

Eindeloopbaan: aandachtspunten voor het federale en Vlaamse beleid

In deze bijdrage ligt de klemtoon op het federale beleid. Aangezien dit themanummer van Over.Werk zich richt tot de Vlaamse overheid, kan dit verbazen. Voor het Vlaamse beleid is het echter cruciaal te weten hoe het federale eindeloopbaanbeleid zich ontwikkelt. Vanzelfsprekend heeft de Vlaamse overheid geen bevoegdheden inzake pensioenen; met uitzondering van het aspect 'activering' (en specifieke kwesties zoals de kwaliteit van outplacement), heeft zij ook geen bevoegdheden over federale uitredestelsels die toelaten dat mensen reeds voor hun pensionering de arbeidsmarkt verlaten. Toch pleit ik voor een bijzondere aandacht voor de ontwikkelingen op het federale terrein, en dit om verschillende redenen. De eerste reden is dat de beleidsimpulsen die de voorbije vijftien jaar een rol speelden in de stelselmattige stijging van de werkzaamheid van ouderen in Vlaanderen, tot stand gekomen zijn op het federale niveau. De tweede reden is dat het federale pensioenbeleid in een impasse terechtgekomen is, en daardoor ook op een kruispunt staat: de vraag welke weg ingeslagen wordt om uit de impasse te geraken, is ook voor de Vlaamse arbeidsmarkt belangrijk. De derde reden is dat het Vlaamse beleid ook moet anticiperen op de koers die het federale beleid zal volgen. In deze bijdrage zal ik dit kort toelichten op basis van een gunstige (en dus optimistische) hypothese over de richting die het federale beleid zou kunnen inslaan.

Impact van het federale beleid

Sinds 2000 stijgt de leeftijd waarop mensen in Vlaanderen uit de arbeidsmarkt treden gestadig (Scholiers

& Van Steenkiste, 2018a). Verschillende factoren – niet alleen beleid – verklaren waarom de uitrededeleeftijd toeneemt, in Vlaanderen, België en de meeste Europese landen. Maar beleid speelde toch een rol: de relatief sterkere toename van de uitrededeleeftijd bij vrouwen in een eerste periode (2001-2011), kan mee verklaard worden doordat de officiële pensioenleeftijd voor vrouwen tot 2009 geleidelijk werd opgetrokken tot de pensioenleeftijd voor mannen (65 jaar). In de tweede periode is de stijging van de uitrededeleeftijd relatief gesproken sterker bij mannen; deze stijging hangt samen met de verstrenging van de leeftijds- en loopbaanvoorwaarden voor het recht op vervroegd pensioen die de regering Di Rupo doorvoerde.¹ Daarnaast speelde ook de beslissing van de Vlaamse Regering om de voorwaarden voor de opname van een terbeschikkingstelling voorafgaand aan het pensioen (TBSVP) te koppelen aan de datum waarop iemand met vervroegd pensioen kon gaan. Wellicht droeg ook de verstrenging van de toetredingsvoorwaarden voor het stelsel van werkloos-

heid met bedrijfstoelag (SWT) bij tot de verhoging van de uitrededeleeftijd. Dit beleid van verstrenging van toetredingsvoorwaarden tot vervroegd pensioen werd verdergezet door de regering Michel,

alhoewel de meest besproken maatregel van de laatste regering – het verhogen van de wettelijke pensioenleeftijd tot 66 jaar in 2025 en tot 67 jaar in 2030 – tijdens de komende legislatuur nog geen enkel effect zal hebben.

De regering Michel beloofde om de pil van het verhogen van de pensioenleeftijd te verzachten door uitzonderingen te creëren voor zogenaamde ‘zware beroepen’. De sociale partners slaagden er niet in een akkoord te vinden over wat zware beroepen zijn, en een akkoord dat de federale Minister van Pensioenen sloot met een deel van de vakbonden van het overheids personeel over een regeling voor zware beroepen in het openbaar ambt (om de geplande afschaffing van de zogenaamde ‘preferentiële tantièmes’ in het ambtenarenpensioen deels te compenseren), raakte geblokkeerd door meningsverschillen in de regering. De schaduw van deze bijzonder gevoelige kwestie hangt boven het hele pensioenbeleid; een volgende federale regering zal slechts aan nieuwe werven in het pensioen- en einde-loopbaanbeleid kunnen beginnen wanneer deze kwestie opgelost is.

