



**MINERVA**  
progressieve  
denktank

## **Nota 'harmonieuze eindeloopbanen': elementen voor een rechtvaardig beleid**

Matthias Somers & Louise Hoon  
september 2021

Minerva Paper 2021/05

## Nota ‘harmonieuze eindeloopbanen’: elementen voor een rechtvaardig beleid

Matthias Somers & Louise Hoon

*De federale regering streeft naar een werkgelegenheidsgraad van 80% tegen 2030. In het kader daarvan organiseert zij in september 2021 een werkgelegenheidsconferentie met als thema ‘harmonieuze eindeloopbanen’, met als focus het zoeken naar maatregelen om de werkgelegenheidsgraad bij ouderen verder op te trekken. Dit zou noodzakelijk zijn om de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid in de toekomst te garanderen.*

*In deze nota brengen we elementen samen die hierbij niet uit het oog verloren mogen worden, en formuleren we enkele aanbevelingen op basis van deze elementen. Centraal hierbij staat onze bekommernis dat het verzekeren van het welzijn en de levenskwaliteit van de huidige en toekomstige generaties steeds de kern moet zijn van het beleid. Onze analyse omvat vier grote luiken: 1) werkgelegenheidsgraad en houdbaarheid van de sociale zekerheid; 2) evolutie van de levensverwachting en de gezondheidskloof; 3) werkbaarheid tijdens de loopbaan en impact op de eindeloopbaan; en 4) ongeziene bijdragen aan de welvaart en het welzijn van de samenleving.*

**Matthias Somers** is coördinator en wetenschappelijk medewerker bij Denktank Minerva.

**Louise Hoon** is wetenschappelijk medewerker bij Denktank Minerva.

Citeer als: Matthias Somers & Louise Hoon (2021), ‘Nota ‘harmonieuze eindeloopbanen’: elementen voor een rechtvaardig beleid.’ *Minerva Paper* 2021/05. Brussel: Denktank Minerva.

## Nota ‘harmonieuze eindloopbanen’: elementen voor een rechtvaardig beleid

De centrale doelstelling van elk beleid moet steeds het waarborgen van het welzijn en de levenskwaliteit van de huidige en toekomstige generaties zijn. Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad kan dus nooit doel op zich zijn, maar moet steeds ook een middel zijn om deze doelstelling te bereiken, en moet ook als zodanig geëvalueerd worden. Streven naar een hogere werkgelegenheidsgraad moet gaan om het bevorderen van kwaliteitsvolle arbeid die ten bate komt aan het welzijn van de ganse samenleving, in statuten die ten volle mee de sociale zekerheid versterken.

Vanuit de bekommernis dat de finale doelstelling het waarborgen van het welzijn en de levenskwaliteit van de huidige en toekomstige generaties moet zijn, formuleren wij een analyse en aanbevelingen voor de conferentie ‘harmonieuze eindloopbanen’ in vier grote lussen:

- werkgelegenheidsgraad en houdbaarheid van de sociale zekerheid;
- evolutie van de levensverwachting en de gezondheidskloof;
- werkbaarheid tijdens de loopbaan en impact op de eindloopbaan;
- ongeziene bijdragen aan de welvaart en het welzijn van de samenleving.

### Werkgelegenheidsgraad en houdbaarheid van de sociale zekerheid

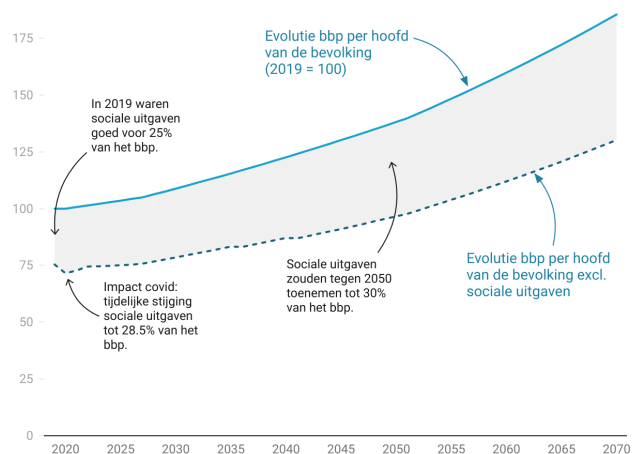
Bij constant beleid zal de sociale zekerheid een groter deel van het bbp vergen. Dat betekent echter niet dat zij ‘financieel onhoudbaar’ wordt: de toenemende vergrijzing maakt hogere sociale uitgaven onvermijdelijk, de toenemende welvaart maakt hogere sociale uitgaven ook mogelijk.

1. Het verhogen van de werkgelegenheidsgraad naar 80% tegen 2030 wordt geduid als noodzakelijk om de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid te garanderen. De vraag is of dit klopt. We vertrekken in wat volgt van het rapport van de Studiecommissie voor de Vergrijzing 2021. In de scenario’s die deze studiecommissie uittekent, stijgt de werkgelegenheidsgraad bij constant beleid tegen 2050 geleidelijk tot 75%.

2. Gegeven een werkgelegenheidsgraad van 75% in 2050, en zonder beleidsveranderingen, stijgen de sociale uitgaven in brede zin tegen 2050 tot 30% van het bbp, tegenover 24,5% in 2019 (en 28% in corona-jaar 2020): een stijging van vijf procentpunten over een periode van dertig jaar. Het is deze stijging die als ‘onhoudbaar’ wordt voorgesteld, en tot ‘langer werken’ zou nopen.<sup>1</sup>
3. Nog volgens het rapport van de studiecommissie zouden we dankzij de verdere welvaartsgroei tegen 2050, per hoofd van de bevolking en in reële termen, bijna veertig procent rijker zijn dan vandaag.<sup>2</sup> Het is in het licht van die sterk toegenomen rijkdom dat de stijging van de sociale uitgaven gezien moet worden. Op de volgende figuur presenteren we de cijfers van de Studiecommissie voor de Vergrijzing in grafische vorm:

#### De Sociale Zekerheid blijft betaalbaar

Door de vergrijzing zullen sociale uitgaven (zoals pensioenen en gezondheidszorg) een groter deel van het bbp vereisen (grijze strook op de grafiek), maar ook met die stijgende sociale uitgaven blijven we collectief steeds rijker worden.



