

Het idee van verdiende rust na een arbeidzaam leven

FIETJE VAAS

Simone Scherger (ed.) (2015) Paid work beyond pension age. Comparative perspectives. London: Palgrave Macmillan (320 pagina's, \$ 100,00, ISBN 978-1-137-43513-2)



'Paid work beyond pension age' is een reader met essays van auteurs van diverse universiteiten uit Europa en de Verenigde Staten. De auteurs baseren hun bijdragen op literatuuronderzoek, empirisch kwantitatief en kwalitatief onderzoek en expertinterviews.

Het boek bestaat uit drie delen. In het eerste deel zijn studies opgenomen van de situatie in diverse landen en worden vergelijkingen gemaakt tussen de landen: Duitsland, het Verenigd Koninkrijk, de Verenigde Staten van Amerika, Zweden, Italië, Rusland en China.

In het tweede deel wordt de institutionele en structurele context behandeld en worden culturele en ideologische invloeden beschreven.

In het derde deel wordt ingegaan op de consequenties van werken in de latere levensfase op pensionering en welzijn en verschillen daarin.

Deel 1 Landenstudies

In de meeste bestudeerde landen neemt het werken na de pensioengerechtigde leeftijd

(licht) toe. In alle landen zijn de systemen en wet- en regelgeving omtrent pensionering aan het veranderen onder druk van vooral vergrijzing en een langere levensverwachting.

Pensioensystemen bestaan in de meeste landen uit drie pijlers. Ten eerste een publiek pensioen dat voor iedereen geldt vanaf een bepaalde leeftijd met een gelijke uitkering en een variabele inbreng via de belastingen of een socialezekerheidspremie. Dan is er een beroeps-, bedrijfs- of bedrijfstakpensioen dat een uitkering biedt die – meestal – gekoppeld is aan een middelloon (het gemiddelde van het loon ontvangen in de loopbaan) en gefinancierd wordt door bijdragen van werknemer en werkgever. En de derde pijler is geheel privaat: de pensioenverzekering. Er is verschil in de mate waarin het accent ligt op het pu-

blieke of het private deel; met Duitsland aan de publieke en de UK en VS aan de private kant. Maar de trend in alle landen is: meer privaat regelen. Het vroegpensioen is of wordt afgebouwd en de pensioengerechtigde leeftijd is of wordt verhoogd.

Voor het werken na het pensioen zijn niet alleen het pensioenstelsel (en dus de financiële situatie van mensen) en de wet- en regelgeving van belang maar ook de werking van de arbeidsmarkt. Hier is een vergelijking interessant. De Engelse arbeidsmarkt is liberaler; de Duitse sterk gereguleerd, ook naar beroep. In Engeland leert men meer 'on the job', in Duitsland in beroepsopleidingen. Dat maakt dat er in Engeland minder verschil is tussen in- en outsiders en meer mobiliteit. De sterkere eisen omtrent beroepsopleidingen in Duitsland veroorzaken barrières voor ouderen om terug te keren naar werk.

Een factor die zich ook doet gelden en verschillen verklaart, is het interne ondernemings-, personeels- en arbeidsomstandighedenbeleid. Het artikel over de situatie in Zweden bijvoorbeeld, laat zien dat – in tegenstelling tot wat verwacht werd – de toename van mensen die langer en ook na het pensioen werken, groter is bij blue collar werkers dan bij de rest. Blue collar werknemers hebben het meest geprofiteerd van verbeteringen in de arbeidsomstandigheden omdat ze van verder kwamen.

Rusland en China vormen een verhaal apart. In Rusland werken heel veel mensen door na het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd (60 voor mannen, 55 voor vrouwen). Vaak is er een economische noodzaak om te blijven werken.

In China blijft men ook vaak werken met een pensioenuitkering. Maar het meest opvallende in het verhaal over China is dat voor zover sprake is van arbeidsmarkt- en pensioenregelingen, deze alleen gelden voor de stedelijke en niet voor de agrarische bevolking. In 2012 had 55% van de ouderen boven de

pensioengerechtigde leeftijd (60 voor mannen, 55 voor vrouwen) een pensioen.