De noodzaak van een flexibel pensioenstelsel

Een uitweg uit deze impasse is mogelijk indien het beleid een consistente keuze maakt voor een flexibel pensioenstelsel, dit wil zeggen een stelsel waarin een ruime keuzevrijheid bestaat met betrekking tot het moment waarop men op pensioen kan gaan, en waarin deze keuzevrijheid zo georganiseerd wordt dat ze zowel billijk is, als financieel duurzaam. De kwestie van de ‘zware beroepen’ krijgt dan een minder dramatisch karakter.

De Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 (CPH) gaf in 2015 op vraag van de federale regering een advies over flexibiliteit in het pensioenstelsel en zware beroepen. Ze stelde voor om de flexibiliteit die reeds bestaat in het Belgische pensioenstelsel verder uit te diepen en consistent te maken (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2015). Onze idee was dat de lengte van de loopbaan de spil moet vormen van het hele pensioenstelsel, en ook doorslaggevend moet zijn voor het moment waarop mensen hun pensioen kunnen opnemen. We bepleitten een grote keuzevrijheid inzake het

moment waarop mensen op pensioen konden gaan, maar we stelden voor dat bij vervroegde pensionering ‘negatieve actuariële correcties’ ingevoerd zouden worden. Dergelijke correcties bestaan niet (meer) in België; ons land is daarin zeer uitzonderlijk. Actuariële correcties zorgen ervoor dat de (verwachte) totale som van de pensioenuitkeringen die mensen krijgen tot aan hun (verwacht) overlijden, statistisch gesproken, niet beïnvloed worden door de leeftijd waarop ze het pensioen opnemen. Bijzonder aan ons voorstel was dat deze negatieve actuariële correcties gebaseerd zouden zijn op de lengte van de loopbaan, en niet op de leeftijd van mensen.

De CPH stelde uitdrukkelijk niet voor om voor mensen met zware beroepen een lagere pensioenleeftijd in te voeren. Inzake pensioenleeftijd pleitten we voor een voor iedereen toegankelijke en gelijke flexibiliteit, met klemtoon op een vereiste loopbaanduur. Wel stelden we een aparte regeling voor in de berekening van de pensioenhoogte: mensen met zware beroepen zouden hun pensioen sneller kunnen opbouwen dan anderen, wat voor hen de negatieve actuariële correcties bij vervroegd pensioen ten dele zou compenseren. Onze idee was dat dit hoe dan ook eerder marginaal moest blijven in het pensioenstelsel, en we stelden een procedure voor die de sociale partners volledig verantwoordelijk zou maken voor de selectie van dergelijke zware beroepen, binnen een beperkte en gesloten budgettaire enveloppe.

Laat me een concreet voorbeeld geven, eerder dan de techniek uit te leggen. Neem iemand die begon te werken op zijn 18^{de} (een weinig geschoold iemand) en daarnaast iemand die pas begon toen hij 22 jaar was (een hoogeschoold iemand). De eerste zou, bijvoorbeeld, zijn pensioen kunnen opnemen vanaf de leeftijd van 63 jaar zonder enige negatieve correctie (zijn loopbaan omvat op die leeftijd 45 jaar; laat ons zeggen dat dit de spil is waarrond negatieve of positieve correcties optreden). Maar als de hoogeschoolde het pensioen wil opnemen op 63 jaar krijgt hij wel een actuariële correctie (zijn loopbaan omvat op die leeftijd nog geen 45 jaar). Nog anders gezegd: voor laaggeschoolden die op hun 18^{de} begonnen met werken, is de ‘normale’ pensioenleeftijd 63 jaar, voor hoogeschoolden die op hun 22^{ste} begonnen met werken, is de ‘normale’ pensioenleeftijd 67 jaar. Wie stopt met werken

