

De toekomstige werkzaamheid van 55-plussers

Ambities zat, realisme zoek?

In de aanloop naar de verkiezingen van 13 juni 2010 stond de relatie tussen het eindeloopbaandebat en het pensioendossier (eindelijk) heel centraal. In zo wat alle Vlaamse partijprogramma's werd gepleit voor langer werken, een hogere werkzaamheid van 55-plussers en betere waarborgen voor de blijvende betaalbaarheid van de pensioenen. Opvallend vaak werd gepleit voor een verstrenging van de vervroegde uitrederegelingen, voor de idee van een pensioenloopbaan van bijvoorbeeld 45 jaar of voor de uitbreiding van de tweede pijler. Tegelijk werd heel wat politieke voorzichtigheid ingebouwd, al hanteerde de ene politieke partij de handrem al wat vlotter dan de andere. Zo stonden de termen gefaseerd en geleidelijk centraal in voorstellen tot verstrenging van vervroegde uitrede. In voorstellen tot hervorming van het pensioenstelsel werd regelmatig gesteld dat de invoering van een pensioenloopbaan mag, maar dat het behoud van de wettelijke pensioenleeftijd op 65 moet. Ook over een verstrengde aanpak van de gelijkgestelde periodes werden hier en daar ballonnetjes opgelaten, maar veel hoogte kregen ze niet. In debatten ging het al snel over het (in omvang te verwaarlozen) wereldreistijds-krediet of het algemene principe dat 'werken' altijd meer moet lonen dan 'niet werken'.

Maar laten we niet te sceptisch worden. De partijprogramma's lieten in elk geval voelen dat rond het eindeloopbaandossier stilaan een soort *sense of urgency* groeit, althans in Vlaanderen. Hopelijk uit dit zich ook in de politieke daden van de regering-in-wording. Uit deze bijdrage zal immers blijken

dat de in de volgende decennia te boeken vooruitgang op het vlak van ouderenwerkzaamheid 'gigantisch' is. We kijken in deze nota inderdaad naar de toekomst. We bekijken in detail de verschillende werkzaamheidsdoelen die op Vlaams en federaal niveau geformuleerd worden. Voor Vlaanderen spitsen we ons toe op het Pact 2020, voor België op het recente rapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (2010). We staan telkens stil bij de afstand die overbrugd moet worden om de beoogde werkzaamheidsdoelen te realiseren en proberen vooral te visualiseren wat de zeer ambitieuze doelen impliceren eens ze vertaald worden in leeftijds specifieke werkzaamheidsgraden. Visualisering helpt om de geesten te laten rijpen. Althans, dat hopen we.

Vlaanderen en het Pact 2020

We starten bij de ambities van het Pact 2020 (Vesoc, 2009). De vooropgestelde eindeloopbaandoelstelling is als volgt verwoord: "voor 50-plussers verdubbelt de gemiddelde jaarlijkse groei tot minstens één procentpunt. De Europese doelstelling voor 55-plus (werkzaamheidsgraad van 50%) komt daarmee in zicht". De omschrijving geeft het beleid extra vrijheidsgraden. Zo wordt de doelstelling geformuleerd voor een

wat ruimere leeftijdsgroep, namelijk de 50-plussers. Let wel, de ambitie is niet min. Immers, de werkzaamheidsgraad voor 50-plus situeert zich momenteel rond 49%. Een verdere jaarlijkse toename met één procentpunt brengt ons in 2020 op 59%! Het einddoel voor 55-plus is erg vaag geformuleerd. De Europese doelstelling moet 'in zicht' komen. Wat 'in zicht' precies betekent, is niet helemaal (en eigenlijk helemaal niet) duidelijk. Ooit al eens zoon of dochter weten thuiskomen met de mededeling dat de 50% 'in zicht' is?

Stel dat we de ambitie wat scherper formuleren en mikken op de volle 50% werkzaamheid voor

55-plus in 2020. Om de beleidsverantwoordelijken enige *feeling of reality* (én *sense of urgency*) bij te brengen, proberen we de te overbruggen afstand op te meten. Met in 2009 amper 35,8% van de Vlaamse 55-plussers aan het werk weten we dat die afstand groot is. Uw empathie kan vermoedelijk nog vergroot worden door te 'visualiseren' wat een werkzaamheidsgraad van 50% in 2020 betekent in termen van leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden. Ziehier een kleine oefening, uitgewerkt op basis van de administratieve gegevens van het Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming. De oefening vertrekt, bij gebrek aan meer recente

Tabel 1.