Deel 2. De context

Onderzoek in de VS werpt een interessant ander licht op de problematiek. Europese onderzoekers hebben zich vooral op de overheidspolitiek gericht. In de VS is het individu eenheid van onderzoek. In het klassieke 'Fordisme' (*dat overigens ook lang in West-Europa heerste en nog niet geheel verdwenen is, FV*) was sprake van life-time employment. Het individu ontleende zekerheid en vooruitgang aan een aanstelling bij een werkgever die onderhandelde met de bonden over voor iedereen geldende prijsindexatie en salarisverhoging, salaris- en promotiesystemen en andere arbeidsvoorwaarden. Vooruitgang was gegarandeerd door een systeem van salarisschalen en promotieregels. Er was een zekere bescherming tegen ontslag, waarbij je meer zeker was naarmate je langer in dienst was: first in, last out. Deze zekerheden worden in de VS (*en elders, FV*) sinds de jaren 80 afgebroken met de teruggang van de zware industrie.

Globalisering draagt de laatste decennia bij aan dat proces en aan de toename van flexibele arbeidscontracten (precarious work). Het overheidsbeleid is in veel gevallen gericht op het realiseren van een risicomaatschappij en het afbouwen van sociale vangnetten.

Een van de bijdragen in het boek sluit hierbij aan en gaat over het ondernemingsbeleid en de invloed op al of niet werken van ouderen in de EU. In het ondernemingsbeleid spelen stereotypen een belangrijke rol, zowel negatieve als positieve. Negatieve beelden zijn: ouderen zijn vaak ziek, inflexibel, hun deskundigheid is niet up-to-date en te gespecialiseerd. Positieve stereotypen over ouderen zijn: ze zijn betrouwbaarder, loyaler en communiceren beter. De auteur stelt vast dat ouderen slechts in heel beperkte mate deelnemen aan maatregelen

len (cursussen en life-style programma's bijvoorbeeld) die hun inzetbaarheid duurzamer kunnen maken. Ze hebben er geen belangstelling voor of zien het nut er niet van in en het wordt niet gestimuleerd noch gefaciliteerd door de werkgever. Het is heel erg nodig dat er door sociale partners en overheid duurzaamheidsbeleid ontwikkeld wordt dat een mix inhoudt van training, gezondheidsbeleid, herontwerp van de arbeidsorganisatie- en van functies, interne flexibiliteit, mobiliteit, en loopbaanmanagement.

Het laatste hoofdstuk in dit deel gaat in op de morele kant van het vraagstuk: pensionering en werken. *(Bij het lezen van dit hoofdstuk in het Engels stuitte ik op een taalprobleem dat wellicht een ideologisch punt verraaft. In het Nederlands hebben we geen aparte vertaling voor 'retirement'. Woordenboeken en Google-translate vertalen het woord met 'pensioen'. Men zegt 'ik ben met pensioen' en dat kan betekenen: 'ik heb een (of meerdere) pensioenuitkeringen' maar ook 'ik ben gestopt met werken'. In het Duits gebruikt men de woorden 'Rente' en 'Ruhestand', FV).*

In het debat kan men bij de diverse partij- en uiteenlopende opvattingen waarnemen. Bij vakbonden hoort men: 'het pensioen is een verworven en sociaal recht; we moeten vechten voor het behoud daarvan'. Werkgevers vinden een vast moment om met pensioen te gaan uit de tijd en te kostbaar. Belangenorganisaties hebben uiteenlopende opvattingen – afhankelijk van hun doelen – tussen 'het recht op een arbeidsloos pensioen en het recht om te werken', in.

Achterliggend is het beeld dat men over ouderen heeft: capabel, zelfstandig en gezond versus kwetsbaar en bescherming behoevend.

Deel 3 Consequenties

Werken na de pensioengerechtigde leeftijd of met een pensioenuitkering neemt toe. De

meesten werken parttime en vaak als zelfstandige zonder personeel. Het gaat vooral om hooggekwaliceerd én laag-gekwaliceerd werk, weinig in de industrie (behalve in China).

Maar eigenlijk zijn er twee verhalen. Het eerste gaat over vaak goed geschoolden die graag de arbeidsvreugde, de status, de relaties en het gevoel een bijdrage aan de samenleving te leveren, willen vasthouden. Zij doen ook na hun pensioen leuk werk. De tweede groep bestaat uit de meest laaggeschoolden die een slechte pensioenvoorziening hebben, vaak lang en belastend werk hebben gedaan en met hun gezondheid kampen. Zij doen na hun pensioen nog rot werk. De ongelijkheid in werk en inkomen vóór het pensioen wordt na het pensioen gereproduceerd.