voor zijn of haar 'normale pensioenleeftijd' wordt gepenaliseerd. Dit wil niet zeggen dat diegene die op 18 jaar begon te werken moet wachten tot zijn 63^{ste} verjaardag vooraleer hij op pensioen kan: de idee is dat hij minder pensioen krijgt wanneer hij het pensioen (geheel of gedeeltelijk) opneemt voor die leeftijd, en dus de facto op vervroegd pensioen gaat.

De CPH ging er niet van uit dat de actuariële correctie volledig moest zijn. Maar als men wil toelaten dat mensen hun pensioen – ook een vervroegd pensioen – vrij combineren met betaalde arbeid, dan moeten de actuariële correcties wel voldoende krachtig zijn. Indien ze te zwak zijn, zullen zeer veel mensen vervroegd pensioen opnemen en dit combineren met betaalde arbeid, wat slecht zou uitdraaien voor de betaalbaarheid van het systeem. Opdat relatief sterke pensioencorrecties toch verteerbaar zouden zijn voor mensen die beroepen hebben die je niet zo gemakkelijk lang volhoudt, stelden we dus voor om de rekenregels die de hoogte van het pensioen bepalen, iets gunstiger te maken voor mensen met zware beroepen. Dat zou het nadelige effect van negatieve actuariële correcties bij vervroegd pensioen voor die mensen kunnen neutraliseren.

Hoelang de loopbaan moet zijn vooraleer iemand *vervroegd* pensioen kan opnemen is een cruciale vraag. In essentie gaat het om een afweging tussen de mate waarin men daarin soepel wil zijn enerzijds, en de hoogte van de gemiddelde pensioenen anderzijds. Als het beleid soepel is in de loopbaanvoorwaarde, en die soepelheid leidt in de praktijk tot gemiddeld kortere loopbanen dan de norm van 45 jaar, dan zal dit ook tot minder goede pensioenen leiden dan wanneer men minder soepel is in de loopbaanvoorwaarde, en de gemiddelde loopbaan dichter in de buurt van 45 jaar ligt. Dit is een maatschappelijke afweging.

De flexibiliteit kan nog versterkt worden met een getrappt systeem. Men zou een onderscheid kunnen maken tussen een loopbaanduur die toegang geeft tot een *gedeeltelijk* vervroegd pensioen, een 'deeltijds pensioen', en een iets langere loopbaanduur waarna het vervroegde pensioen volledig kan opgenomen worden. Als men daar ver in zou gaan, dit wil zeggen als men deeltijds pensioen mogelijk zou maken enkele jaren vooraleer men op 'volledig' vervroegd pensioen kan gaan, dan zou

deeltijds pensioen op termijn ten dele in de plaats kunnen komen van vervroegde uittredestelsels die nu bestaan. Afhankelijk van hoe formules van deeltijds pensioen er uit zien, zouden zij een gunstiger effect kunnen hebben op de werkzaamheid dan de huidige uittredestelsels (zie Cockx, Dejemeppe, & Vanderlinden, 2017). Een stelsel van 'deeltijdse pensionering' ontwikkelen, veronderstelt echter dat het gemiddelde peil van de pensioenen voldoende goed is: het gedeelte van het pensioen dat vervroegd opgenomen wordt, komt in deze benadering immers met een actuariële korting die (voor dit gedeelte) blijft bestaan tot aan het einde van het leven. Als de gemiddelde pensioenen niet beter worden, creëren dergelijke breed toegankelijke vervroegingsformules het risico dat de relatief lage pensioenen waar mensen vandaag mee op rust gaan *nog* lager worden. Betere pensioenen veronderstellen dat de samenleving bereid is om deze te financieren; omwille van het evenwicht tussen de generaties vereist deze bereidheid dat de gemiddelde loopbanen langer worden. Daarmee is de cirkel rond: de uitdaging is om flexibiliteit te organiseren, de gemiddelde loopbanen langer te maken en de gemiddelde pensioenen te verbeteren.

