

GERT PEERSMAN

OPGELET MET PAARDENMIDDELEN

Op Frankrijk na weegt in geen enkel land de anciënniteit van een werknemer zo zwaar door in de verloning als bij ons. Vooral bedienden krijgen automatisch een loonstijging naarmate ze langer aan de slag zijn, zonder dat dat per se gepaard gaat met een hogere productiviteit. Zo zijn oudere bedienden ruim 30 procent duurder dan hun jongere collega's, waardoor er heel wat zijn die zich uit de markt prijzen en in de pensioenstatistieken terecht komen.

Een opvallende passage in het federale regeerakkoord gaat over de aanpassing van dit model. Het is de bedoeling dat lonen worden losgekoppeld van anciënniteit en meer overeenstemmen met competenties en productiviteit. Daardoor zal het loon bij het begin van de carrière sneller stijgen, maar op een bepaald moment in de loopbaan plafonneren of zelfs dalen. Over de hele carrière zou de verloning wel dezelfde blijven. Twee vliegen in een klap: meer inkomen op het moment dat werknemers het het best kunnen gebruiken (als ze een woning willen kopen, studiekosten van kinderen moeten betalen), en minder op het einde van de loopbaan, waardoor oudere werknemers niet meer uit de boot vallen wegens te duur.

Voor velen is dit het paardenmiddel om werknemers langer aan de slag te houden. Ik deel de onderliggende analyse, maar betwijfel het resultaat. De maatregel op zich zou zelfs averechts kunnen werken. Het is juist dat heel wat oudere werknemers hun job verliezen omdat ze door hun anciënniteit te duur zijn geworden. Maar het is niet zozeer een kwestie van 'vraag' naar oudere werknemers, eerder van 'aanbod'. Want de grote meerderheid van de werknemers beslist zelf om vervroegd op pensioen te gaan. In België moet je al zeer graag werken om dat niet te doen. Financieel moet je bijvoorbeeld nauwelijks inleveren op je pensioen in vergelijking met iemand die doorwerkt tot de wettelijke pensioenleeftijd, terwijl je wel al kan genieten van de geneugten (vrije tijd).

Mocht de vraag, en niet het aanbod de hoofdreden van het vervroegd verlaten van de arbeidsmarkt zijn, dan zou dat eerder het geval moeten zijn bij bedienden dan bij arbeiders (lonen van arbeiders stijgen niet volgens anciënniteit), of meer in de privésector dan in de overheidssector (ambtenaren kunnen zich niet uit de markt prijzen en zijn zelfs vaak vast benoemd). Dat is helemaal niet het geval. Integendeel.

Een werknemer die wordt afgedankt wegens te duur kan in principe ook altijd opteren om ergens anders aan de slag te gaan voor een lager loon (al bestaan er in praktijk wel heel wat belemmeringen om dit te doen). Die werknemer is daar echter meestal niet toe bereid, om de eenvoudige reden dat het veel aantrekkelijker is om op pensioen te gaan dan te werken voor een lager loon.

En daar knelt het schoentje. Als we louter de lonen zouden loskoppelen van anciënniteit, en oudere werknemers een lager loon zouden krijgen, wordt het verschil tussen werken en pensioen op het einde van de loopbaan kleiner, waardoor het financieel nog aantrekkelijker wordt om vervroegd op pensioen te gaan. Het gunstige effect op de vraag van die loskoppeling zou dan weleens meer dan evenredig gecompenseerd kunnen worden door een ongunstig effect op het aanbod.

Lonen en anciënniteit loskoppelen zal alleen meer ouderen aan de slag houden als dat gepaard gaat met maatregelen die het negatieve effect op het aanbod tegenwerken. Dat kan bijvoorbeeld door tegelijkertijd een malussysteem in te voeren, waarbij je een merkkelijk lagere pensioenuitkering krijgt als je vervroegd op pensioen gaat, zoals in de Scandinavische landen. Ondanks de plafonnering of daling van het loon vanaf een bepaalde leeftijd, blijft het dan financieel voldoende aantrekkelijk om te werken. Andere mogelijkheden zijn het aantal gewerkte jaren boven de leeftijd van 60 jaar veel zwaarder te laten doorwegen bij de berekening van de pensioenen, of simpelweg de leeftijd van vervroegd pensioen op te trekken. Het negatieve aanbodeffect kan ook getemperd worden door een beleid te voeren dat langer werken werkbaar en aangenamer maakt. Door bijvoorbeeld een rustiger werkritme met meer verlof mogelijk te maken, of voldoende te investeren in oudere werknemers.

Je kan oudere werknemers ten slotte ook aantrekkelijker maken door de loonkosten van oudere werknemers niet te verminderen via een lager nettoloon, maar via gerichte lastenverlagingen. Kortom, om een exodus van oudere werknemers op de arbeidsmarkt te vermijden, zal er zowel aan de vraagzijde als de aanbodzijde moeten gesleuteld worden.