Prognose van de reële groei van het bbp per hoofd van de bevolking (uitgevlakt gemiddelde 2020-2026, 2026-2050 en 2051-2070) en van de evolutie van de sociale uitgaven op lange termijn bij ongewijzigd beleid.

Grafiek: Denktank Minerva • Bron: Studiecommissie voor de Vergrijzing; Rapport 2021 • Gecreëerd met Datawrapper

Het is dus niet zo dat de sociale zekerheid, bij constant beleid, onhoudbaar wordt: sociale uitgaven zullen, gezien de toenemende vergrijzing, een groter aandeel van het bbp vergen, maar dit doet géén afbreuk aan een verdere verhoging van de welvaart: ook het bbp per hoofd van de bevolking excl. sociale uitgaven blijft structureel stijgen.

4. Zelfs in een scenario van toenemende welvaart lijkt het maatschappelijk draagvlak voor een structurele toename van de overheidsuitgaven, inclusief sociale uitgaven, beperkt. Nochtans komt een knip in sociale rechten om de vergrijzing betaalbaar te houden

(zoals het verhogen van de effectieve pensioenleeftijd, of het verlagen van de reële pensioenen) de facto niet neer op een verlaging van de sociale uitgaven, maar op een verschuiving van de kost van de vergrijzing van het collectieve niveau naar het individuele niveau, dat veel minder geschikt is om sociale risico's efficiënt op te vangen en te verzekeren. Het zal leiden tot een versterking van structurele ongelijkheden. Het beperken of uitbreiden van de socialezekerheidsuitgaven is een beleidskeuze, ingegeven door ideologische overwegingen: wat vinden wij als maatschappij van belang? Welke zekerheid willen wij collectief garanderen, welke zorg willen we overlaten aan de mens alleen? Hoe willen we de welvaart die we samen produceren inzetten en verdelen?

5. Dat wil niet zeggen dat er geen aandacht moet zijn voor de impact van sociale uitgaven op het overheidsbudget. We staan immers ook voor de enorme uitdaging om de klimaattransitie op een sociaal rechtvaardige manier op te vangen. Ook dat zal grote investeringen vergen. Om hiervoor de ruimte te scheppen, moet sterker ingezet worden op duurzame welvaartsgroei. 'Groene' investeringen kunnen hier een hefboomeffect hebben. Daarbij moet bijzondere aandacht gaan naar het verhogen van de slabakkende productiviteitsgroei: hoe lager de productiviteitsgroei, hoe meer arbeidsuren we zullen moeten kloppen voor een gegeven welvaartsniveau; en vice versa: hoe hoger de productiviteitsgroei, hoe groter de ruimte om welvaart om te zetten in tijd.

**Aanbeveling:** In toekomstige rapporten dient de Studiecommissie voor de Vergrijzing de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid correct te kaderen in een context van toenemende welvaart. De keuze voor een grotere of een kleinere sociale zekerheid is een ideologische keuze: politieke instanties moeten ze ook zo beargumenteren.

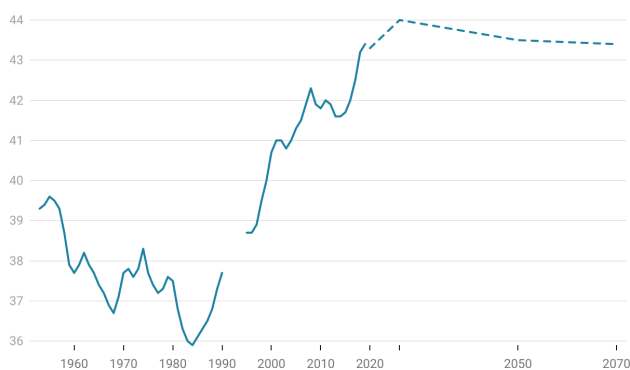
Om de ruimte te scheppen voor het duurzaam opvangen van de vergrijzing en de klimaattransitie, moet sterker ingezet worden op het verhogen van de productiviteitsgroei.

6. Het verder optrekken van de werkgelegenheidsgraad wordt als noodzakelijk voorgesteld omdat het aantal 67-plussers in verhouding tot het aantal 18- tot 66-jarigen (de zgn. 'bevolking op beroepsleeftijd') verder toeneemt. We moeten echter ook kijken naar de verhouding tussen het aantal mensen die effectief aan het werk zijn en het totale aantal mensen die geen betaalde arbeid uitvoeren. Wie aan het werk is moet immers, finaal,

met hun inkomen uit werk niet alleen 'voorzien in' de eigen noden en behoeften, maar ook in de noden en behoeften van iedereen die niet aan het werk is. We kunnen deze verhouding berekenen terugkijkend tot 1953 en vooruitkijkend tot 2070.<sup>3</sup> We zien dat, verhoudingsgewijs, nog nooit zoveel mensen aan het werk zijn geweest als nu, en dat we ook in de toekomst dit historisch hoge niveau van aandeel werkenden per 100 inwoners zullen aanhouden, zelfs zonder bijkomende maatregelen om de werkgelegenheidsgraad verder op te krikken. Het is dus *niet zo* dat steeds minder mensen met hun werk steeds meer mensen moeten onderhouden.