Scenario gericht op een werkzaamheidsgraad van meer dan 50% bij 55+ in 2020 (Vlaams Gewest)

| | Werkzaamheidsgraad 2006 (%) | Bevolkingsprognose 2020 (31dec) (n) | Werkzaamheids- graad volgens scenario (%) | Werkenden in 2020 volgens scenario (n) |
|--|--------------------------------|--|--|---|
| Mannen | | | | |
| Kloof t.a.v. 80% met de helft verkleinen | | | | |
| 55 jaar | 76,1 | 48 386 | 78,0 | 37 761 |
| 56 jaar | 69,9 | 49 644 | 74,9 | 37 206 |
| 57 jaar | 64,9 | 48 810 | 72,5 | 35 368 |
| 58 jaar | 56,4 | 47 732 | 68,2 | 32 558 |
| 59 jaar | 51,7 | 46 953 | 65,9 | 30 919 |
| 60 jaar | 35,4 | 45 809 | 57,7 | 26 434 |
| 61 jaar | 29,4 | 45 813 | 54,7 | 25 054 |
| 62 jaar | 26,9 | 44 624 | 53,4 | 23 848 |
| 63 jaar | 24,3 | 43 412 | 52,1 | 22 630 |
| 64 jaar | 22,8 | 41 845 | 51,4 | 21 513 |
| Vrouwen | | | | |
| Kloof t.a.v. 80% met de helft verkleinen | | | | |
| 55 jaar | 48,7 | 47 324 | 54,4 | 25 730 |
| 56 jaar | 44,2 | 48 972 | 52,1 | 25 508 |
| 57 jaar | 40,7 | 47 993 | 50,3 | 24 159 |
| 58 jaar | 34,3 | 47 075 | 47,2 | 22 200 |
| 59 jaar | 30,5 | 46 990 | 45,2 | 21 258 |
| 60 jaar | 18,0 | 45 801 | 39,0 | 17 851 |
| 61 jaar | 13,7 | 46 049 | 36,8 | 16 963 |
| 62 jaar | 12,1 | 44 529 | 36,0 | 16 052 |
| 63 jaar | 10,8 | 43 608 | 35,4 | 15 442 |
| 64 jaar | 7,2 | 42 807 | 33,6 | 14 388 |
| Resultaat | | | | |
| 55-64 jaar, M + V | 37,3 | 924 176 | 53,3 | 492 839 |
| 55-64 jaar, M | 47,4 | 463 028 | 63,3 | 293 289 |
| 55-64 jaar, V | 27,1 | 461 148 | 43,3 | 199 549 |

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WSE)

data, van de leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden anno 2006, en dit bij mannen en bij vrouwen afzonderlijk.

We gaan in onze oefening op zoek naar een verdeling van leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden die ons, gegeven de bevolkingsprognose voor 2020, aan de grens van 50% werkzaamheid helpt. De oefening levert een schier oneindige reeks van scenario's op die we u graag besparen. We hebben er een scenario uitgepikt, namelijk het scenario dat ons het minst onrealiseerbaar oogt (tabel 1). Bij de uitwerking van dit scenario zijn we vertrokken van zelf gedefinieerde referentiewerkzaamheidsgraden voor mannen en voor vrouwen. Voor mannen hebben we deze bepaald op 80%, voor vrouwen op 60%. Bij de uitwerking van dit scenario hebben we voor elke leeftijd de kloof tussen de werkzaamheidsgraad anno 2006 en de referentiewerkzaamheidsgraad (80% respectievelijk 60%) gehalveerd. De op deze wijze gesimuleerde werkzaamheidsgraden hebben we geprojecteerd op de bevolkingsprognose op 31 december 2020. Op die manier krijgen we een schatting van het aantal werkenden in elke leeftijdscategorie anno 2020 en daarvan

