

De productiviteitsstaat als derde weg

Uit het leven.

Half oktober hield de meisjesklas 1973 van het Heilig Graf haar reünie. Alle vijftien aanwezigen werkten, twee nog voltijds...

Uit de politiek.

In haar grote vereenvoudiging van alle banenplannen heeft de regering ook een artikeltje, een streepje eigenlijk, verstoppt: ondernemingen die hun personeelsbestand geleidelijk verminderen moeten geen startbaanjongeren nemen als ze zich daarna maar niet aan brugpensionering begeven...

Twee aanzetten, om de toon te zetten.

Geen bewijzen, hooguit illustraties van wat je wil zeggen.

Eén: veel 45-plussers zijn uitgewerkt. Tweede inkomens, die vrouwen, dat zeker, maar het zegt veel over de waarde van werk. Werk is niet (meer) alles in het leven (na 45). Jacques van Hoof heeft dat goed gezien.

Twee: veel 50-plussers worden nog altijd buitengewerkt. Maar de regering probeert dat almaar amechtiger tegen te gaan. Geen jongeren in, want geen ouderen out. Van de regisseur van 'Rosetta', nu de (kleine) vervolgproductie 'Nosetta'.

Nosetta

De gekste dingen worden gedaan. Brugpensioenen zijn het talrijkst en het verzilverst in overheidsbedrijven, maar ze mogen kost wat kost zo niet heten. Brugpensioen mocht al evenmin bij de herstructurering van Opel, nee, het kabinet Onkelinx wou nog liever toeleveranciers en onderaannemers

subsiidiëren om vijftigplussers over te nemen – zonder waarborg van inkomen noch werk. Ach, de politiek lijkt wel geobsedeerd door uitgerekend 6,5% van de groep 50-plussers: de bruggepensioneerden. En ook, zij het wat minder, door de categorie 'oudere werklozen', 8,2% van de groep tussen 50 en 65 jaar. Samen 15%.

Die krampachtigheid van haar beleid mag de regering helemaal aangerekend worden, het falen ervan niet helemaal. Zelfs een monsterportie Viagra zou het activerend regeringsbeleid van oudere werknemers nog niet overreind brengen.

Ouderen in de hoek

Oudere werknemers zitten tenslotte (allang, nog lang) in de hoek. Binnen de onderneming moeten ze er eerst uit. Lotsbeschikking nog versterkt door hun 'gekristalliseerde intelligentie'. (Sociologen hebben van die pervers mooie uitdrukkingen. Deze wil zeggen: oudere werknemers zitten vast in wat ze doen.) Buiten de onderneming

hebben ze minst kans op een nieuwe job. Positie nog verzwakt door de vraag naar flexibiliteit. Samengevat: vlugger eruit, nooit meer erin.

Dat is een situatie die zich slecht verdraagt met de demografische evolutie: het aantal mensen dat nu wordt afgewezen zal toenemen, het aantal dat nu wordt geprezen zal afnemen. En dat stelt een

verouderende samenleving voor een enorm *dilemma*. *Macro*: hoe de concurrentie het hoofd bieden, hoe de prestatiedruk handhaven en liefst nog opvoeren in een arbeidsbestel met stelselmatig meer oudere werknemers? *Micro*: hoe van iedere werknemer verwachten dat hij/zij een hoge(re) werkdruk langer volhoudt?

Op deze vragen zijn tot nu toe twee antwoorden geformuleerd: een korte termijn- en een lange termijnantwoord (zonder in die benaming al een kwaad of goed oordeel te willen leggen).

Outlet factory

Nu en vóór nu hebben regering en sociale partners een grote winkel, een *outlet factory* geopend, met een hele reeks rekken vol stimuli en een paar schappen ontuchtteraars voor 45- en 50-plussers: RSZ-verlagingen bij aanwerving van oudere werklozen (+45j.) en voor het indiensthouden van 58-plussers; oudere werklozen (-58j.) die zich opnieuw moeten inschrijven als werkzoekenden; behoud van sociale zekerheidsrechten (op basis van het beste loon) bij werkherneming; oudere werklozen die hun werkloosheidstoeslag houden als ze herbeginnen (er zijn er al twee!). En nieuw in de aanbieding: recht op outplacement bij ontslag na 45 jaar.

Maar *verkoopt het ook*? Wat zijn de resultaten? Eerlijk: het is nog te vroeg om al van resultaten te kunnen spreken van maatregelen die pas (eer)gisteren zijn doorgevoerd; of die pas (over)morgen van de grond zullen komen. Het fonds voor aanpassing van de arbeidsomstandigheden (van 55+), de peterschapsformule (oudere die jongere instrueert), bruggepensioneerden die terug aan de slag mogen met behoud van hun brugpensioensupplement, het stond allemaal al een tijdje geleden in wet of besluit, maar het is nog altijd niet operationeel.

Toch kun je geredelijk dit voorspellen: dat de resultaten sterk zullen bepaald worden door wat niets met die maatregelen te maken heeft: *de conjunctuur*. Gaat het economisch prima, zijn er weinig sluitingen of herstructureringen, dan stijgt de werkzaamheidsgraad van 50+. Zoals in 1998-99. Nu blijken weer meer brugpensioenen en dergelijke

nodig. En nu hebben werkgevers ook al het tijdskrediet voor 50-plussers omgemuut tot een nieuwe uitstapetechniek, tot een soort voorbrugpensioen. Halve uitkering, half loon. Tot en met de formule waarbij die laatste halftijd nog wel betaald wordt maar niet meer moet gewerkt worden.