#### Aandeel werkenden per 100 inwoners

Het aandeel werkenden per 100 inwoners in België is geëvolueerd naar een historisch hoog niveau, en zou, ondanks de vergrijzing, ook in de toekomst historisch hoog blijven.



Cijfers 1953-1990: Historische reeksen NBB. Cijfers 1995-2019: NBB.stat. Cijfers 2020, 2026, 2050, 2070: Studiecommissie voor de Vergrijzing: rapport 2021.

Grafiek: Denktank Minerva • Gecreëerd met Datawrapper

7. De ambitie om de werkgelegenheidsgraad verder te verhogen moet de ambitie zijn om een kwaliteitsvolle job te creëren voor iedereen die een job zoekt. Een job moet zekerheid bieden: preciaire jobs helpen niemand duurzaam vooruit. Te veel werkenden weten de ene week niet of ze de volgende week nog wel een job zullen hebben, te veel werkenden werken in statuten en regimes waarin ze geen (volwaardige) sociale rechten opbouwen, omdat de feitelijke werkgever geen (volwaardige) sociale bijdragen betaalt. Dat is nefast voor wie werkt (cf. infra), en staat haaks op de ambitie om de houdbaarheid van de sociale zekerheid te garanderen.

**Aanbeveling:** Bij het bepalen van maatregelen om de werkgelegenheidsgraad verder op te trekken, moet de historisch hoge graad van het aantal werkenden per 100 inwoners mee in rekening gebracht worden. Daarbij moet er ook voldoende aandacht zijn voor de weerslag van deze stijgende 'werkdruk' op het welzijn (cf. ook infra: werkbaarheid tijdens de loopbaan).

De ambitie om de werkgelegenheidsgraad verder te verhogen moet gericht zijn op het creëren van kwali-

teitsvolle jobs die zekerheid bieden aan de werkende en ten volle bijdragen aan de sociale zekerheid.

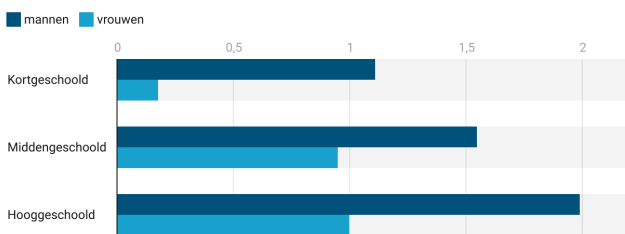
## Evolutie van de levensverwachting en de gezondheidskloof

De mantra dat we steeds langer leven, en dus ook steeds langer kunnen en 'dus' zullen moeten werken, verdient nuancering. Er gaapt een grote kloof tussen de verwachte (gezonde) levensjaren van mensen met verschillende socio-economische en beroepsprofielen, een kloof die zich verder verdiept.

- De globale stijging van de levensverwachting is zeer ongelijk verdeeld over de bevolking. Voor kortgeschoolde vrouwen is zij gestagneerd, voor hooggeschoolde vrouwen blijft zij beperkt tot één jaar. De levensverwachting van hooggeschoolde mannen is dubbel zo snel gestegen als de levensverwachting van kortgeschoolde mannen. De kloof in levensverwachting naar socio-economisch profiel verdiept zich verder. De boodschap dat 'we' steeds langer leven is dus op z'n minst misleidend te noemen.<sup>4</sup>

### Evolutie levensverwachting: 2001 vs. 2011

Tussen 2001 en 2011 is de levensverwachting voor een 25-jarige sterk verschillend geëvolueerd naargelang geslacht en opleidingsniveau. Een hooggeschoolde man won bijna twee jaar, een kortgeschoolde vrouw nauwelijks twee maanden.

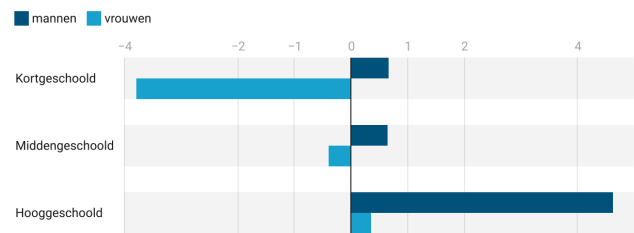


Grafiek: Denktank Minerva • Bron: Renard et al. (2019), 'Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study'. Archives of Public Health (77:6). • Gecreëerd met Datawrapper

- Het contrast is nog schrijnender wanneer we focussen op 'gezonde levensjaren': het aantal jaren dat iemand kan verwachten in goede gezondheid en zonder zware beperkingen te leven. Voor kort- en middengespoolden mannen is deze 'gezonde levensverwachting' gestagneerd, en is er dus geen sprake van een voortschrijdende verbetering in de fysieke gezondheid die 'langer werken' een vanzelfsprekendheid maakt. Hun gezonde levensverwachting ligt ook lager dan de wettelijke pensioenleeftijd. Bij vrouwen is de situatie zo mogelijk nog dramatischer: voor hooggeschoolde vrouwen is de gezonde levensverwachting gestagneerd, voor kort- en middengespoolden is zij zelfs gedaald — een fenomeen dat meer onderzoek en aandacht behoeft.<sup>5</sup>

### Evolutie gezonde levensverwachting: 2001 vs. 2011

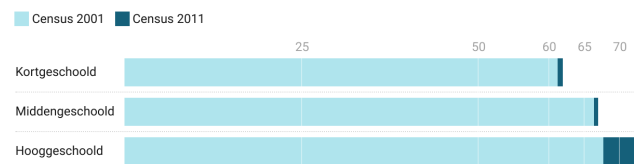
Tussen 2001 en 2011 is het te verwachten aantal gezonde levensjaren voor een 25-jarige sterk verschillend geëvolueerd naargelang geslacht en opleidingsniveau.