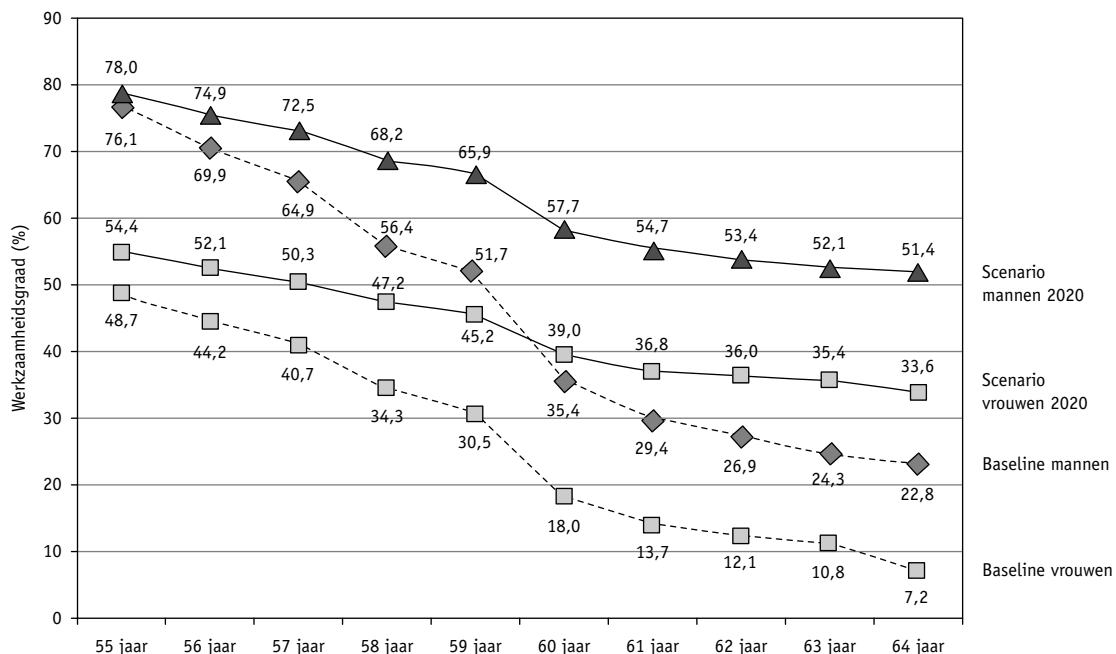
afgeleid ook een algemene werkzaamheidsgraad voor 55-plus.

De voor dit scenario gehanteerde rekenregels leveren voor 2020 (en gegeven de bevolkingsstructuur van 2020 volgens de ramingen van het Federaal Planbureau) een werkzaamheidsgraad op van 53,3% bij 55+. Het doel wordt in dit scenario dus bereikt, zelfs licht overschreden. Het doel van de oefening is echter de lezer een idee te geven van welke leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden we moeten realiseren om dat doel te bereiken. Dit wordt vermoedelijk duidelijker in de visuele variant (figuur 1).

Indien u schrikt van de cijfers (en de te overbruggen 'gap') dan heeft u het begrepen: 50% realiseren in 2020 wordt moeilijk. Immers, het vergt in sommige leeftijdsklassen een héél drastische stijging van de werkzaamheid. Zo veronderstelt dit scenario een stijging in werkzaamheid bij de mannen van 47,4% in 2006 naar 63,3% in 2020. Als we uitgaan van een referentiewerkzaamheidsgraad van 80% en ook met een zeker gevoel voor realisme veronderstellen

Figuur 1.

Scenario gericht op een werkzaamheidsgraad van meer dan 50% bij 55+ in 2020 (Vlaams Gewest)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WSE)

dat in de leeftijden boven 55 jaar werkzaamheidsgraden ver boven 80% erg onwaarschijnlijk zijn, dan zien we dat de vooruitgang vooral geboekt zal moeten worden in de hogere leeftijden. Het is zeer de vraag of de boven de leeftijd van 60 jaar benodigde verdubbelingen van de werkzaamheidsgraden mogelijk zijn zonder een strak en streng einde-loopbaanbeleid.

Bij de vrouwen hebben we een referentiewerkzaamheid van 60% gehanteerd. Als we ook hier onze regel toepassen en dus per leeftijd de kloof

tussen de reële werkzaamheid en de referentiewerkzaamheid met de helft verkleinen, dan zien we een vermoedelijk realiseerbare toename in werkzaamheid tot aan de leeftijd van 58 à 59 jaar. Echter, vanaf de leeftijd van 60 jaar komt de lat ook bij de vrouwen bijzonder hoog te liggen, met globaal een verdrievoudiging van de werkzaamheidsgraden. Naarmate we de referentiewerkzaamheid in de leeftijden 55-59 hoger leggen (bijvoorbeeld op 70%), kan een zekere druk weggenomen worden van de leeftijden van 60 en ouder. Het is echter

Tabel 2.