Zoals gezegd, ligt de klemtoon in deze benadering op de lengte van de loopbaan, niet de leeftijd. Een radicale variant van deze benadering zou inhouden dat er helemaal geen minimale leeftijd meer zou zijn waarop men op pensioen kan gaan (alléén de lengte van de loopbaan telt). Dit lijkt niet verstandig: uiteindelijk blijft men, mijns inziens, best werken met combinaties van minimale loopbaanduur en minimale leeftijd, om te bepalen wanneer iemand vervroegd op pensioen kan gaan. Men zou zowel de leeftijd- als de loopbaanvoorwaarden soepeler kunnen maken voor formules van deeltijds pensioen.

Dit was, in grote lijnen, de inspiratie van de CPH. De Belgische regering heeft ons pleidooi niet gevolgd: de lengte van de loopbaan speelt wel mee in de mogelijkheid om vervroegd met pensioen te gaan, maar van actuariële correcties wilde men niet horen. Sterker, een bestaande slimme positieve correctie voor wie langer doorwerkt, de zogenoemde pensioenbonus, is in 2015 afgeschaft. Om de beleidsplaatje die ik verder bepleit duidelijk te maken, is het nodig dat ik iets dieper inga op de discussie over de pensioenbonus.

Goede praktijk: de pensioenbonus

Tot 2014 kregen mensen die geen gebruik maakten van de mogelijkheid om vervroegd op pensioen te gaan en dus langer doorwerkten dan strikt genomen moest, voor elke dag die ze langer doorwerkten een kleine bonus. De bonus nam de vorm aan van een forfait, wat extra interessant was voor mensen met lage pensioenen. De bonus gold niet voor gelijkgestelde periodes, dus niet voor mensen in SWT (brugpensioen) of werkloosheid: men moest effectief werken.

Concreet kon men toen de pensioenbonus krijgen vanaf de leeftijd van 65 jaar indien men een loopbaan van 40 jaar had, of één jaar nadat men het recht had om vervroegd op pensioen te gaan; het recht op vervroegd pensioen hing toen, net zoals vandaag, samen met de lengte van de loopbaan en de leeftijd. Met andere woorden: het was mogelijk dat Jan en Piet even oud waren, en dat Jan de bonus reeds opbouwde, terwijl Piet de bonus nog niet opbouwde (omdat Jans loopbaan vroeger gestart was). Het was ook mogelijk dat de loopbaan van Jan en Piet even lang was, en dat Jan de bonus reeds opbouwde terwijl Piet de bonus nog niet opbouwde (omdat Jan ouder was dan Piet).

Doordat de bonus werd toegevoegd aan het pensioenbedrag, doorbrak hij ook de (relatief lage) berekeningsplafonds die gelden voor pensioenen van werknemers en zelfstandigen. De pensioenbonus hield evenmin rekening met het principe van 'eenheid van loopbaan' in het werknemers- en het zelfstandigenstelsel. Een en ander betekende dat de pensioenbonus langer werken aanmoedigde, onafhankelijk van wat men tijdens deze bijkomende periode van effectieve tewerkstelling verdiende; ook als men koos voor een minder goed betaalde baan, werd doorwerken beloond. De bonus paste dus goed in de idee dat een dynamische arbeidsmarkt voor ouderen moet toelaten dat mensen actief blijven in andere functies dan de functies waarin ze carrière gemaakt hebben.