Grafiek: Denktank Minerva • Bron: Renard et al. (2019), 'Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study'. Archives of Public Health (77:6). • Gecreëerd met Datawrapper

### Gezonde levensverwachting naar opleidingsniveau

Tot welke leeftijd kan een 25-jarige man verwachten te leven in goede gezondheid en zonder zware fysieke beperkingen?



Grafiek: Denktank Minerva • Bron: Renard et al. (2019), 'Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study'. Archives of Public Health (77:6). • Gecreëerd met Datawrapper

- Het opleggen van een hogere feitelijke pensioenleeftijd die deze ongemakkelijke waarheid miskent, — de stilstand of zelfs achteruitgang van gezonde levensverwachting van kort- en middengespoolden, de groeiende kloof in gezonde jaren en levensverwachting tussen hooggeschoolden en de rest —, dwingt deze mannen en vrouwen tot doorwerken tot voorbij hun 'fysieke grens', en ontnemt hen het recht op het genieten van hun pensioenjaren. Het is ook bijzonder onrechtvaardig. We verwachten van kortergespoolden dat zij langer werken, omdat hogergespoolden langer leven, en langer kunnen genieten van hun pensioenjaren.

- Het wegwerken van de gezondheidskloof kan niet beperkt blijven tot het herhalen van holle frases, maar moet concreet gemaakt worden, en gemeten worden. Het 'eindeloopbaan'-traject moet de realiteit van de diepe gezondheidskloof en stagnerende levensverwachting voor niet-hooggeschoolden onder ogen zien, en in rekening brengen bij het bepalen van maatregelen om de werkgelegenheidsgraad bij ouderen op te trekken. Om een correct beeld te krijgen van de uitdagingen en mogelijkheden van 'langer werken', moet bijzondere aandacht gaan naar de groeiende kloof in gezondheid en levensverwachting tussen de verschillende socio-economische groepen.

**Aanbeveling:** Eindeloopbaanmaatregelen moeten expliciet rekening houden met de sterk ongelijke gezonde levensverwachting van mensen met een verschillende socio-economische status. De Studiecommissie voor

de Vergrijzing moet de structurele ongelijkheden en de onevenredige impact die zij hebben op de (gezonde) levensverwachting meenemen in toekomstige rapporten en analyses. Andere relevante parameters en indicatoren dienen geïdentificeerd te worden en deel uit te maken van toekomstige analyses.

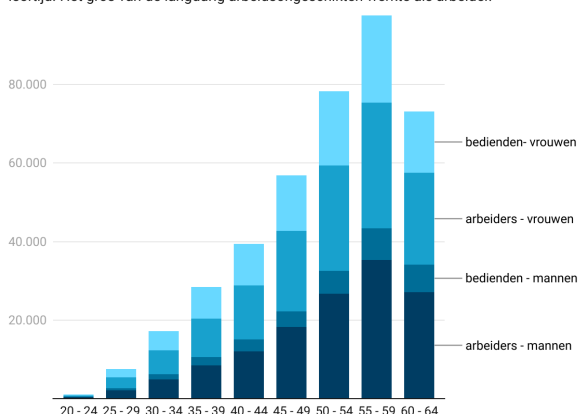
## Werkbaarheid tijdens de loopbaan en impact op de eindeloopbaan

12. De cijfers van de Vlaamse werkbaarheidsmonitor wijzen op een structurele verslechtering van de werkbaarheid van het werk, met een significante stijging van de acuut problematische werkdruk tussen 2004 en 2019 in alle leeftijdsgroepen en voor alle geïdentificeerde profielen (kortgeschoolde arbeider, geschoolde arbeider, uitvoerend bediende, zorg/onderwijsfunctie, professioneel/middenkader, en kader/directie) — behalve voor het hogere kader en directie. Opvallend is ook hier de ongelijkheid: bijna twee op de drie kortgeschoolde arbeiders en meer dan de helft van het zorg- en onderwijspersoneel geeft aan dat hun werk niet werkbaar is.<sup>6</sup>

13. Eind 2018 waren meer dan 400.000 werknemers langer dan één jaar arbeidsongeschikt: een stijging met een kwart op amper vier jaar tijd. Deze langdurige arbeidsongeschiktheid stijgt zeer scherp met de leeftijd, en wordt in zekere zin 'opgevangen' door de mogelijkheid tot (vervroegde) pensionering. Omgekeerd loopt de toename van de invaliditeit parallel met het uitdoven van mogelijkheden tot vervroegde pensionering.<sup>7</sup>

### Langer dan één jaar arbeidsongeschikt (2018)

Het aantal werknemers dat langer dan één jaar arbeidsongeschikt is, stijgt zeer scherp met de leeftijd. Het gros van de langdurig arbeidsongeschikten werkte als arbeider.



Grafiek: Denktank Minerva • Bron: RIZIV • Gecreëerd met Datawrapper

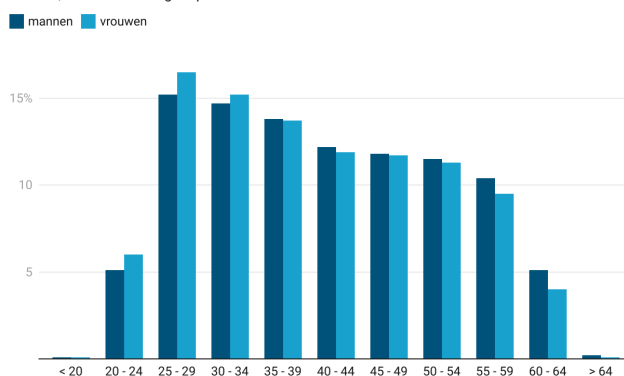
**Aanbeveling:** Beroepsprofielen moeten gemonitord worden op hun verhoogde kans op uitval door langdurige arbeidsongeschiktheid, en de oorzaken van deze verhoogde uitval moeten aangepakt worden. Dit vereist

sociaal overleg op sectoraal niveau. Waar deze maatregelen niet volstaan om een verhoogde kans op langdurige arbeidsongeschiktheid te keren, moet de mogelijkheid tot vervroegde pensionering zonder verlies aan pensioenrechten voor werknemers in deze beroepsprofielen open staan.