Scenario gericht op een werkzaamheidsgraad van (benaderend) 60% bij 55+ in 2030 (België)

| | Werkzaamheidsgraad 2006 (%) | Bevolkingsprognose 2030 (31 dec) (n) | Werkzaamheidsgraad volgens scenario (%) | Werkenden in 2030 volgens scenario (n) |
|------------------|-----------------------------|--------------------------------------|---|--|
| Mannen | | | | |
| Scenario 2030 | | | | |
| 55 jaar | 71,7 | 69 266 | 81,3 | 56 313 |
| 56 jaar | 65,9 | 70 657 | 79,3 | 56 031 |
| 57 jaar | 62,0 | 72 186 | 77,3 | 55 800 |
| 58 jaar | 54,8 | 73 573 | 75,3 | 55 400 |
| 59 jaar | 50,7 | 74 516 | 73,3 | 54 620 |
| 60 jaar | 36,0 | 74 588 | 71,9 | 53 649 |
| 61 jaar | 30,3 | 73 363 | 60,6 | 44 484 |
| 62 jaar | 27,4 | 72 356 | 54,9 | 39 713 |
| 63 jaar | 24,8 | 72 822 | 49,7 | 36 184 |
| 64 jaar | 23,5 | 73 586 | 47,0 | 34 578 |
| Vrouwen | | | | |
| Scenario 2030 | | | | |
| 55 jaar | 47,9 | 69 544 | 69,7 | 48 472 |
| 56 jaar | 43,9 | 70 924 | 67,7 | 48 016 |
| 57 jaar | 41,0 | 72 292 | 65,7 | 47 496 |
| 58 jaar | 35,6 | 74 242 | 63,7 | 47 292 |
| 59 jaar | 31,9 | 75 711 | 61,7 | 46 714 |
| 60 jaar | 19,7 | 75 269 | 49,4 | 37 160 |
| 61 jaar | 15,4 | 74 479 | 38,6 | 28 762 |
| 62 jaar | 13,5 | 73 830 | 33,8 | 24 949 |
| 63 jaar | 11,9 | 73 702 | 29,8 | 21 957 |
| 64 jaar | 7,8 | 75 498 | 19,5 | 14 704 |
| Resultaat | | | | |
| 55-64 jaar, M+V | 37,4 | 1 462 404 | 58,3 | 852 293 |
| 55-64 jaar, M | 46,7 | 726 913 | 67,0 | 486 772 |
| 55-64 jaar, V | 28,3 | 735 491 | 49,7 | 365 521 |

Toelichting bij het scenario

- 1) op 55 jaar 81,3% (M) en 69,7% (V) (= gemiddelde werkzaamheidsgraad van 25-49-jarigen in 2006)
- 2) tot 59 jaar per leeftijd afbouwen met 2 procentpunten
- 3) van 60 tot 64 jaar: werkzaamheidsgraad x factor 2 (M) en x factor 2,5 (V)

Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt & Sociale Bescherming, Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WSE)

zeer de vraag of een werkzaamheid van 70% bij vrouwelijke 55-59-jarigen realistisch is. Momenteel zakken de vrouwen al onder de 70%-grens op 49 jaar en onder de 50%-grens op 55 jaar (48,7%).

We willen met deze oefening niet ontmoedigen. We kunnen overigens niet bewijzen dat bovenstaand scenario *om*realiseerbaar is. Door te visualiseren wat een werkzaamheidsgraad van 50% voor 55-plus in realiteit betekent en hoe hoog de lat in 2020 werkelijk komt te liggen, hopen we wel het voluntarisme bij alle betrokken actoren aan te wakkeren. Willen we voorkomen dat we in 2020 onder de lat doorspringen, zal meer dan een 'tandje bij' nodig zijn.¹ Dit wordt ook bevestigd in recente prognoses van de Vlaamse werkzaamheid door het Departement WSE en het Steunpunt WSE. In het meest realistische scenario, waarin rekening gehouden wordt met een negatief demografisch effect en een positief effect van de toenemende arbeidsdeelname van vrouwen en ouderen, landen/stranden we in 2020 op een werkzaamheidsgraad van amper 42,8% in de leeftijdscategorie 55-64 jaar (tegenover 35,8% in 2009).² Dit betekent voor het Vlaamse Gewest dat we om en bij 66 000 werkende 55-plussers verwijderd blijven van de 50%-grens. Dat door de crisis het startpunt van deze 50%-race weer wat verder weggelegd is, helpt natuurlijk niet om de ambities waar te maken. Elke groei-ambitie moet er inderdaad rekening mee houden dat we eerst een inspanning moeten leveren om het verlies aan werkzaamheid weer op te halen. *Reculer pour mieux sauter?*

