

Het “Centre for Senior Policy” in Noorwegen: ook nuttig en mogelijk in België?

Inleiding

In het kader van zijn “mutual learning programme” organiseerde de Europese commissie in mei 2012 een “peer review” in Noorwegen over de bijdrage van het Noorse “Centre for Senior Policy” in het bewustmakingsproces rond de noodzaak om langer te werken. Dergelijke peer reviews hebben als doel goede praktijken in een bepaald land van de EU (uitgebreid tot de EVA- landen) toe te lichten en te onderzoeken in welke mate dit een inspiratiebron kan zijn voor andere Lidstaten. De deelname aan dergelijke peer reviews gebeurt op vrijwillige basis, en deelnemende landen worden er vertegenwoordigd door een onafhankelijke academicus en door een vertegenwoordiger van de bevoegde overheidsinstelling. (meer info over deze peer reviews op <http://www.mutual-learning-employment.net/peer-reviews/>)

De situatie van oudere werknemers op de arbeidsmarkt in Noorwegen.

De algemene werkgelegenheidsgraad in Noorwegen is hoog: 79,6 % van de bevolking tussen 20 en 64 jaar is aan het werk (in België 67,3 %). Opvallend is ook het relatief kleine verschil tussen de werkgelegenheidsgraad van mannen (82,1 %) en vrouwen (77,1 %), daar waar dit in België een stuk hoger ligt (73 % bij de mannen en 61,5 % bij de vrouwen).

In de leeftijdsgroep 55-64 jaar zijn 69,6 % van de Noren nog aan het werk (72,9 % bij de mannen, 66,1 % bij de vrouwen), wat bijna dubbel zo veel is als in België (38,7 % globaal, en 46 % bij de mannen en 31,6 % bij de vrouwen). Tijdens de crisisjaren was er een stagnatie, maar in de laatste jaren is er terug een stijging merkbaar. Ook de gemiddelde uittredeleeftijd uit de arbeidsmarkt is nog licht stijgend en bedraagt 63,6 jaar (tegenover 61 jaar voor België).

In 2005 werd tot een pensioenhervorming beslist die mede gedragen werd door de grotere vakbonden. Deze hervorming, die sinds 2011 geleidelijk wordt ingevoerd, kan kort samengevat worden als volgt:

- Vrije keuze van de pensioenleeftijd, met als absoluut minimum 62 jaar en op voorwaarde dat men op die leeftijd voldoende gewerkt heeft om het niveau van het minimumpensioen te bereiken (met uitzonderingen voor specifieke beroepen, zoals bijvoorbeeld balletdansers). Hoe vroeger het pensioen wordt opgenomen, hoe lager het pensioenbedrag, met een veel sterkere financiële penaliserings van vervroegd pensioen dan in België;
- De pensioenberekening gebeurt op basis van alle lonen verdiend tussen 13 en 75 jaar die zich situeren vóór de pensioenaanvraag, met toevoeging van een beperkt aantal gelijkgestelde periodes (bvb. onbetaalde jaren zorg voor kinderen en ouderen) en het pensioenbedrag wordt aangepast aan de evolutie van de levensverwachting;
- Er is geen enkele beperking op het cumuleren van een inkomen uit arbeid en het pensioen;

- Bij ontslag op 70 jaar of later is de werkgever geen ontslagvergoeding meer verschuldigd: het bereiken van die leeftijd wordt als een voldoende reden beschouwd om de arbeidsovereenkomst te verbreken.

Deze regeling belooft langer werken. Wie op 62 stopt zal een veel lager pensioen hebben dan iemand die bijvoorbeeld doorwerkt tot zijn 67^{ste} jaar. En door deze regeling betekent het opnemen van het pensioen ook niet noodzakelijk het einde van de arbeidsactieve periode: de beslissing zijn pensioen op te nemen en de beslissing te stoppen met werken zijn meer en meer onafhankelijk van elkaar, en meer en meer gepensioneerde Noren blijven gewoon werken.