14. Als we kijken naar arbeidsongeschiktheid van minder dan één jaar, zien we bij werknemers met een bediendenstatuut een piek relatief aan het begin van de carrière, rond hun dertig jaar, wanneer velen onder hen beginnen aan een gezin.<sup>8</sup> Het lijkt te wijzen op een blijvend problematische verhouding tussen werk en gezin voor jonge ouders.

### Jonge werkenden en arbeidsongeschiktheid

Bij werknemers met een bediendenstatuut zien we zowel bij mannen als bij vrouwen dat arbeidsongeschiktheid van minder dan één jaar zich concentreert relatief aan het begin van de carrière, met een iets hogere piek voor vrouwen.



Cijfers 31/12/2018  
Grafiek: Denktank Minerva • Bron: RIZIV • Gecreëerd met Datawrapper

**Aanbeveling:** Om de werkbaarheid doorheen de loopbaan te versterken, moeten er maatregelen genomen worden om de combinatie tussen werk en gezin te vergemakkelijken, zoals een uitbreiding van het ouder-schapsverlof en systemen van (tijdelijke) arbeidsduurvermindering.

15. De arbeidskwaliteit heeft een grote impact op de fysieke en de mentale gezondheid van werknemers. Naast het menselijk leed legt onwerkbaar werk ook een hoge druk op de sociale zekerheid, omdat het resulteert in vroegtijdige uitval, langdurige ziekte, en invaliditeit.

**Aanbeveling:** De arbeidskwaliteit en structurele fysieke en psychische gezondheidsproblemen moeten op het niveau van bedrijven en sectoren in kaart gebracht en gemonitord worden. Aan bedrijven, op individueel en sectoraal niveau, waar werknemers blijven kampen met een sterk verhoogde kans op fysieke en/of psychische gezondheidsproblemen dienen, in sociaal overleg, extra maatregelen opgelegd te worden om dit te keren. Waar men daar niet in slaagt met bijkomende maatregelen,

dienen bedrijven sterker geresponsabiliseerd te worden, o.a. met extra bijdragen aan de sociale zekerheid om de hogere last die zij leggen op het systeem in zekere mate te compenseren.

Voor jobs en sectoren waar de arbeidskwaliteit consequent ondermaats blijkt te zijn, en fysieke en/of psychische gezondheidsproblemen frequent, stoot het verlengen van de loopbaan op zijn grenzen. Individuele werknemers kunnen niet verantwoordelijk gesteld worden voor de gebrekkige arbeidskwaliteit op hun werk. Dat betekent ook dat van hen niet geëist kan worden dat zij blijven doorwerken tot 'voorbij' hun fysieke en mentale grens, en pensioenrechten verliezen wanneer zij langdurig uitvallen en/of vroeger op pensioen (moeten) gaan. Wie werk met een gebrekkige arbeidskwaliteit uitvoert, betaalt hier nu al de prijs voor met het kostbaarste goed: gezonde levensstijd.

16. Pogingen om de werkgelegenheid te verhogen, moeten gericht zijn op het creëren van kwaliteitsvolle en duurzame jobs, die ten volle bijdragen aan de sociale zekerheid. De flexibilisering van de arbeidsmarkt, met name wanneer die zich richt op jobs voor korteropgeleiden, staat op verschillende manieren haaks op die doelstelling. Het leidt tot verschillende vormen van precair werk, gekenmerkt door instabiliteit, onvoorspelbare werkuren, kleine deeltijdse contracten en een laag inkomen, en een gebrek aan vertegenwoordiging en inspraak op de werkvloer. Precair werk heeft een negatieve impact op de gezondheid en het welzijn, een effect dat sterker wordt hoe ouder de werknemer is. Verschillende studies tonen ook de negatieve impact aan van precair werk op de mentale en de fysieke gezondheid, op de algemene zelf-gerapporteerde gezondheid, en op de jobtevredenheid. Werknemers in precare statuten zullen, met andere woorden, vaker te maken krijgen met ziekte, invaliditeit en uitval en daarvoor beroep moeten doen op de sociale zekerheid.

17. De feitelijke werkgever daarentegen schuift de verzekering tegen die sociale risico's af op de werkende: die belandt in een statuut waarin zij geen volwaardige sociale bijdragen betalen aan de sociale zekerheid en dus ook geen volwaardige sociale rechten opbouwen. Precaire arbeid leidt zo tot een hogere uitval door ziekte, terwijl het tegelijk de financiering van de sociale zekerheid ondermijnt.

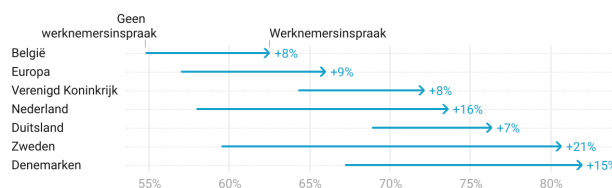
**Aanbeveling:** Met het oog op het garanderen van het welzijn en de gezondheid van werknemers enerzijds, en het garanderen van de financiële houdbaarheid van de

sociale zekerheid anderzijds, dient een halt toegevoerd te worden aan de uitbreiding van precare statuten zonder volwaardige sociale bijdragen en sociale rechten.