Arbidsdeelname en vergrijzing in België

Het aanboren van een ruim arbeidspotentieel is noodzakelijk om de welvaart en de betaalbaarheid van de welvaartsstaat veilig te stellen. De welvaarts-groei zal in de toekomst immers de stijgende kost van pensioenen en gezondheidszorg ten gevolge van de vergrijzing moeten opvangen. Uit het meest recente rapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing (2010) leren we dat de budgettaire kosten van de vergrijzing tussen 2009 en 2060 6,3% van het BBP bereiken.³ Deze stijging van de sociale uitgaven is toe te schrijven aan de stijging van de uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg, terwijl het gewicht van de andere sociale uitga-

ven (bijvoorbeeld werkloosheid, brugpensioen, kinderbijslag) daalt met 2% van het BBP.

In dit referentiescenario wordt uitgegaan van een stijging van de effectieve uittredeleeftijd met bijna twee jaar, van 59,7 jaar in 2008 tot 61,7 jaar in 2060 (d.i. een toename met bijna drie jaar bij de vrouwen en met 1,5 jaar bij de mannen). In een afzonderlijke gevoeligheidsanalyse legt de Studiecommissie de lat wat hoger en mikt ze op een stijging met drie jaar. Om deze meer substantiële stijging te kunnen realiseren, mikt men op een vermindering van het aantal vervroegde rustpensioenen met bijna 25% en van de brugpensioenen met bijna 75%, en op een daling van de structurele werkloosheidsgraad op lange termijn van 8% naar 6,5%. Stel dat we dit allemaal realiseren, dan zouden de budgettaire kosten van de vergrijzing 1,4 procentpunt lager komen te liggen en dus van 6,3% naar 4,9% zakken. Meer dan een slok op de borrel.

Opvallend is dat de Studiecommissie deze cijfers ook vertaald in een geprojecteerde werkzaamheidsgraad, ook voor 55-plus. De ouderenwerkzaamheidsgraad zou in zulk scenario op 60,2% moeten komen in 2030 en op 62,4% in 2060. U leest het goed: 60,2% in 2030. Willen we de budgettaire impact met 1,4 procentpunt verminderen, dan zal dit Olympische arbeidsmarktprestaties vergen. Dit wordt meteen duidelijk als we het doel van 60,2% ouderenwerkzaamheid in 2030 in leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden omzetten. We werken een concreet scenario uit in tabel 2. In het voorgestelde scenario gaan we er ten eerste van uit dat we hoge werkzaamheidsgraden kunnen aanhouden tot en met de leeftijd van 55 jaar. Zo bevrozen we de werkzaamheid bij mannen op 81,3% op 55 jaar, wat overeenkomt met de gemiddelde werkzaamheid in 2006 bij de 25-49-jarigen. Bij de vrouwen volgen we eenzelfde redenering, wat leidt tot een werkzaamheidsgraad van 69,7% op 55 jaar. Ten tweede houden we rekening met een geleidelijke daling van de werkzaamheid vanaf 56 jaar. Ten derde mikken we op een verkleining van de generatiekloof, wat impliceert dat een grotere inspanning nodig is bij oudere leeftijden. Ten slotte proberen we ook de M/V-kloof te verkleinen, wat een relatief grotere inspanning bij de vrouwen vergt. Uit alle condities die we opleggen, kan u al afleiden dat de realisatie van die 60,2% een heuse klus wordt.

Met de vermelde leeftijdsspecifieke werkzaamheidsgraden realiseren we in 2030 een werkzaam-

heidsgraad van 58,3% voor 55-plus. We halen de beoogde 60,2% dus net niet, maar vermoeden dat alle leden van de Studiecommissie 'driewerf hoera' zullen roepen mochten we ons 'benaderend' cijfer écht halen in 2030. Uit volgende visualisering mag blijken dat de daartoe benodigde inspanning al erg behoorlijk is.