Een argument waarmee men de afschaffing van de bonus in 2015 uitlegde, was dat hij geen sterk effect had op het verlengen van de loopbanen. Dit is juist, en het zou niet mogen verrassen. Aangezien de invoering van de pensioenbonus een verhoging

inhield van de pensioenen, kon men bij de invoering *a priori* twee effecten op het uitredegedrag verwachten voor degenen die nog aan het werk zijn op het einde van hun loopbaan: enerzijds een prikkel om aan het werk te blijven en de uitrede uit te stellen (het zogenaamde 'substitutie-effect': de opportuïteitskost van vervroegde uitrede, in termen van 'verloren pensioen', wordt groter), anderzijds een prikkel om de uitrede te vervroegen, met opname van een gedeelte van de pensioenbonus (het zogenaamde 'inkomenseffect': het pensioen dat men opbouwt, wordt groter). Veronderstel dat men binnen een bestaand budget voor pensioenen (zonder verhoging van het gemiddelde pensioenbedrag) een bonus zou invoeren (voor wie langer doorwerkt dan de wettelijke pensioenleeftijd) en een malus (voor wie vroeger stopt dan de wettelijke pensioenleeftijd). In dergelijk scenario zou de prikkel om langer te blijven werken, sterker zijn: bij een malus werken het inkomenseffect en het substitutie-effect immers in dezelfde richting.

Achteraf bekeken was de invoering van de pensioenbonus vooral een efficiënte manier om pensioenen te verhogen: je verbetert een reeks pensioenen, maar in plaats van een negatief effect op de feitelijke pensioenleeftijd, krijg je toch een licht positief effect op het uitredegedrag. Anders gezegd: door de pensioenbonus verbeteren de gemiddelde pensioenen, en ten aanzien van dat gemiddeld *verbeterde* pensioenbedrag, ontstaat er een kleine malus voor wie op vervroegd pensioen gaat, en een kleine bonus voor wie langer doorwerkt dan de wettelijke pensioenleeftijd. Het gecombineerde effect is dus minder sterk dan bij de invoering van een bonus/malus zonder verbetering van de pensioenen. Afhankelijk van hoe het beleid verder evolueert, kan er dynamisch echter een sterker effect ontstaan op het verlengen van loopbanen. Veronderstel dat de loopbaan- en leeftijdsvoorwaarden voor de pensioenbonus in de toekomst samen met de leeftijd waarop mensen vervroegd op pensioen kunnen gaan, strenger worden; dan vergroot het globale budget voor de pensioenen in principe niet. Het 'substitutie-effect' zou dan volledig spelen, zoals bij een bonus/malus.

De pensioenbonus was dus een slimme maatregel, maar hij was te zwak. De positieve correctie door de pensioenbonus was beduidend minder sterk dan een strikt actuariële positieve correctie zou

zijn. Voor een werknemer met een gemiddeld loon die op pensioen ging op de leeftijd van 65 jaar na een loopbaan van 45 jaar, in plaats van vier jaar eerder (op 61 jaar na een loopbaan van 41 jaar), verhoogde de pensioenbonus het pensioen met circa 2,5%. Voor een gelijkaardige werknemer die voltijds werkte met een zeer laag loon, verhoogde de pensioenbonus het pensioen met circa 5% (Commissie Pensioenhervorming 2020-2040, 2014, tabel 4-B, pp. 19-20). Deze correctie weegt absoluut niet op tegen de actuariële winst die deze werknemer zou kunnen boeken door vier jaar eerder op pensioen te gaan.

Met de afschaffing van de pensioenbonus zetten men dus een stap terug in plaats van een stap vooruit naar een logischer pensioenstelsel. Het resultaat is dat het niet echt mogelijk is om een ruime maar consistente en financieel duurzame flexibiliteit qua pensioenleeftijd te organiseren in het Belgische pensioenstelsel. Nochtans beloofde de Minister van Pensioenen meer flexibiliteit, met name door het invoeren van een 'deeltijds pensioen'. Principieel is dat een uitstekende idee, maar zonder een stelsel van actuariële correcties is het niet mogelijk dit echt in de praktijk te brengen. Het voorstel dat voor de verkiezingen door het parlement werd goedgekeurd, beantwoordt dan ook niet aan een ruime en consistente opvatting over flexibiliteit. Om te kunnen genieten van deze nieuwe regeling zal de werkende moeten voldoen aan de voorwaarde tewerkgesteld te zijn geweest ten belope van 80% van een voltijdse betrekking gedurende de laatste twaalf kalendermaanden die voorafgaan aan de pensioenaanvraag. Hij zal bovendien zijn beroepsactiviteit zodanig moeten verminderen dat deze niet hoger is dan 50% van een voltijdse betrekking. Dergelijke administratieve bepalingen vereisen niet alleen een specifiek controleapparaat; ze houden ook een zekere onrechtvaardigheid in, ten aanzien van mensen die net geen 80% werkten, en ten aanzien van mensen die relatief weinig verdienen (50% van een voltijdse betrekking levert voor de ene veel meer op dan voor de andere).