18. Onderzoek wijst uit dat de versterking van de democratie op het werk — inspraak van werknemers — een belangrijke rol speelt in het verbeteren van de arbeidskwaliteit.<sup>9</sup> In landen met een sterkere vertegenwoordiging van werknemers op ondernemingsniveau, genieten werknemers van een hogere mate van autonomie op het werk, zijn ze minder blootgesteld aan zware fysieke belasting, krijgen ze meer opleidingskansen, bestaat er een beter beleid rond psychosociale risico's, en ligt ook de verloning hoger. De arbeidskwaliteit correleert sterk met de mate waarin werknemers inschatten hun job te kunnen volhouden tot na hun zestigste: waar de werknemersinspraak sterker staat, geven werknemers aan langer te kunnen blijven werken. Dit positieve verband blijft overeind wanneer we controleren op bedrijfsgrootte, sector, opleidingsniveau, en andere relevante socio-demografische factoren.

#### Werknemersinspraak en langer werken

Aandeel werknemers dat aangeeft de job ook na hun zestigste te kunnen blijven uitoefenen: een sterk positieve impact van werknemersinspraak op verwachte loopbaanduur.



Werknemersinspraak: aanwezigheid vakbond, ondernemingsraad en/of veiligheids-/gezondheidsraad op bedrijfsniveau.

Grafiek: Denktank Minerva • Bron: European Working Condition Survey 2015 • Gecreëerd met Datawrapper

19. België scoort relatief goed op het *kwantitatieve* aspect van werknemersinspraak, de aanwezigheid van formele organen van werknemersvertegenwoordiging op ondernemingsniveau (al is er zeker in kmo's nog een behoorlijke weg af te leggen), maar minder op het *kwalitatieve* aspect.<sup>10</sup> De inspraakrechten voor werknemers via de bestaande vertegenwoordigingsorganen zijn veelal beperkt tot informatie en consultatie, waardoor de impact van het sociaal overleg op bedrijfsbeslissingen beperkt is. Cruciale domeinen die de (toekomstige) arbeidskwaliteit en werkbaarheid doorheen de loopbaan bepalen, zoals de arbeidsorganisatie en de invoering van nieuwe technologieën, blijven veelal een zaak van enkel het management. Dit zien we ook wanneer we de vergelijking maken met het buitenland. Van acht landen waar onderzoek werd gedaan naar inspraak van de werknemersvertegenwoordiging bij managementbeslissingen, bleek die nergens zo laag te zijn, volgens het management zelf, als in België.

### Een stem, maar wordt ze ook gehoord?

Op een schaal van 0 tot 10, hoe sterk is de invloed van de werknemersvertegenwoordiging op managementbeslissingen, volgens het management?

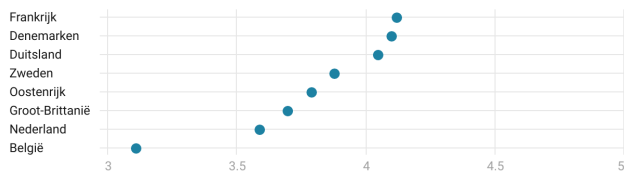


Chart: Denktank Minerva • Source: Eurofound: Europese Bedrijvenenquête 2019 • Created with Datawrapper

**Aanbeveling:** Met het oog op het verbeteren van de arbeidskwaliteit en het mogelijk maken van harmonieuze eindeloopbanen dient de werknemersvertegenwoordiging en -inspraak op de werkvloer versterkt te worden.

De kwalitatieve, inhoudelijke, inspraak van werknemers in de arbeidsorganisatie, en de invoering van nieuwe technologieën met een impact op het werk, verdient daarbij speciale aandacht. Werknemers moeten effectieve inspraak krijgen in *hoe* hun (toekomstig) werk georganiseerd wordt.

### Ongeziene bijdragen aan de welvaart en het welzijn van de samenleving

20. In de discussie over het optrekken van de werkgelegenheidsgraad dreigt de bijdrage van wie niet betaald aan het werk is aan onze welvaart en ons welzijn weleens vergeten te worden. De bijdrage van wie niet (voltijds) aan het werk is blijft ongezien: ongezien, omdat ze niet in rekening gebracht wordt bij het bepalen van onze welvaart; en ongezien, omdat hun bijdrage nochtans ongezien groot is. Zij leveren door hun onbetaalde en daardoor vaak onzichtbare inzet niet alleen rechtstreeks een grote bijdrage aan onze samenleving, maar schepenen door hun vrijwillige inzet ook de mogelijkheid voor anderen om aan het werk te gaan. Mensen die aan het eind van hun loopbaan staan, en hun (betaalde) arbeidsuren afbouwen dan wel net op pensioen zijn, leveren een cruciale bijdrage aan de samenleving door in te staan voor informele kinderopvang, mantelzorg, en vrijwilligerswerk.

21. Vrijwilligerswerk binnen een organisatie was in België in 2019 goed voor 142,6 miljoen uren onbetaalde arbeid. Daarmee is het 'economisch belang' (uitgedrukt in arbeidsuren) van de vrijwilligerssector drie keer zo groot als dat van de landbouwsector, en bijna even groot als de sector van financiële dienstverlening of de ICT-sector. Zestigplussers vormen binnen de vrijwilligers veruit de grootste groep: meer dan een kwart van de vrijwilligers is ouder dan zestig jaar, en bijna een kwart van alle vrijwilligers is met (vervroegd) pensioen. Deze 'ou-

dere' vrijwilligers presteren ook veruit de meeste uren aan hun vrijwillige engagement: op jaarbasis gemiddeld bijna 250 uur.<sup>11</sup>

22. Vier op de tien baby's en peuters in Vlaanderen wordt vaak 'informeel' opgevangen, nog eens drie op de tien baby's en peuters soms: de grootouders nemen de zorg elke week gedurende enkele uren of dagdelen over van de jonge ouders.<sup>12</sup> Het is vaak een cruciale hulp in het (opnieuw) voltijds kunnen deelnemen aan het arbeidsleven wanneer men jonge kinderen heeft, maar het veronderstelt wel dat de grootouders *niet* meer (voltijds) werken. De doelstelling van 'langer werken' kan zo onbedoeld tot gevolg hebben dat het werken in eerdere fasen van de loopbaan 'onwerkbaar' wordt, terwijl we nu al zien dat jonge werkenden net dan disproportioneel vaak uitvallen (cf. supra). Een beleid dat zich richt op 'harmonieuze eindeloopbanen' moet ook met deze dimensie rekening houden.