Zowel bij de mannen als bij de vrouwen impliceert dit scenario een vooruitgang van ongeveer 20 procentpunten in de volgende 20 jaar. Het scenario impliceert dat we op een leeftijd van 55 jaar zowel bij mannen als bij vrouwen een werkzaamheid moeten realiseren die het hoge niveau van de 25-49-jarigen moet evenaren. De hoog zal in de loopbaan met andere woorden heel wat langer gespannen moeten blijven. Vooral bij de vrouwen impliceert de realisatie van dit scenario een sterke vooruitgang in werkzaamheid. Op de leeftijd van 55 jaar gaat het immers om een stijging met meer dan 20 procentpunten vergeleken met de situatie in 2006.

2030 oogt natuurlijk nog bijzonder ver weg. We twijfelen er niet aan dat we op dat moment wel

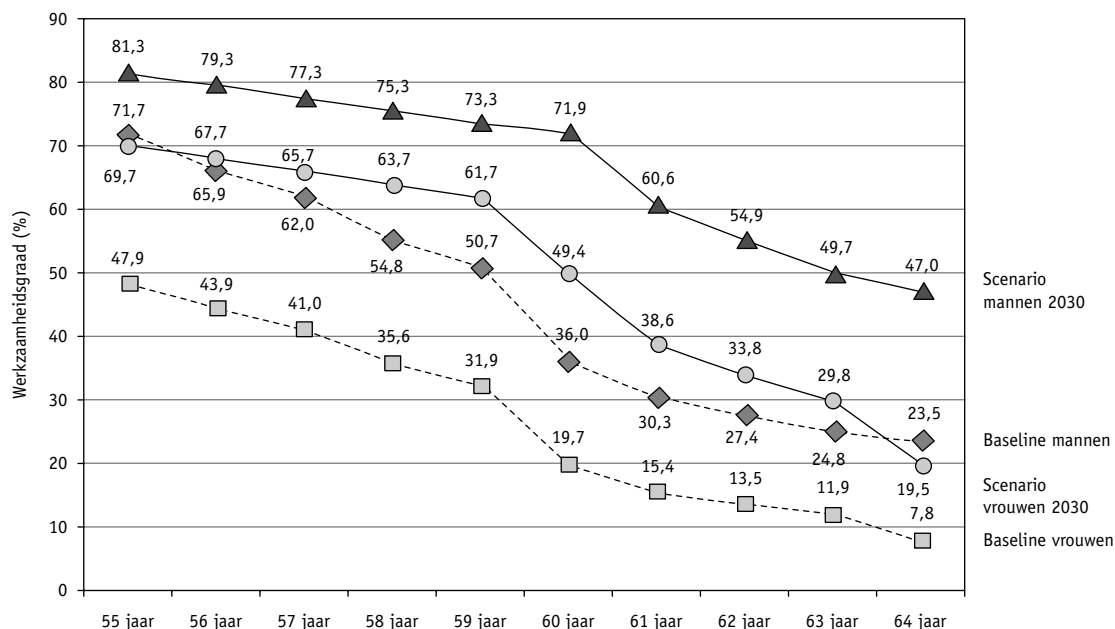
degelijk een beduidend hogere werkzaamheid zullen hebben bij de 55-plussers. Maar onze eerdere prognose voor het 'tussenstation 2020' laat niet veel goeds verhopen. Als we tussen 2009 en 2020 amper zouden opschuiven van 35,8% naar 42,8% ouderenwerkzaamheid in de nochtans economisch sterkste regio, dan is het weinig waarschijnlijk dat we de pakweg 17 à 18 resterende procentpunten in het daarop volgende decennium vlotjes zullen wegwerken. Tenzij we op korte termijn beleidsmatig grotere 'wortels' en wat hardere 'stokken' durven hanteren.

Afsluitende bedenkingen

De EU hanteert een driepijlerstrategie voor het behoud van de financiële leefbaarheid van onze pensioenstelsels: een strategie van voorfinanciering (middels beperking van de schuldenlast), een hervorming van het uitkeringsstelsel (aandacht voor de leeftijdsgebonden uitgaven) en een structurele hervorming van de arbeidsmarkt. We hebben ons in deze nota vooral gericht op de derde pijler, meer

Figuur 2.