Het lange bewustwordingsproces rond de noodzaak langer te werken

Het doel de actieve loopbanen te verlengen is reeds lang een prioriteit in Noorwegen, waarbij hervormingen in het pensioenstelsel samengaan met hervormingen inzake arbeidsmarkt. In de Noorse traditie gebeurt dit in belangrijke mate via tripartiet overleg, in een sterke samenwerking tussen regering en sociale partners. Zo werd in 2001 bijvoorbeeld een tripartiete overeenkomst afgesloten om te komen tot een meer inclusieve arbeidsmarkt, waarbij één van de expliciete doelstellingen de verhoging van de gemiddelde effectieve uittredeleeftijd was. De sterke klemtoon op ouderenbeleid kwam er niet enkel doordat de regeringen en de samenleving in zijn geheel al vroeg de uitdagingen verbonden aan verouderende bevolking onderkenden. Ook de situatie op de arbeidsmarkt, met een toenemende schaarste aan arbeidskrachten, speelde een belangrijke rol. De werkgeversorganisaties en managers van bedrijven erkennen de waarde van oudere werknemers inzake ervaring, kennis en competenties. Ook de overheid als werkgever speelt een belangrijke rol: zo hebben 90 % van de lokale besturen specifieke maatregelen om de vaardigheden van ouderen op peil te houden en verder te ontwikkelen en hen zo te overtuigen langer aan het werk te blijven.

Het "centre for Senior Policy".

Het « Centre for Senior policy » (verder CSP) is een nationaal expertisecentrum dat de bewustmaking van de waarde van oudere werknemers bevordert en een belangrijke verdediger van de noodzakelijke randvoorwaarden om werknemers te motiveren langer aan de slag te blijven en leeftijdsdiversiteit te bevorderen. De raad van beheer is samengesteld uit vertegenwoordigers van de sociale partners. De financiering gebeurt vanuit het Ministerie van Werk. Het is een zeer kleine ploeg van slechts 6 personen.

Toen het opgericht werd in 1969 had het nog een heel andere functie: toekomstig gepensioneerden voorbereiden op de overgang naar inactiviteit. De laatste 15 jaar is de klemtoon verschoven naar de promotie van langere loopbanen. Het uitgangpunt is de oudere werknemer te bekijken als een essentieel element van een goed werkende arbeidsmarkt. Een win-win-win concept: een vooruitgang voor de oudere werknemers en hun collega's, een vooruitgang voor de ondernemingen en de werkgevers, en tenslotte een pluspunt voor de maatschappij in haar geheel. Voor de periode 2012-2015 kreeg het strategisch plan van het CSP de titel: "Seniors: more to learn, more to give".

Concreet doet het CSP vooral aan promotie, via de organisatie van opleidingen en seminars en via een uitgebreid documentatiecentrum, waarbij het zich zowel richt tot de werknemers (en de vakbonden) als tot de werkgevers (en de werkgeversorganisaties). Het ontwikkelen van netwerken tussen ondernemingen, HR-managers en vakbondsvertegenwoordigers op ondernemings-, sectoraal- en nationaal niveau is tevens één van de belangrijkste werkwijzen.

Het CSP ontwikkelde ook een website VinnVinn (= win-win) met een concreet stappenplan voor het invoeren van een beleid rond oudere werknemers in de onderneming, aangepast aan elk soort gebruiker (werkgever, werknemers, vakbonden). Een deel van die website bestaat ook in het Engels (<http://www.vinnvinn.org/home.99565.en.html>). Het CSP ondersteunt ook onderzoek en doet dienst als informatie- en kennisgegevensbank voor ondernemingen, overheidsinstellingen, onderzoekers en andere stakeholders. Het publiceert een magazine en nieuwsbrieven, en kent jaarlijks de prijs toe van "Senior Initiative of the Year". Het staat tevens in voor sensibiliseringscampagnes, en bepaalt mee het publieke debat over dit thema, o.a. door een actief gebruik van facebook en twitter.