23. Eén op de drie 67-plussers is ouder dan tachtig jaar; in 2050 zou dit toenemen tot 44%.<sup>13</sup> Geconfronteerd met deze 'verzilvering' zetten de regio's hoe langer hoe meer in op 'vermaatschappelijking van de zorg': het laten opnemen van zorgtaken door de directe omgeving. Vandaag geeft meer dan één op de tien vijftigplussers in België aan dagelijks informele zorg te verlenen, en nog eens bijna één op de tien verleent wekelijks informele zorg. Met (bijna) één op de vijf vijftigplussers die op regelmatige basis onbetaald instaan voor de zorg van een hulpbehoevende staat België aan de internationale top.<sup>14</sup> De toenemende 'verzilvering', en de beleidskeuze voor vermaatschappelijking van de zorg, zal betekenen dat vijftigers en zestigers nog meer zullen moeten instaan voor de zorg en ondersteuning van hulpbehoevende ouder(s). Meer en langer werken verwachten van diezelfde zestigers (die nu al op hun grenzen botsen, zoals we eerder zagen), staat haaks op deze beleidsdoelstelling en de haalbaarheid van de vermaatschappelijking van de zorg.

24. Vrouwen werken meer dan dubbel zo vaak deeltijds omwille van 'verantwoordelijkheden binnen de familie' of 'zorg voor kinderen of hulpbehoevende ouders' als mannen.<sup>15</sup> Deze keuze voor deeltijds werk heeft een negatieve impact op hun huidige arbeidsinkomen en hun carrièrekansen (en dus hun toekomstige arbeidsinkomen), op hun sociale rechten, op de hoogte van hun vervangingsinkomen, en op hun pensioenrechten. De ongelijke verdeling van zorgverantwoordelijkheden binnen het gezin creëert een ongelijkheid die enkel zal toenemen



naarmate de nood aan mantelzorg toeneemt. Het ontmoedigen van 'te vroeg' stoppen met (voltijds) werken door te snijden in de pensioenrechten van wie geen 'volledige' loopbaan kan aantonen, dreigt deze ongelijkheid tussen mannen en vrouwen nog te versterken. Vrouwen worden bestraft met een lager inkomen en minder pensioenrechten omdat zij vaker de zorg voor het gezin opnemen.

### Waarom we deeltijds werken: de genderkloof

Aandeel van deeltijds werkenden dat aangeeft niet voltijds te werken omwille van familiale verantwoordelijkheden of omwille van de zorg voor kinderen of hulpbehoevende ouders.

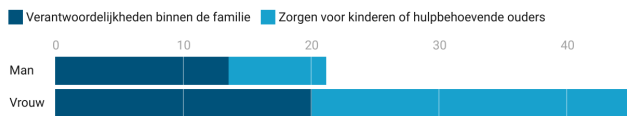


Chart: Denktank Minerva • Source: Eurostat • Created with Datawrapper

**Aanbeveling:** Wanneer de regering wil inzetten op 'langer werken' en de loopbaanduur wil verlengen, dient zij ook rekening te houden met de mogelijk negatieve impact van verschillende beleidskeuzes op het vrijwilligerswerk, informele kinderopvang, mantelzorg, en andere vormen van 'ongeziene' arbeid.

Een beleid van vermaatschappelijking van de zorg en een toenemende nood aan mantelzorg stelt beperkingen aan de mogelijkheden tot 'langer werken'. Iedere discussie over 'harmonieuze eindeloopbanen' moet deze dimensie mee in rekening brengen, en bijzondere aandacht besteden aan de mogelijkheden en moeilijkheden van een harmonieuze eindeloopbaan van wie onbetaald zorg en ondersteuning opneemt.

Beleid inzake 'harmonieuze eindeloopbanen' moet de genderkloof verkleinen, niet vergroten. Wie zijn arbeidsduur afbouwt omwille van zorgtaken, mag hiervoor niet bestraft worden met een lager pensioen.

## Conclusie

25. In het kader van de werkgelegenheidsconferentie met als thema 'harmonieuze eindeloopbanen' brengt deze nota vier belangrijke thema's onder de aandacht.
26. Ten eerste willen we erop wijzen dat een toename van de sociale uitgaven in lijn met de vergrijzing niet betekent dat de financiële houdbaarheid van de sociale zekerheid onder druk komt te staan. De groeiende nood aan sociale uitgaven door de vergrijzing moet correct gekaderd worden in een context van groeiende welvaart. De keuze om, geconfronteerd met de uitdaging van de vergrijzing, sociale rechten te beperken, net zoals de keuze

voor het verschuiven van sociale risico's van het collectieve naar het individuele niveau, is een *ideologische* keuze. Wij menen dat het beschermen en het verbeteren van het welzijn en de levenskwaliteit steeds voorop moet staan. Bij de doelstelling de werkgelegenheidsgraad verder te verhogen past de bemerking dat we nu al met meer mensen dan ooit tevoren aan het werk zijn. De ambitie om de werkgelegenheidsgraad verder te verhogen moet de ambitie zijn om kwaliteitsvolle jobs te creëren die zekerheid bieden aan de werkende en ten volle bijdragen aan de sociale zekerheid.