Scenario gericht op een werkzaamheidsgraad van meer dan 60% bij 55+ in 2030 (België)



Bron: Datawarehouse Arbeidsmarkt en Sociale Bescherming, Federaal Planbureau (Bewerking Steunpunt WSE)

bepaald een verhoging van de werkzaamheidsgraad. We hebben dit gedaan omdat we niet bijzonder veel alternatieven hebben. Hervormingen van de vergoedingsstelsels worden immers 'niet wenselijk' geacht, wegens de erosie van de vervangingsratio van de uitkeringen op lange termijn en de vaststelling dat het pensioenbedrag in België vrij laag ligt in verhouding tot dat van de buurlanden. Conform deze focus op een verhoging van de werkzaamheidsgraad, hebben we in deze bijdrage de omvang van de uitdaging proberen te schetsen. We zijn ons er van bewust dat we met de gepresenteerde scenario's nog ver van harde conclusies staan. Daarvoor hebben we meer robuuste simulaties nodig. Bij die simulaties moeten we meer zicht krijgen op (a) de relatie tussen werkzaamheidsgraad en uittredeleeftijd, (b) de mate waarin de werkzaamheid in andere leeftijdsklassen en in omvang toenemende groepen (bijvoorbeeld allochtonen) zal/kan evolueren, (c) de evolutie van het totale arbeidsvolume (gepresteerde uren) van 50- en 55-plussers, enzovoort. We vrezen echter dat al die verdere detaillering de ruwe lijnen ongemoeid zal laten. We hopen dat de lezer ook op basis van deze ruwe lijnen minstens beseft dat we er met een ongewijzigd beleid niet zullen geraken. Cosmetische ingrepen – een jaartje extra hier, een stimulansje extra daar, een wat hoger drempeltje ginder – zullen evenmin volstaan.

De snelheid waarmee we naar 50% en 60% werkzaamheid kunnen, is afhankelijk van de mate waarin we enkele cruciale hefboomen in beweging krijgen: het versterken van de hertewerkstellingskans van oudere werkzoekenden, het remmen van de vervroegde uitrede, het verhogen van de arbeidsdeelname bij 55- en 60-plussers, enzovoort. Al deze hefboomen moeten finaal resulteren in een gemiddeld hogere effectieve uitredeleeftijd. De Studiecommissie voor de Vergrijzing (2010) hoopt alvast op een substantiële verhoging van die effectieve uitredeleeftijd, meer bepaald met '+3'. Dit zou ons bij een uitredeleeftijd brengen die gemiddeld dicht bij 63 jaar uitkomt.

Onze (vr)olijke (aftredende) minister van Pensioenen stelde in zijn Groenboek dat we die sprong naar 63 jaar kunnen realiseren zonder een verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Of hij dit werkelijk ook *gelooft*, is een voor ons niet beantwoordbare vraag. Wij hebben zelf grote twijfels. Hier wordt immers een weinig realistische

combinatie voorgesteld: een gemiddelde uitredeleeftijd van 63 jaar met een wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar. Een gemiddelde uitredeleeftijd van 63 jaar vergt dat de werkzaamheidsgraden ook boven 60 jaar hoog blijven, zelfs hoger dan in het hierboven geschetste scenario. In statistische termen uitgedrukt: een bovengrens of 'upper bound' van 65 dwingt tot een erg geringe spreiding wanneer het gemiddelde op 63 wordt geschat. Dat is statistisch bekeken weinig realistisch en maatschappelijk ook onwenselijk. Het zou immers vergen dat nagenoeg iedereen uitreedt in de zone van pakweg 60-65 jaar, ongeacht verschillen in gezondheid, vermogen, familiale toestand, uitgevoerde job, enzovoort. Mochten we dit al wensen, dan is het maar realiseerbaar middels een sluitend activeringstelsel, waarbij alle uitgangen uit de arbeidsmarkt dichtgetimmerd worden en degenen die uitvallen weer snel tot werk aangezet worden (met een systematische activeringsaanpak, niet tot 52, maar tot 62). Degenen die vanuit een sociaal perspectief pleiten voor behoud van de huidige wettelijke pensioengrens, beseffen niet altijd even goed dat ze ons tot een homogeen (en asociaal) arbeidsmarktgedrag en uniforme loopbaanpatronen dwingen.