Heel wat actoren op de arbeidsmarkt doen een actief beroep op de diensten van het CSP. Dit geldt bijvoorbeeld voor de nieuwe werkgelegenheids- en welzijnsadministratie. Dit is een fusie van de diensten voor arbeidsbemiddeling en de diensten voor werkloosheidsuitkeringen en sociale bijstand, fusie die als doel had de overgang van uitkeringen naar werk te bevorderen. Deze administratie is laagdrempelig (actief in elke gemeente) en werkt samen met het CSP in regionale centra voor "inclusieve werkplaatsen", waar bedrijven terecht kunnen voor informatie, hulp, methodes en competenties om strategieën voor langer werken te implementeren. Het CSP werkt ook samen met het "Vox", het Noors agentschap voor levenslang leren, een dienst van het ministerie van onderwijs en onderzoek: het CSP verzorgt er cursussen en seminars over de problematiek van langer werken, met een bijzondere aandacht voor de werkomgeving en het belang van de rol van collega's en de leiding van bedrijven.

Het kwantitatief meten van de impact van het CSP is moeilijk, maar alle Noorse stakeholders bevestigen dat het CSP een belangrijke rol gespeeld heeft in het bewustwordingsproces, in het ondersteunen van een levenscyclus-benadering, in het promoten van over de levensloop aangepast werkbaar werk, en in het bestrijden van de vele mythes die bestonden rond de productiviteit en gebrekkige competenties van oudere werknemers. Het aantal werknemers in de leeftijdsgroep 50-61 jaar dat overweegt verder te blijven werken op het ogenblik dat ze de pensioenleeftijd bereiken is gestegen van een reeds zeer hoog percentage van 35 % in 2003 tot 54 % in 2010.

Naar een Belgisch Centre for Senior Policy?

Tijdens de peer review in Noorwegen onderstreepten alle deelnemende landen het belang van de rol van de sociale partners in de promotie van een beleid rond actief ouder worden. Landen met een traditie inzake tripartiet overleg, zoals Finland en Nederland, stelden dat kritische succesfactoren voor een succesvolle tripartite samenwerking zijn: een sterke verbondenheid gebaseerd op vertrouwen en consensus, een gezamenlijk engagement, duidelijke regels en een goed samenwerkingskader.

Van consensus en een gezamenlijk engagement is in België nog geen sprake wanneer het gaat over de verlenging van de loopbanen. Zowel op politiek niveau als bij de sociale partners staan de neuzen nog niet allemaal in dezelfde richting, al groeit de bewustwording dat niets doen geen optie is, willen we onze sociale zekerheid en welvaart in stand houden in een context van een verouderende (beroeps)bevolking.

Een doorgedreven wetenschappelijke onderbouw van de problematiek van langer werken kan mee helpen om die consensus te realiseren. De combinatie van de creatie van een makkelijk toegankelijk informatie- en documentatiecentrum, het verspreiden van de informatie via website, nieuwsbrieven en sociale fora, het organiseren van infosessies en conferenties, netwerking en het investeren in onderzoek kunnen zeker bijdragen om de bewustwording rond het belang en de waarde van oudere werknemers aan te zwengelen, en zo te komen tot een beter werkende arbeidsmarkt. Wanneer dit zou gebeuren via een instelling die beheerd wordt door de sociale partners en regering samen, is de kans dat dit daarna ook op het terrein tot concrete verandering leidt wellicht het grootst. Het voordeel van de structuur van het Noorse CSP is dat dit wel mede beheerd wordt door de sociale partners, maar dat het CSP geen spreekbuis is van de sociale partners. Het CSP kan zich dus veroorloven acties te ondernemen die –zeker in een aanvangsfase- de sociale partners zelf niet bereid zouden zijn onder eigen naam te lanceren. Dat is, volgens de Noorse sociale partners die deelnamen aan deze peer-review, één van de grote voordelen van het CSP. En daarin verschilt het Noorse CSP qua structuur ook van de bij ons bestaande instellingen als de Nationale Arbeidsraad en de Centrale Raad voor het Bedrijfsleven.

Wellicht compliceert de Belgische bevoegdheidsverdeling tussen het federale niveau, de Gewesten en de Gemeenschappen de creatie van een dergelijk Belgisch CSP, maar indien de bereidheid tot samenwerking er is, lijken deze institutionele complicaties overbrugbaar en ligt de weg voor een Belgisch CSP open. Of liggen de opvattingen over het te voeren beleid inzake actief ouder worden nog te ver uiteen om deze stap te zetten?

Jan Vanthuyne