Het idee dat een paradigma-shift nodig is, van het 'pensioen als verdiende rust' naar een 'actieve en productieve oude dag' lijkt vooral uit de koker van de goed-geschoolden te komen. Maar in het beleid moet er rekening mee gehouden worden dat niet overal en voor iedereen de arbeidsomstandigheden verbeterd zijn. Integendeel, er worden nieuwe vormen van vervreemding, uitbuiting, onzekerheid en ondergeschiktheid signaleerd bij toename van vormen van flexibele arbeid (precarious work). Voor de mensen die in die omstandigheden moeten werken, zou het pensioen nog steeds een bevrijding moeten betekenen van de noodzaak om te werken.

Aan het slot van het boek wordt een alternatief gepresenteerd voor het eenvoudig verlen- gen van het arbeidzaam leven en de drie fases in de levensloop. De scheiding tussen onderwijs, werken en niet-werken op oudere leeftijd zou men moeten vasthouden, maar gedurende de levensloop een paar keer moeten herhalen. Na een eerste periode van onderwijs en, zeg, vijftien jaren werken zou één jaar niet werken en één jaar onderwijs kunnen volgen

en dan weer vijftien jaren werken et cetera. De jaren niet-werken moeten publiek georganiseerd en gefinancierd worden. Dit systeem zou leiden tot gezond en actief oud worden en de productiviteit verhogen. Het zou zelfs ongelijkheid kunnen reduceren doordat er voor iedereen meer aandacht en tijd is voor onderwijs.

Het boek overziend, vind ik het interessant dat door alle verschillende invalshoeken en vergelijkingen nieuwe inzichten ontstaan. Ik heb een beetje moeite met de focus van het boek: gaat het nu wel over werken na de pensioengerechtigde leeftijd en is dat nu wel echt een probleem of een belangwekkend thema voor de auteurs? Het al-

ternatief voor de drie levensfasen dat aan het einde van het boek wordt gepresenteerd, is nauwelijks uitgewerkt en zou in mijn ogen op tal van praktische problemen stuiten. Afgezien van de financiering die zeer complex zal zijn, gaat het uit van de foute veronderstelling dat mensen heel eenvoudig even kunnen stoppen bij een werkgever of met hun ontwikkeling in dat werk en dan zonder problemen weer terug kunnen keren in dit of ander werk.

Heel boeiend vind ik het om te lezen hoe verschillend in diverse landen met dezelfde problematiek van vergrijzing en arbeid wordt omgegaan en om te snappen hoe diep in sommige culturen het idee van de verdiende rust na een arbeidszaam leven, ligt verankerd.

GESIGNALEERD

Ouderen doen ertoe: hoe de oudere mens vanuit een (zorg)gemeenschap van betekenis kan zijn

Margriet Sprong-Brouwer. Zoetermeer: Boekencentrum, ISBN: 978-90-239-2771-6, 256 pagina's, € 17,90.

Mantelzorgers en buurtbewoners worden steeds meer betrokken bij zorg- en dienstverlening aan ouderen. Bij alle verandering lijkt één trend onveranderlijk. In onze omgang met ouderen is vooral sprake van eenrichtingsverkeer van vitale mensen naar zorgbehoeftige ouderen. De auteur van dit boek houdt een warm pleidooi voor tweerichtingsverkeer met een werkelijke dialoog. Zorgbehoeftige ouderen hebben genoeg te bieden aan andere generaties en verlangen ernaar om van betekenis te zijn. Wat kunnen zorgaanbieders concreet met deze verlangens doen en hoe kunnen zij ouderen zichtbaarder maken in onze maatschappij? Dit boek schetst hiervoor een denkkader en geeft daarnaast ook praktische handvatten. De auteur geeft ook ruime aandacht aan zingevingsvragen van ouderen en laat zien hoe deze verweven zijn met de dagelijkse zorg- en dienstverlening. Dit boek is een must voor bestuurders, managers, beleidsmakers en iedereen die affiniteit heeft met de ouderenzorg.

