

LOOPBAANPENSIOEN

Gilbert De Swert

De goeie oude levensloop – 20/25 jaar leren, 35/40 jaar werken, 20/25 jaar rustpauze - is niet meer van deze tijd. Wat komt in de plaats?

Een verhoging van de pensioenleeftijd is pijnloos voor intellectuele beroepen, pijnlijk voor de minst betaalde werknemers met de langste loopbaan en de kortste levensverwachting. Vervang pensioenleeftijd door loopbaanduur: pensioen niet op 60, 65 of 70 jaar, maar na x jaren loopbaan. Dit kan mettertijd het brugpensioen vervangen (behalve bij herstructurering).

Maak niet alleen 'levenslang leren' mogelijk, maar ook 'levenslang werken' en 'levenslang pensioneren'. Betaald werk is nu te sterk geconcentreerd in één levensfase en één generatie. Studieperiodes kan je spreiden via een recht op (20 jaar) opleiding voor iedereen, op te nemen op jonge, middelbare of gevorderde leeftijd. En tijdskrediet kan uitgebouwd worden tot een trekkingsrecht op pensioen: 'leen' een jaar pensioen en betaal dat af met een jaar werk.

Pensioen op 70?

Pensioen op 70? Waarom niet! Waarom zou dat geen bijdetijds voorstel kunnen zijn? Zo'n doelstelling opent de mogelijkheid van een breed, visionair debat. Want aan 'Pensioen 70' zal een zelfbewuste burger meteen toevoegen: 'Als eerst de voorwaarden voor zo'n omwentelend plan geschapen worden. Want halve of kwart dingen, zoals met het generatiepact, daaraan doen wij niet meer mee. Wie pensioen later wil, moet adieu zeggen aan het arbeids- en levensmodel van het industrieel kapitalisme.'

Zoiets zeggen trouwens al jaren eerbiedwaardige wetenschappers. Zogenaamde ouderdomsonderzoekers zijn ervan overtuigd dat de goeie oude levensloop – 20/25 jaar leren, 35/40 jaar werken, 20/25 jaar rustpauze – niet meer van deze tijden is. Jongere ouderen gaan niet berusten in hun verordende rust, oudere jongeren zullen niet langer in hun wachthokje willen blijven rondrentelen, en driedubbel belaste volwassenen zullen het steeds vaker begeven.

Starre driedeling

Ouderen zijn vaak alleen maar zo passief, ziekelijk en onnuttig omdat ze afgeschreven zijn. Zoals ook jongeren zich geparkeerd voelen in de file van een ineffectief opleidingssysteem. Tot ze allebei de vreugd van een eigen leven kwijt raken. Midden des levens leidt de starre driedeling van het leven dan weer tot benauwenis. Op hun 35 of 40 moeten mensen niet alleen de grootste arbeidsprestatie opbrengen, maar ook een gezin en huishouding grondvesten, kleine kinderen opvoeden en oude ouders verzorgen.

Hoe het leven uit die ongezonde verdichting bevrijden? Ouderdomsexperts zien die vraag als 'de nieuwe sociale kwestie'. Ze bepleiten daarom een veelomvattende hervorming van de maatschappij.

1. Grondige hervorming van arbeids- en leefwereld

Het arbeidsleven wordt niet langer aan één stuk afgewerkt, maar in vele stukjes verdeeld. Het woord 'loopbaan' verliest geleidelijk zijn glorieuze betekenis. Er zijn *time outs* voor opvoeding van kinderen, verpleging van ouders, verdere opleiding, politieke en civiele participatie, zelfontdekking en ontspanning. Jobruilbeurzen verruimen de kijk op andere arbeidsterreinen. Nieuwe prestatienormen helpen om de bedrijfsoverschatting van 30-jarige singles en -onderschatting van 55-jarige familievaarders te corrigeren. Nieuwe ruimtelijke ordening vernetwerkt wonen, arbeid en vrije tijd en bemoeilijkt vorming van getto's.

2. Radicaal ander opleidingslandschap

Opleiding voor meerdere jobs, overstappen tussen school- en vormingssysteem, openstelling van scholen en universiteiten voor geïnteresseerden van alle leeftijden en voortdurende bijscholingsmogelijkheden worden standaard. Achter het hele onderwijssysteem staat de gedachte centraal dat ontwikkeling levenslang kan en mag. De opdelingscheiding van ouderen in een minderheidje van creatieve geesten en bezige bijen en een overgrote meerderheid van tv-kijkers kan gestopt worden.

3. Leeftijdsirrelevante samenleving

Creativiteitskrediet wordt voor 20-jarigen even vanzelfsprekend als voor 50+. *Young life blues* komt ten slotte even vaak voor als *midlife crisis*. Leeftijd speelt geen rol meer voor de toebedeling van leer-, werk- en rustkansen geen rol. Ook *gender* doet er niet meer toe. Mannen geven hun lineaire biografie op voor een 'gefragmenteerd' leven in fijne stukken en grote brokken.

Natuurlijk moeten de bestaansonzekerheden van een niet-lineaire levensloop door de sociale zekerheid vakkundig afgedekt worden. Want permanente overgangen behoeven een stabiele financiële basis – waarvoor in het oude industrieel tijdperk de mannelijke levensloop moest instaan.