Het enige zinvolle argument dat aangevoerd kan worden tegen negatieve actuariële correcties bij vervroegde opname, is dat de Belgische pensioenen voor werknemers en zelfstandigen hoe dan ook al laag zijn. Dat onderlijnt evenwel vooral de noodzaak om de gemiddelde pensioenen op

termijn iets beter te maken. De herinvoering van een (fors versterkte) pensioenbonus kan daar echter toe bijdragen, en zou dus een dubbelslag betekenen voor het pensioenbeleid: enerzijds verbeteren de pensioenen, anderzijds ontstaan correcte incentives met betrekking tot het einde van de loopbaan, die – mits verdere modulering van de pensioenbonus – ook zouden toelaten om formules van deeltijds pensioen in te voeren. De allereerste prioriteit voor de nieuwe legislatuur ligt daar. Men zou eerst moeten berekenen wat de impact is van een fors versterkte pensioenbonus: op de laagste pensioenen, op de gemiddelde pensioenen, op de uitredeleeftijd en op de toekomstige begrotingen, en hoe een bonusformule ook deeltijdse pensioenering kan omkaderen. Vervolgens moet onderzocht worden welke verdere verbeteringen aan het niveau van de pensioenen haalbaar zijn. Voor alle duidelijkheid, ik ben niet getrouwd met de precieze formule van de vroegere pensioenbonus; de essentie is dat er een logisch systeem komt van loopbaangevoelige correcties die pensioenvervroeging ontmoedigen en uitstel aanmoedigen. Zo kun je de vrijheid organiseren.

Parallele uitdagingen voor het Vlaams beleid

Gezien de situatie op de arbeidsmarkt, heeft Vlaanderen er belang bij dat een logisch federaal pensioenstelsel tot stand komt, waarin ruime flexibiliteit, verlenging van de gemiddelde loopbaan en verbetering van de pensioenen hand in hand gaan. Mensen langer aan het werk houden is natuurlijk geen doel op zich: uiteindelijk gaat het om het welzijn van mensen, enerzijds tijdens de actieve fase van hun leven, anderzijds na de actieve fase van hun leven. Werknemers die tevreden zijn met wat zij verdienen en met de kwaliteit van hun werk, gepensioneerd die over voldoende inkomen beschikken, en een pensioenstelsel dat houdbaar is en vertrouwen inboezemt, zijn elementen van een breder verdelings- en welzijnsvraagstuk. De Vlaamse overheid kan via vier verschillende beleidssporen bijdragen tot het langer aan het werk houden van mensen, op een wijze die ook beantwoordt aan bredere welzijnsoverwegingen. Het eerste spoor betreft de kwaliteit van het werk. Het tweede spoor betreft het levenslang leren. Het derde spoor is dat van de gerichte activering van ouderen. Het vierde

spoor steunt op selectieve bijdrageverminderingen voor werkgevers die ouderen tewerkstellen. Ik concentreer me op het laatste.

