

Geplaaatst op woensdag 28 december 2005 07:38

'Bedrijven hebben wegwerpcultuur'

door onze redacteur Arend Pleysier

TILBURG - De levensloopregeling is vooral ingesteld om mensen langer aan het werk te houden. Of dat gaat lukken, is maar de vraag, stelt econome Trudie Schils, die recentelijk op het onderwerp promoveerde. „Bedrijven zullen veel meer voor ouderen moeten doen, anders schiet de levensloopregeling haar doel voorbij.”

Elke werknemer kan meedoen aan de levensloopregeling. Maximaal twaalf procent van het bruto jaarloon wordt op een geblokkeerde rekening gestort. Het tegoed kan op elk gewenst moment worden opgenomen, maar mag alleen worden besteed aan verlof of eerder stoppen met werken.

Jonge werknemers die het bedrag willen gebruiken om een flink aantal jaren eerder te stoppen met werken, komen bedrogen uit: op de levenslooptrekening mag niet meer dan 210 procent van het bruto jaarloon worden gestort. Dat betekent dat niet langer dan een jaar of twintig gespaard kan worden; te weinig voor iemand die ruim voor zijn zestigste wil stoppen met werken.

Potje

De huidige collectieve regelingen zijn in principe voor iedereen bereikbaar; zowel mensen met een hoger als lager inkomen kunnen via een aantrekkelijke regeling in de praktijk al op hun zestigste naar huis. Maandelijks wordt een klein bedrag van het nettoloon ingehouden voor de prepensioenregeling. Dat is straks voorbij. Uitstappen op je 63e zal in de praktijk het vroegst haalbare blijken en voor lager opgeleiden wordt zelfs dat moeilijk, vreest Trudi Schils. „Het lijkt erop dat vervroegd stoppen met werken straks alleen is weggelegd voor mensen met een hoger inkomen. Mensen die minder te besteden hebben kunnen het zich echt niet veroorloven om zelf elke maand grote bedragen opzij te zetten.”

Ook vraagt Schils zich af of de levensloopregeling straks wel gebruikt gaat worden waar deze voor bedoeld is. De regeling biedt niet alleen ruimte voor mensen die eerder willen stoppen met werken: ook zorg- en ouderschapsverlof of bijvoorbeeld een sabbatical kunnen gefinancierd worden met levenslooptgeld. „De levensloopregeling gaat er vanuit dat mensen hun toekomst heel bewust plannen, maar in de praktijk is dat veelal anders: mensen nemen vaak heel ad-hoc beslissingen. Als er een kind komt, gaat het geld zo op aan ouderschapsverlof, 'want daar hadden we toch een potje voor?' Daarbij realiseren ze zich niet dat dat verlof wel ten koste gaat van hun oudedagsvoorziening.”

Bergafwaarts

Met de levensloopregeling wil de overheid vooral bereiken dat mensen langer blijven doorwerken om zo pensioenregelingen betaalbaar te houden. Volgens de Tilburgse econome is het echter maar zeer de vraag of dat automatisme ook werkelijkheid wordt. Want langer doorwerken is niet alleen een verantwoordelijkheid van de werknemer, maar ook van de werkgever. „In Nederland is de heersende arbeidscultuur: je piekt van je dertigste tot je vijftigste. Daarna gaat het als het ware bergafwaarts.” Hoewel het minder aantrekkelijk wordt gemaakt om vroeg te stoppen met werken, doen werkgevers nog maar nauwelijks hun best om oudere werknemers ook te motiveren, merkt Schils. „In Scandinavië is het heel gebruikelijk om medewerkers van 55 jaar nog flink bij te scholen. In Nederland gebeurt dat niet; hier worden oude werknemers al snel als boventalig gezien. Zo ontstaat er een vicieuze cirkel: er wordt niet in personeel geïnvesteerd, mensen raken gedemotiveerd en willen óf moeten er dus vervroegd uit. En dat gebeurt dan linksom of rechtsom: als het niet via levensloop is, dan wel via WIA (de opvolger van de WAO, red.) of zelfs ontslag.”

Wegwerpcultuur

Schils verbaast zich over deze houding. „Werkgevers in Nederland realiseren zich niet dat ze met het ontslag van oudere werknemers ook veel menselijk kapitaal kwijtraken waarin ze zelf hebben geïnvesteerd.”

Volgens Schils is er nog geen verandering te zien in de 'wegwerpcultuur' van het Nederlandse bedrijfsleven. „Bedrijven gedragen zich nog volgens een mores die gebaseerd is op de cultuur van de overvloedige jaren negentig, de jaren van VUT en prepensioen. We hebben ouderen nodig, alleen dringt dat bij de bedrijven nog niet echt door. De overheid zet met de levensloop een eerste stap om de vergrijzing op kantoor tegen te gaan; het is nu aan de werkgevers om die tweede stap te zetten, want alleen een seniorenbeleid én een goede pensioenregeling maakt dat mensen langer doorwerken.”