Men zal zich inderdaad ooit de vraag moeten stellen of een gemiddelde op 62 of 63 jaar kan zonder een significante verhoging van de wettelijke pensioenleeftijd. Ons vermoeden is: 'neen'. We steunen dan niet enkel op de zuiver statistische redenering, maar denken ook aan de vereiste 'psychologische hefboom'. Mensen significant langer laten werken, kan misschien maar als de eindmeet ook wat verder wordt gelegd. Op de enkele Usain Bolts onder ons na, hebben we de neiging om in een 100-meterspurt uit te bollen vanaf pakweg de 80-meterlijn. Om het uitbollen uit te stellen tot 95 of 100 meter, moet de eindmeet misschien op 110 meter gelegd worden. Waar de eindmeet moet liggen, is natuurlijk niet zo gemakkelijk te bepalen. Dit hangt immers bijzonder sterk af van de algemene vormgeving van een pensioenstelsel en de wijze waarop pensioenrechten opgebouwd worden. Hier dienen zich tal van zeer urgente vragen aan. Opteren we voor een vaste wettelijke pensioenleeftijd of voor een pensioenloopbaansysteem van bijvoorbeeld 45 jaar? Moeten we in een stelsel van pensioenloopbanen toch niet alsnog een bovengrens bepalen, in de vorm van een wettelijke pensioenleeftijd?

Welke niet-werkperiodes zullen we in welke mate gelijkstellen met werkperiodes en hoe kunnen we werken daarbij ten allen tijde meer aantrekkelijk maken dan niet-werken?

Een pensioenhervorming zal op zich natuurlijk niet voor de gewenste stijging in de werkzaamheidsgraden zorgen. Een pensioenhervorming moet altijd geflankeerd worden door een actieve hertewerkstellingspolitiek. Anders betekent die pensioenhervorming alleen maar dat wie nu in brugpensioen of vervroegd pensioen zit, op dat moment in werkloosheid zal zitten. Onze activiteitsgraad zal dan wel hoger liggen, maar de werkzaamheidsgraad niet. Dat is een maatschappelijke 'vestzak-broekzak'-operatie. Een hertewerkstellingspolitiek vergt op zijn beurt dat activering tot werken van werkzoekenden gepaard gaat met activering tot aanwerving bij werkgevers. Dit is een absoluut prioritair aandachtspunt gegeven de comparatief bijzonder lage hertewerkstellingskansen die voor Vlaamse 50-plussers worden opgetekend (Sels, Herremans, Nuyts & Vansteenkiste, 2010). Dat dit eveneens geflankeerd moet worden door een verdere afbouw van de vervroegde uitredemechanismen hoeft evenmin veel betoog.

*Luc Sels
Wim Herremans
Steunpunt WSE*

Noten

1. We vrezen overigens dat de voorstelling wat 'verbloemd' is. We hebben immers voor 2006 administratieve gegevens gebruikt waarvan bekend is dat ze de werkzaamheidsgraden enigszins inflateren. De gegevens voor 2006 overschatten de reële werkzaamheid met andere woorden. Dit impliceert meteen dat de afstand tussen huidige werkzaamheid en het doel in 2020 nog groter is dan uit deze scenario-oefening kan worden afgeleid.
2. Door het stijgend scholingsniveau van vrouwen werkt elke jongere cohorte vrouwen meer en langer dan de oudere cohorte vrouwen. Als gevolg van het doorschuiven van de nu werkzame jongere leeftijdscohorten bij vrouwen krijgt de werkzaamheidsgraad een opwaartse stimulans. Bij de prognose wordt voortgebouwd op de reële evolutie tussen 2004 en 2009, maar met als start de (door de crisis lager uitvallende) geraamde werkzaamheidsgraad in 2010.
3. Het concept 'budgettaire kosten' van de vergrijzing zoals gebruikt door de Studiecommissie voor de Vergrijzing, omvat de variatie in alle sociale uitgaven over een bepaalde periode, uitgedrukt in procent van het BBP.

Bibliografie

- Sels, L., Herremans, W., Nuyts, J. & Vansteenkiste, S. 2010. De deadline bereikt, de doelen niet. De boordtabel eindeloopbaan 2010. *Over.werk. Tijdschrift van het steunpunt Werk en Sociale Economie*, 20(1), 8-37.
- Studiecommissie voor de Vergrijzing 2010. *Jaarlijks Verslag*. Brussel: Hoge Raad van Financiën.
- Vesoc 2009. *Pact 2020. Een nieuw toekomstpact voor Vlaanderen*. Brussel: SERV.