Een onderzoek van Cockx et al. (2017) leidt tot kritische vragen over de impact van de bijdrageverminderingen die werkgevers krijgen wanneer ze ouderen tewerkstellen. Ik was een voorstander van selectieve bijdrageverminderingen voor ouderen, en kritisch ten aanzien van de selectieve bijdrageverminderingen die de Vlaamse Regering voorzag bij de tewerkstelling van jongeren.² De resultaten van Cockx en zijn medeauteurs doen echter opnieuw nadenken. Zij stellen vast dat de bijdrageverminderingen die in 2002 georganiseerd werden geen positief effect hadden, tenzij in sectoren waar werknemers op brugpensioen konden gaan; maar zelfs daar stond tegenover het positieve effect voor ouderen een negatief effect voor diegenen die onder de leeftijdsgrens van de maatregel vielen.

De onderliggende analyse van Cockx et al. is interessant en werpt ook een licht op wat de gevolgen zouden kunnen zijn van de invoering van een deeltijds pensioen. In wat volgt, ga ik uit van de hypothese dat het federale beleid kiest voor een ruime keuzevrijheid inzake pensioenleeftijd, met inbegrip van de mogelijkheid om op deeltijds vervroegd pensioen te gaan nog voor men op vervroegd pensioen kan gaan, mits negatieve correcties op het pensioenbedrag. Ik bekijk de analyse van Cockx et al. dus in het licht van dit – gunstige maar vooralsnog hypothetische – scenario. Cockx et al. gaan ervan uit dat brugpensioenering werkgevers toelaat om oudere werknemers te ontslaan op een wijze die niet te kostelijk is voor de werkgever. Als werkgevers niet over dergelijke uitweg beschikken, blijven de ouderen in dienst, alhoewel ze vaak te duur zijn in vergelijking tot de toegevoegde waarde die ze zelf nog leveren aan het bedrijf. Precies daarom hebben bijdrageverminderingen wel een gunstig effect op de tewerkstelling van de deelgroep van werknemers die via brugpensioen op een voor werkgevers relatief goedkope manier kunnen ontslagen worden. In principe is er een groot verschil tussen brugpensioenering en de formule van deeltijds vervroegd pensioen: bij brugpensioenering gaat het in principe om een afdanking, bij een deeltijds pensioen zou het om een vrijwillige beslissing van de werknemer gaan waar de werkgever hem niet toe kan verplichten. Deeltijds vervroegd pensioen

opnemen heeft ook andere consequenties voor de werknemer dan een brugpensioen (vandaag SWT), omdat het brugpensioen meetelt als gelijkgestelde periode voor de latere berekening van het pensioen. Maar toch bestaat het risico dat werknemers die deeltijds vervroegd pensioen kunnen nemen onder een zekere druk komen om dat ook te doen, precies omdat zij in de ogen van hun bedrijf niet meer voldoende productief zijn.

De vraag blijft dus hoe ervoor gezorgd wordt dat er geen te sterke incentives bestaan voor werkgevers om oudere werknemers te 'dumpen' als dat op een voor hen goedkope wijze kan gebeuren. Een sociale bijdragevermindering voor werkgevers, uitsluitend toegespitst op deze leeftijdsgroep die op (deeltijds) vervroegd pensioen zou kunnen gaan, is dan in principe zinvol, maar de vraag stelt zich of de baten opwegen tegen de budgettaire kosten (Cockx et al. zijn daarover niet optimistisch). Met het oog op de samenhang tussen de federale en de Vlaamse beleidsagenda, is dit is een kwestie die dringend verder onderzoek vergt.³

Vanzelfsprekend moet ook de aanbodzijde – de preferenties van de werknemer – bekeken worden, wat ons terugbrengt bij het thema 'kwaliteit van werk'. De plaats ontbreekt om dit uit te werken. Inzake kwaliteit van werk zijn controle op de eigen werksituatie, zelfsturing en autonomie bijzonder belangrijk. Vlaamse beleidsinitiatieven die in het verleden genomen zijn om innovatie inzake arbeidsorganisatie hoger op de agenda te krijgen (zoals *Flanders Synergy*), moeten daarom opnieuw bekeken worden en indien nodig van onder het stof gehaald worden. Wat wetenschappelijk onderzoek betreft, bestaat er reeds een spoor van Vlaams en internationaal onderzoek over welzijn en vervroegde uittrede, zoals er ook onderzoek bestaat over de betekenis van controle, zelfsturing en autonomie voor werknemers. Het is zaak om dit onderzoek maximaal te valoriseren en waar nodig aan te vullen, met het oog op de beleidsuitdagingen die zich blijven stellen.

