

Liever vooraf investeren dan achteraf repareren

Alternatieven voor generatiepactregelingen

TEKST
Laurens Hartevelde

Ouderen gaan minder werken om gezond hun pensioen te halen én om plaats te maken voor jongeren. Dat is het idee achter het generatiepact, waarover in één op de zeven nieuwe cao-akkoorden afspraken staan. AWWN is geen uitgesproken voor- of tegenstander van een generatiepact. Maar er zijn alternatieven: regelingen waarmee werkenden vooraf investeren in hun vitaliteit.

Al enkele jaren roept AWWN werkgevers op om bestaande *ontzie*-maatregelen voor oudere werknemers, waar mogelijk, om te bouwen tot individuele *voorzie*-maatregelen. Maar de praktijk van het ombouwen is weerbarstig en wordt in een krappere wordende arbeidsmarkt steeds lastiger. Vakbonden willen bovendien meer vrije tijd voor oudere werknemers: meer *ontzie*-maatregelen dus.

Onder de noemer 'generatiepact' zetten vakbonden aan de cao-tafel in op afspraken die ouderen de gelegenheid geven om gezond hun pensioen te halen. De veronderstelling is dat oudere werknemers die één of meerdere dagdelen per week minder werken, makkelijker kunnen doorwerken tot de verhoogde pensioenleeftijd. Tegelijkertijd vergroot dit de kans voor jongeren op een vaste baan. Vaak zetten de bonden in op een 80-90-100-regeling: 80 procent werken, tegen 90 procent loondoorbetaling en 100 procent pensioenopbouw. En als dan vijf oudere werknemers één dag minder werken, kan dat in theorie één jongere werknemer een vast contract opleveren. In het 2018-seizoen staat in 15 procent van de cao-akkoorden een (studie-)afpraak over een generatiepact.

De introductie van een generatiepact maakt ouderen collectief duurder



Kanttekeningen

Een uitgesproken voor- of tegenstander van een generatiepact is AWWN niet. Voor sommige bedrijven kan het goede optie zijn, voor andere juist niet. AWWN plaatst wel kanttekeningen bij generatiepactregelingen. Ten eerste is het feitelijk een vorm van leeftijdsdiscriminatie om ouderen minder te laten werken door hun extra verlof op basis van hun leeftijd te geven. Ten tweede gaat er een perverse prikkel van uit: ook werknemers die geen extra verlofrechten nodig hebben om gezond de pensioenleeftijd te halen, komen ervoor in aanmerking. En oudere werknemers die toch voltijd willen blijven doorwerken, voelen zich minder serieus genomen omdat ze in aanmerking komen voor meer verlof – 'en dus oud zijn' (stigmatisering). Ten derde: een generatiepactregeling is tijdelijk. Het gevaar daarvan is dat werknemers die net buiten de regeling vallen, in de toekomst ook op extra verlofmogelijkheden rekenen, waardoor het tijdelijke karakter van de regeling al snel structureel dreigt te worden. Om die reden hebben we anno 2018 nog steeds te maken met veel ooit tijdelijk bedoelde *ontzie*-maatregelen uit de vorige eeuw.

Ook bij het idee van 'meer vaste contracten voor jongeren', hoe sympathiek op zichzelf ook, zijn de nodige opmerkingen en vraagtekens te plaatsen:

- Nu de economie aantrekt en de laatste babyboomers met pensioen gaan, ontstaan er de komende tijd al veel openingen.
- Zijn het wel jongeren die de meeste moeite hebben om een vast contract binnen te slepen? Geldt dat juist niet voor ouderen?
- Een directe match tussen minder werkende ouderen en aantredende jongeren is vaak niet goed te maken (werkervaring en andere *softskills* ontbreken bij startende jongeren).
- In tijden van voortschrijdende automatisering en robotisering verdwijnen de banen van oudere werknemers vaak en ontstaan er vooral nieuwe banen in tot nu toe nog niet-bestaande functies.

Alternatieven

In de onderhandelingspraktijk van werkgevers en vakbonden is vaak geen overeenstemming over het generatiepact als middel, maar wel over het doel. Werkgevers én vakbonden willen

immers allebei een productieve beroepsbevolking die gezond de pensioenleeftijd bereikt. Daarbij zijn werknemers verantwoordelijk voor het vergroten, of ten minste op peil houden, van hun eigen arbeidsmarktwaarde. Werkgevers zijn verantwoordelijk voor adequaat HR-beleid dat werknemers hierbij faciliteert en stimuleert.

