede van oudere werknemers via sociale zekerheid, pensioen of niet-participatie wordt beteugeld, een onvoltooid proces tot op vandaag. Bij elke nieuwe bedrijfsherstructurering rijst de vraag om ontslagen werknemers vroeger dan 60 via het nieuwe 'stelsel van werkloosheid met bedrijfstoeslag' (ex-brugpensioen) te laten afvloeien. Tijdens de jongste verkiezingscampagne flakkerde de discussie op, toen de Vlaams-nationalistische N-VA met het idee kwam voor een verdere verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, gekoppeld aan de stijgende levensverwachting. Bij een volledige koppeling van de referentieloopbaan aan de levensverwachting zou tegen 2060 de normale leeftijd van pensionering tot boven 72 jaar stijgen. Terwijl andere partijen dan weer een terugkeer bepleitten naar de leeftijd van 65 jaar. Het illustreert dat een breed draagvlak om langer door te werken nog niet voor vandaag is.

De *sense of urgency* dringt ook bij onze Belgische bewindsvoerders maar geleidelijk door. Al bijna twee decennia herinnert de Studiecommissie voor de Vergrijzing aan de noodzaak om de kosten van de vergrijzing te beheersen en de budgettaire houdbaarheid van de eerste pensioenpijler te garanderen. Vandaar de geleidelijke verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd, de aanscherping van de voorwaarden voor toegang tot vroegpensioen, het geleidelijk minder laten meetellen van de studietijd voor de berekening van de loopbaan in de overheidssector en de invoering van het gemengde pensioenstelsel. In het rapport voor België in het kader van het Europees Semester luidt het dat de genomen maatregelen niet volstaan. De pensioenuitgaven blijven opvallend stijgen en houden een risico in voor de houdbaarheid op lange termijn, aldus het verdict.

* Ludo Struyven is professor sociologie van arbeid, onderwijs en beleid aan de KU Leuven en visiting professor aan de UC Louvain Saint Louis, Brussel. Daarnaast leidt hij de Onderzoeksgroep Onderwijs en Arbeidsmarkt aan het Onderzoeksinstituut HIVA-KU Leuven. Hij is promotor van het Dynam-project over dynamiek van de arbeidsmarkt. E-mail: ludo.struyven@kuleuven.be.

Europese druk

Hervormingen in België *zijn* ingezet. Daarvoor was wel druk nodig vanuit Europa. Economische factoren als de vergrijzing op de arbeidsmarkt en de verwachte krapte op de arbeidsmarkt, gecombineerd met een bijzonder lage activiteitsgraad bij oudere werknemers, volstonden op zich niet voor drastischer hervormingen. In de aanloop naar een nieuwe regeringsvorming in 2015 rees onder de politieke onderhandelaars het besef van het onvermijdelijke: de verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Dat was des te meer een verrassing omdat geen enkele van de politieke partijen rond de tafel de pensioenleeftijd naar voor had geschoven tijdens de verkiezingscampagne. De verklaring ligt bij de druk van de Europese Commissie. Het begrotingstekort van België dreigde de 3%-norm te overschrijden. De Commissie daagde Belgische bewindsvoerders uit om aan te tonen dat het de nieuwe regering menens was met structurele hervormingen. De verhoging van de pensioenleeftijd was er een van. Liever dat dan onder Europese curatele geplaatst te worden, een ware blamage voor de lidstaat.

Maar inmiddels is wel kostbare tijd verloren gegaan met onderhandelingen met de sociale partners over de lijst van 'zware beroepen' waarvoor een vervroegde uittrede zou gelden. Ongeveer de helft van alle beroepen in de publieke sector zou onder die regeling vallen. Dat knelpunt heeft de aandacht afgeleid van het puntenstelsel en een flexibele pensioenleeftijd, de essentie van de pensioenhervorming zoals voorgesteld door de Commissie Pensioenhervorming en de latere Academische Raad van Pensioenen. Het voorstel is om het puntensysteem (dat de lengte van de loopbaan meet) zodanig te gebruiken dat bepaalde beroepen een coëfficiënt 1,xx voor een werkjaar krijgen in plaats van een nominale 1. De Commissie stelt ook voor om het budget voor zware beroepen onder controle te houden door de sociale partners voor alle beroepen samen een totaal toe te wijzen (in termen van kosten) dat niet kan worden overschreden. Indien de uittredende regering-Michel voorrang had gegeven aan de uitwerking van een pensioen met punten, dan was de kwestie van de zware beroepen meteen ook opgelost geweest.

Door de fixatie op de pensioenleeftijd dreigen we te vergeten dat langer doorwerken meer is dan een leeftijds-kwestie. Niet de leeftijd telt, maar de lengte van de loopbaan. Elke vernieuwing in het pensioenstelsel vergt dat de gemiddelde loopbanen langer worden. Dat betekent de noodzaak om langer door te werken vóór de pensioenleeftijd en de mogelijkheid om langer door te werken na de pensioenleeftijd. Wat ons brengt bij de vraag die jonge vijftigers en zestigers in België zich meer en meer stellen: op welke manier blijven doorwerken? In dezelfde functie of baan blijven doorwerken? Ook hier heeft het Belgische beleid enkele magische formules om ouderen langer aan het werk te houden, zoals het tijds-krediet en het werkbaar werk, hoewel het eindloopbaan-tijds-krediet al snel na zijn invoering in 2002 (en achteraf bevestigd door onderzoek) leek uit te draaien op een deeltijdse vervroegde uittrede, in plaats van langer blijven werken. Ook ziekte en invaliditeit bij oudere werknemers blijven toenemen als vervroegde uittrederoutes. België wekt momenteel de Europese aandacht vanwege de bijzonder lage activiteitsgraad van oudere werknemers. De kloof met andere Europese landen is wel verkleind voor 55-59-jarige Belgen, maar nu zijn het de 60-64-jarigen bij wie de achterstand nog groot is, terwijl Scandinavische en Angelsaksi-

sche landen al vooroplopen met een stijgende activiteitsgraad voor 65-74-jarigen. In België creëert de hogere feitelijke pensioenleeftijd het neveneffect van een toevlucht tot langdurige ziekte als middel tot feitelijk minder lang doorwerken. In Nederland worden werkgevers meer verantwoordelijk gehouden door de loondoorbetaling bij ziekte voor de eerste 2 jaar. Werkgevers (en werknemers) in Vlaanderen worden enkel gesensibiliseerd om het werk 'werkbaar' te maken, met aan de wand het waarschuwingslicht van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor. Of zij kunnen gebruik maken van de federale wet voor soepeler arbeidstijdregelingen om het werk 'werkbaar en wendbaar' te maken, van telewerk en loopbaansparen tot nachtarbeid in de e-commerce. Werkbaar werk is een mooi credo en 'minder ziekteverzuim' is een terechte parameter van eerste orde. Minder eenduidig is de parameter 'minder verloop'. Velen wensen het einde van hun huidige baan, maar daarom nog niet het einde van hun arbeidsloopbaan. Voor een deel zou juist de overstap naar een andere baan, zelfs onder een ander statuut en in een andere sector, de oplossing kunnen bieden om (minstens) tot aan de pensioenleeftijd door te werken. Werkbaar werken, ja, maar dan in een dynamische arbeidsmarkt.