Ten gronde is de uitdaging breder dan het louter vermijden dat de wig tussen loonkost en productiviteit leidt tot voortijdige uitstoot van ouderen uit het arbeidsproces. Indien een flexibel pensioenstelsel ontstaat, volgens de lijnen die ik hoger schetsste, dan moet er een dynamische arbeidsmarkt tot stand komen die nieuwe kansen biedt voor ervaren

werknemers die nog deeltijds aan de slag willen blijven en dit willen combineren met formules zoals een deeltijds pensioen. Zowel de Vlaamse als de federale overheid hebben belangrijke hefboomen in handen om de ontwikkeling van dergelijke arbeidsmarkt te stimuleren.

Frank Vandembroucke
Universiteit van Amsterdam

Noten

1. Cockx, Dejemeppe, & Vanderlinden (2017) besluiten op basis van econometrisch onderzoek echter dat de verhoging van de pensioenleeftijd van vrouwen geen effect had. Het argument van Scholiers en Vansteenkiste ontleent zijn overtuigingskracht echter aan de relatief verschillende snelheden waarmee de uitredeleeftijd van vrouwen en mannen toenam voor en na 2012.
2. In de context van de Vlaamse arbeidsmarkt vind ik het veel minder evident om een bijdragevermindering te geven voor de tewerkstelling van jongeren, zeker wanneer het gaat om middengeschoolde jongeren (zie Vandembroucke, 2015a, 2015b). De cijfers van Scholiers en Vansteenkiste (2018b) sterken me in deze overtuiging. Dit wil niet zeggen dat geen specifieke acties nodig zijn om laaggeschoolde jongeren toe te leiden naar de arbeidsmarkt, maar deze situeren zich mijns inziens vooral in het domein van begeleiding, opleiding en activering, eventueel aangevuld met specifieke lastenvermindering voor deze kwetsbare doelgroep (maar zeker niet voor middengeschoolde jongeren).
3. Verloning volgens anciënniteit speelt natuurlijk ook een rol, en blijft een kwestie waar onderzoekers tegenstrijdige signalen rond geven.

Bibliografie

- Cockx, B., Dejemeppe, M., & Van der Linden, B. (2017). Werk voor ouderen in België: werkt het beleid? *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 27(1), 99-107. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. (2014). *Een sterk en betrouwbaar sociaal contract. Voorstellen van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040 voor een structurele hervorming van de pensioenstelsels*. Brussel, juni 2014.
- Commissie Pensioenhervorming 2020-2040. (2015). *Zware beroepen, deeltijds pensioen en eerlijke flexibiliteit in het pensioensysteem. Aanvullend advies van de Commissie Pensioenhervorming 2020-2040*. Brussel, april 2015.
- Scholiers, B., & Vansteenkiste, S. (2018a). *Uitredleeftijd in Vlaanderen neemt versneld toe, maar kaap van 65 jaar nog niet in zicht* (Werk.Focus 2018 nr.14). Leuven: Steunpunt Werk.
- Scholiers, B., & Vansteenkiste, S. (2018b). Doelgroepen aan het werk? Een blik op de arbeidsmarktpositie van de doelgroepen uit het Vlaamse Doelgroepenbeleid. *Over. Werk. Tijdschrift van het Steunpunt Werk*, 28(1), 19-26. Leuven: Steunpunt Werk / Uitgeverij Acco.
- Vandembroucke, F. (2015a). Doelgroepen op de arbeidsmarkt. Vlaanderen verspilt, de zwakste betaalt. *De Morgen*. 4 februari 2015, p. 24.
- Vandembroucke, F. (2015b). We hebben nieuwe impulsen nodig om meer laaggeschoolden aan werk te helpen. *De Tijd*. 13 november 2015, p. 13.