27. We vragen ten tweede aandacht voor de steeds scherper wordende ongelijkheden in levensverwachting en gezonde levensjaren in onze samenleving. Een discussie over 'langer werken' en 'harmonieuze eindeloopbanen' kan niet zonder zich rekenschap te geven van deze structurele ongelijkheden. De 'gezonde levensverwachting' van minder fortuinlijke sociaal-economische klassen in onze samenleving blijkt *niet* toegenomen te zijn: hen verplichten tot 'langer werken' omdat meer fortuinlijken betere levenskansen hebben, betekent hen de prijs voor de ongelijkheid te laten betalen met het meest kostbare goed dat zij bezitten, hun gezonde levensjaren.
28. Ten derde willen wij wijzen op de alarmerende verslechtering van de werkbaarheid van het werk en de stijgende werkdruk die werkenden ervaren, met belangrijke en aantoonbare negatieve gevolgen voor de manier waarop en de mate waarin werknemers hun werk kunnen volhouden, ook aan het einde van de loopbaan. Sectoren en bedrijven met een sterk verhoogde kans op uitval moeten maatregelen nemen om de arbeidskwaliteit te verbeteren: het sociaal overleg heeft hier een cruciale rol te spelen. Waar de uitkomsten niet verbeteren, moeten sectoren en bedrijven geresponsabiliseerd worden. Het versterken van democratie en inspraak op het werk blijkt een effectieve manier te zijn om de arbeidskwaliteit te verbeteren, met positieve gevolgen voor het eindeloopbaantraject. De flexibilisering van arbeid blijkt te leiden tot negatieve welzijns- en gezondheidsuitkomsten, en past dus niet in een beleid dat het beschermen en verhogen van het welzijn tot doelstelling neemt, of streeft naar een sterkere sociale zekerheid.
29. Ten slotte vragen we aandacht voor ongeziene bijdragen aan de welvaart en het welzijn van de samenleving, en voor de manier waarop deze vervlochten zijn met het beleid rond eindeloopbanen.

Mantelzorg, informele kinderopvang, en vrijwilligerswerk worden in grote mate opgenomen door wie aan het eind van de loopbaan is en gebruik kan maken van (gedeeltelijke) uitrederegelingen. Daarnaast vragen we extra aandacht voor de mate waarin de genderkloof verdiept wordt door het

korten op de pensioenrechten van wie geen volwaardige loopbaan kan voorleggen, omdat zij zorgverantwoordelijkheden binnen het gezin opnemen. Een rechtvaardig eindeloopbaanbeleid moet inzetten op het wegwerken van deze genderkloof.

## Eindnoten

- 1 Studiecommissie voor de Vergrijzing (2021), *Jaarlijks verslag 2021*.
- 2 Studiecommissie voor de Vergrijzing (2021), *Jaarlijks verslag 2021*.
- 3 Cijfers 1953-1990: Nationale Bank van België, *Belgische economische statistieken 1980-1990. Tabellen: 'Statistieken 1920-1990'*. Cijfers 1995-2019: *NBB.stat*. Cijfers 2020, 2026, 2050, 2070: Studiecommissie voor de Vergrijzing (2021), *Jaarlijks verslag 2021*.
- 4 Renard et al. (2019), 'Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study.' *Archives of Public Health* (77:6).
- 5 Renard et al. (2019), 'Evolution of educational inequalities in life and health expectancies at 25 years in Belgium between 2001 and 2011: a census-based study.' *Archives of Public Health* (77:6).
- 6 Stichting innovatie en arbeid (2019), *Vlaamse werkbaarheidsmonitor 2019*.
- 7 Riziv, 'Statistieken over de invaliditeit van werknemers en werklozen in 2018'. <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/2018/Paginas/statistieken-invaliditeit.aspx>
- 8 Riziv, 'Statistieken over de primaire arbeidsongeschiktheid van werknemers en werklozen in 2018'. <https://www.riziv.fgov.be/nl/statistieken/uitkeringen/2018/Paginas/statistieken-primaire-arbeidsongeschiktheid.aspx>
- 9 Cf. bijvoorbeeld A. Piasna (2017), 'Bad jobs' recovery? European Job Quality Index 2005-2015.' *ETUI Working Paper* 2017.06. Of K. Hoque et al. (2017), 'Union representation, collective voice and job quality: an analysis of a survey of union members in the UK finance sector.' *Economic and industrial democracy* (38: 1), p. 27-50.
- 10 S. De Spiegelaere (2020), 'Het sociaal overleg op ondernemingsniveau: innovatie met de experimenten Hansenne.' *Minerva Paper* 2020/12.
- 11 Koning Boudewijnstichting (2020), *Het vrijwilligerswerk in België in 2019. Kerncijfers*.
- 12 Steunpunt Welzijn, Volksgezondheid en Gezin (2019), *Het gebruik van en de behoefte aan kinderopvang voor baby's en peuters jonger dan drie jaar in het Vlaamse Gewest*.
- 13 Studiecommissie voor de Vergrijzing (2021), *Jaarlijks verslag 2021*
- 14 OECD (2019), *Health at a Glance: Fig. 11.20: Share of informal carers among population aged 50 and over*.
- 15 Eurostat (2020), *Labour Force Survey: 'Main reason for part-time employment.'*

**Matthias Somers** is coördinator en wetenschappelijk medewerker bij Denktank Minerva.

**Louise Hoon** is wetenschappelijk medewerker bij Denktank Minerva.

**Denktank Minerva** is een onafhankelijke denktank binnen de brede progressieve beweging.

[www.denktankminerva.be](http://www.denktankminerva.be)  
[info@denktankminerva.be](mailto:info@denktankminerva.be)  
[@DenktankMinerva](https://twitter.com/DenktankMinerva)