Een persoonlijk keuzebudget past hier goed bij. Laat werknemers zelf kiezen hoe zij willen investeren in de eigen arbeidsmarktwaarde. Belangrijk is het besef dat duurzame inzetbaarheid zoveel meer is dan alleen scholing en opleiding. Veel werknemers willen helemaal niet terug naar de schoolbanken. Hun arbeidsmarktwaarde kan ook op peil blijven met bijvoorbeeld een arbeidsmarktscan, een loopbaanadvies, een EVC-traject, een tijdelijk kortere werkweek of een sabbatical. Daarnaast zijn er – als er overeenstemming is over het doel – goede alternatieven voor een generatiepact. Enkele voorbeelden.

1. Maatwerk

Het beste alternatief is het individuele gesprek aangaan met de (oudere) werknemers. Achterhaal welke belemmeringen zij ervaren om langer te kunnen

Vakbonden en werkgevers hebben vaak geen overeenstemming over het generatiepact als middel, maar wel over het doel: een productieve beroepsbevolking die gezond de pensioenleeftijd bereikt



doorwerken. Denk aan fysiek te belastende werkzaamheden, demotivatie (sleur of problemen in het team), tekortschietende kennis of vaardigheden om bepaalde taken uit te voeren of problemen in de thuissituatie, zoals mantelzorg. Medewerkers zijn soms meer gebaat met persoonlijke aandacht en oplossingen, dan met (collectieve afspraken over) minder werken.

2. Deeltijdpensioen en voorlichting
Vaak zijn er al heel wat cao-afspraken die het mogelijk maken om minder te werken, zoals bijvoorbeeld deeltijdpensioen. Duidelijke voorlichting over de mogelijkheden is ook een manier om tegemoet te komen aan de wensen van oudere medewerkers om minder te gaan werken. Het is verstandig om de werknemers inzicht te geven in de eventuele financiële gevolgen van zulke keuzes. Dat kan door hen eens in de zoveel jaar vanuit een persoonlijk budget een financiële scan te laten doen.

3. Aangepast rooster en/of functie
Minder belastende en minder zware functies (demotie) kunnen een goed alternatief zijn voor werktijdverkorting voor ouderen.

4. Een 80-80-80-plus-regeling
De introductie van een generatiepact maakt ouderen collectief duurder. Een goed alternatief voor de 80-90-100-regeling is een 80-80-80-regeling. Feitelijk komt dit erop neer dat de werknemer

parttime gaat werken om z'n belasting te verminderen. Als de werknemer, om het even of die jong of oud is, minder wil werken, kan dat, maar dan ontvangt die ook evenredig minder loon en minder pensioenopbouw. Maar komt er bovenop deze regeling een persoonlijk potje ('plus'), dan kan de ene werknemer ervoor kiezen om daarmee z'n arbeidsmarktwaarde te vergroten door een opleiding te volgen, de andere door minder te werken. Met het persoonlijke potje kunnen zij het bijbehorende verlies in inkomen en pensioenopbouw (gedeeltelijk) compenseren.

5. Objectieve toegang 80-90-100-regeling

Bij veel 80-90-100-regelingen kan de oudere medewerker beslissen om er wel of geen gebruik van te maken. Dit kan leiden tot het collectief wegzetten van oudere medewerkers en/of tot strategische deelname ('Ik heb er recht op, dus ik maak er gebruik van, ook al heb het eigenlijk nog niet nodig'). Door de toegang tot de 80-90-100-regeling te objectiveren, kunnen deze bezwaren worden weggenomen. Dit is bijvoorbeeld mogelijk door de regeling pas open te stellen na een advies in het kader van een loopbaantraject of een periodiek arbeidsgezondheidsonderzoek (PAGO). Bij een 80-90-100-regeling is het zaak om het principe van 'dubbele vrijwilligheid' vast te leggen: de oudere werknemer kan

ervoor kiezen om korter te werken tegen behoud van een bepaald percentage loon en met volledige pensioenopbouw, en het staat de werkgever vrij om deze keuze wel of niet in te willigen.

Doel centraal

AWVN adviseert om per geval de voordelen van deze alternatieven tegen elkaar af te wegen. Bovenal is het belangrijk om te kijken of een generatiepactregeling in welke vorm dan ook past in de bedrijfsdoelstellingen en het HR-beleid. Niet het middel moet centraal staan, maar het doel: voldoende werkenden die productief en met plezier doorwerken tot aan de pensioenleeftijd. Als een generatiepact daaraan een bijdrage kan leveren, dan zijn afspraken met vakbonden mogelijk. Maar als andere oplossingen betere resultaten opleveren, dan maken we liever afspraken over die alternatieven. ●



Laurens Hartevelde

is als beleidsadviseur werkzaam bij AWWN