4. Andere pensionering

Eigenlijk zou je van je pensioen moeten kunnen genieten als je het echt nodig hebt: na je schooltijd om te leren proeven van het echte leven; als er kinderen zijn, zodat je later nooit hoeft te zeggen dat 'het zo jammer is dat je ze eigenlijk nooit hebt zien opgroeien'; wanneer de relatie slijtage vertoont en het hoog tijd wordt om die gedeelde fantasie uit te leven (en desnoods te leren dat een B&B in Toscane geen goed idee was); als het leven halfweg schreeuwt om een eindeloze tocht per moto, liefst zonder helm, zodat de laatste haren nog kunnen wapperen; wanneer je bejaarde ouders hulp behoeven; en wanneer je even moet ontsnappen aan de nieuwe chef, tien jaar jonger, die het weer eens helemaal anders wil aanpakken.

Tot zover de utopie. Maar dromen is (nog) niet verboden. In elk geval zijn de maatschappelijke structuren nog lang niet geïnstalleerd voor 'andere uitdagingen'. Werken op 70, leren op 50, pensioneren op 35 – het zijn vandaag nog 'gekke' uitzonderingen.

Loopbaanduur vervangt pensioenleeftijd

Waar beginnen? Bijvoorbeeld: bij een stimulerende pensioenhervorming. Hoe? Niet door verhoging van de pensioenleeftijd. Dat is een ware klassenhervorming: pijnloos voor intellectuele beroepen, pijnlijk voor de minst betaalde werknemers met de langste loopbaan en de kortste levensverwachting. Mijd dus leeftijd – het is een ongelijkmaker van formaat. Wat dan wel? Een andere cursor: loopbaan. **Vervang pensioenleeftijd door loopbaanduur.** Pensioen niet op 60, 65 of 70 jaar, maar na x jaren loopbaan.

Stof voor een hartige discussie: hoeveel jaren voor een volle loopbaan? 40 of 45? Minder jaren voor wie zwaar of ongezond werk deed? Bonificaties voor opvoeding van kinderen (zoals in Zweden, Frankrijk en Duitsland)? En welke jaren tellen mee? Wel: periodes waarin je niet uit vrije wil niet werkt, dus wel werkloosheid en invaliditeit? Niet: periodes waarin je zelf kiest niet te werken (studiejaren, tijdskrediet, verlof zonder wedde)? Pensioen na 40 jaar zou zelfs metertijd het stelsel van conventioneel brugpensioen (niet: brugpensioen bij herstructurering) kunnen opslorpen. Conventioneel brugpensioen vereist nu al 38, straks 40 loopbaanjaren. Kijk, een ondernemingsvriendelijk voorstel! Werkgevers zouden geen brugpensioenen meer moeten betalen. Mogelijkheid om hun pensioenbijdrage te verhogen.

In elk geval zou een loopbaanpensioen één ongelijkheid in de huidige regelingen rechte trekken: de beginleeftijd van werken en het aantal jaren dat iemand daarna werkt. Het corrigeert nog wel onvoldoende die andere ongelijkheid: het aantal jaren dat iedereen nog bij pensionering te leven heeft.

Zo'n hervorming zou ook existentiële dimensies in vraag stellen. Moeten we ons blijven vergenoegen met de huidige versnijding van het leven: 20-25 jaren leren//35-40 jaren werken//20-25 jaren pensioen? Is dat nog mogelijk? Is dat nog wenselijk?

Levenslang leren, werken en pensioneren

Opleiding overstroomt al, ver buiten de oevers van de jeugd, het hele beroepsleven en blijft een verlangen nadien. 'Levenslang leren' wordt nuttig en nodig geacht. Betaald werk is nu sterk geconcentreerd in één levensfase en in één generatie, maar zou beter gedeconcentreerd worden naar jeugd (eerste job) en ouderdom (tweede activiteit, minder opgejaagd, meer vrij). Er is dus ook 'levenslang werken'. Maar een mens wil ook een ontspannen actieve leeftijd – voor (bij)scholing, opvoeding van kinderen, beter gezinsleven, voor een project of gewoon voor het genoegen. Waarom dan geen uitzicht geven op een soort 'levenslang pensioneren'?

Een loopbaanpensioen zou dat allemaal soepel kunnen helpen organiseren. Studieperiodes kunnen gedespecialiseerd worden via een recht op (20 jaar) opleiding voor iedereen, op te nemen op jonge, middelbare of gevorderde leeftijd. Tijdkrediet kan uitgebouwd worden tot een trekkingsrecht op pensioen: 'leen' een jaar pensioen en betaal dat af met een jaar werk.

Bijkomend voordeel: uitstapjaren spreiden kansen. Je kent ze: mensen die al jaren uitkeken naar hun pensioen en daar allerlei geweldige plannen bij hadden, en die vervolgens vlak voor of na hun pensionering overlijden. Met uit- en instap kun je geen vroege dood voorkomen, wel (een deel van) je woeste plannen verwezenlijken.

Bio

Gilbert De Swert, voormalig hoofd Studiedienst ACV en pensioenexpert