Daarmee is ook al een *schaduw* geworpen over het tijdskrediet. En tijdskrediet was nu net bedoeld voor de lange termijnnaepak: herschikking van de levenscyclus. Niet meer opeenvolgend scholing – werk – rust en vrijetijd, maar door elkaar en soms ook gelijktijdig.

Achterstal

Het minste dat kan gezegd worden is dat we nog ver verwijderd zijn van dit Nieuwe Ideaal. Vorming en opleiding is er nog lang niet voor iedereen, en nog lang niet voor alle leeftijden. Volgens Ludo Van de Kerkhof (ex-Bell en Alcatel) gebeurt 80% van de opleidingen in de eerste vijf jaar van een loopbaan. De achterstal in het onderhoud van arbeid en arbeidsvermogen is in elk geval groot, zéér groot.

Tijdens de werkperiode (25-50 jaar) is even pauzeren of vertragen nu wel een individueel recht, maar waar tijdskrediet met de meug van de werknemers is, blijft het tegen de heug van de werkgevers, die daartegenover hun flexibiliteit stellen. En rust/vrije tijd later dan vandaag, daar zijn we, zoals gezegd en geweten, ook nog lang niet aan toe.

De hamvraag bij de lange termijnnaepak is dan ook: *hoe gaat (meer) variëteit in arbeidspatronen zich verhouden tot (meer) arbeidsparticipatie?* Tijdskrediet drukt vandaag de werkzaamheidsgraad, niet zozeer in koppen, aantal werkenden, wel in arbeidsvolume, in aantal gewerkte uren. Daartegenover staat de verwachting dat tijdskrediet, via een betere arbeidsverdeling over het leven, leidt tot minder stress, minder burn out en dus langer werken. Minder werken vóór 50, minder werken vanaf 50, later stoppen.

Zal het zo lopen? Zal optimale arbeidsparticipatie ook leiden tot maximale arbeidsparticipatie? Vraagteken. Het antwoord is niet bij voorbaat positief.

Op korte termijn heeft tijdskrediet voor 50+ nog veel weg van een vervroegde halve uitstap (aan werknemerskant) of een interessante herstructureringshulp te meer (voor werkgevers). Op langere termijn is het perspectief dat dertigers en veertigers nu geboden krijgen, wel af en toe wat gas terugnemen maar toch vooral én harder (concurrentie en flexibiliteit) én langer werken. En dat is niet meteen een aansprekend perspectief om veel te doen bewegen in de huidige toestand van: waar de werkgever het wil, moet men weg; waar de werknemer het wil, kan men weg; kortom, **waar een wil is, is men weg.**

Waarom zouden we de eigentijdse variant van dit mooie Vlaamse spreekwoord geweld willen aandoen? Waarom moeten we vinden dat het perspectief van langer en harder werken zo heilzaam is? Waarom zouden we het werkleven niet laten meedinen met het leven zelf van de volgende generatie(s) 50-plussers?

De hierna- en daarnakomende vijftigers zullen, in grotere getale later afgestudeerd, later beginnen werken, later in de kinderen en ook later uit de kinderen zijn. Ze zullen daardoor wellicht of allicht ook later stoppen met werken. Misschien ook niet?

Moeten we ons daar zoveel zorgen over maken? Nee, oudere werklozen en bruggepensioneerden leiden een actief sociaal leven en zijn gelukkig. Gemiddeld zelfs gelukkiger dan actieve werknemers. Zo leert de kraakverse UCL-studie 'Beheer einde loopbaan en sociale uitsluiting' van Nathalie Burnay.

Jongejan en Ouwejan

Moeten mensen zich dan blijven afjakkeren tussen 25 en 50, zoals nu? Ach, de meerderheid van de 'medioren' (Jacques van Hoof) wil dát liever dan vóór hun 50 een beetje minder hard maar na hun 50 ook langer en (een beetje minder) hard werken. 25-50: kracht van het leven, nog nieuwe kansen en promoties, en vooral grotere financiële behoeften.

Overigens is het gangbare verhaal over die tussen 25 en 50 samengedrukte loopbaan voorlopig een vertekening: het combineert een kenmerk van Jongejan (later beginnen werken) met een kentrek van Ouwejan (vroeg gestopt, maar ook vroeg(er) begonnen met werken). Zal Jongejan even vroeg (willen) stoppen? Niet gezegd.

Maar kan die kleiner wordende groep Jongejannen die groter wordende groep Ouwejannen wel blijven dragen? Zeker. Hoezo? *Dankzij de productiviteit.* Laten we mikken op (meer) productiviteitsstijging, eerder dan op arbeidstijdverlenging. België heeft er het type economie voor: het voert nu al de mondiale hitparade van de arbeidsproductiviteit aan (opgesteld door het Amerikaanse Bureau of Labor Statistics).

De productiviteitsstaat

Zo hoog mogelijke productiviteit, zo weinig mogelijk werken. Mensen (levens)lang aan het werk houden, het is niet, het was nooit en het kan nooit progressieve politiek zijn. Alleen paarse politiek. Socialisten en sociaal-democraten zijn in hun moderniseringsdrang blijkbaar vergeten wat *de grondslag* van de *arbeidersbeweging* was en is: *menselijke arbeid duurder maken om man en vrouw de last ervan te besparen*, om ze steeds meer te bevrijden van de loontrekkerij – door technische vooruitgang. Minder werken voor de goederen en diensten die we nodig hebben, dat blijft het enige objectief een intelligente economie waardig.

De ware *derde weg*, dat is *de productiviteit*, en *niet de actieve welvaartstaat*. Tot spijt van wie het laatste beleid, tot jolijt van wie het eerste belijdt.

Gilbert Deswert
ACV-Studiedienst