



Generatiepact: gek of geniaal?

Senioren werken in deeltijd, zodat werkloze jongeren ervaring opdoen. Dat is het principe van het generatiepact, de VUT 2.0. Sympathiek of te gek voor woorden?

Tekst Luc Dorenbosch

Het generatiepact is een nieuwe regeling waarin oudere werknemers vrijwillig werkuren inleveren om daarmee loon- en bezettingsruimte voor de instroom van jongeren te vergroten. Organisaties sluiten dus een pact waarin de oudere medewerker gedeeltelijk plaatsmaakt om de jongere generatie een kans te bieden. Zo houden organisaties kennis vast, maar ze brengen ook nieuwe kennis en elan binnen. Een win-winsituatie, volgens een Haagse wethouder, naar aanleiding van het bericht in juli dat de gemeente gaat experimenteren met de regeling.

Sympathieke deal?

Van de in totaal 1200 Haagse ambtenaren ouder dan zestig jaar zou 20 procent interesse hebben in een 60-80-100-pact. Hierin gaat men naar 60 procent werken tegen een loondoorbetaling van 80 procent en een pensioenopbouw van 100 procent. Even snel doorgerekend: met 240 geïnteresseerde zestigplussers die vrijwillig 0,2 fte loon inleveren, ontstaat er loonruimte voor 48 fte. Maar omdat het gemiddelde seniorenloon veel hoger ligt dan het juniorloon, schat de gemeente Den Haag in dat met de 48 vrijgespeelde fte's zo'n 73 juniorfuncties kunnen worden gecreëerd.

Een sympathieke deal, toch? Ook vanwege de vrijwilligheid en het draagvlak bij zowel werkgevers als vakbonden. Maar wat zijn de rafelranden van zo'n regeling?

Waarom staan werkgevers niet in de rij? Wat weten we van eerdere soortgelijke constructies? Kortom, wanneer is het onwenselijk en wat zou pas echt innovatief zijn aan deze pact-experimenten?

Terugkeer VUT

Het generatiepact voelt als een terugkeer naar de arbeidstijdverkorting van de jaren tachtig. De atv- of adv-dagen of de invoering van de VUT (en later prepensioen) ter bestrijding van de jeugdwerkloosheid. Interessant is bijvoorbeeld dat de VUT ook met kleinschalige experimenten begon voor werknemers vanaf 63 jaar, voordat het later breed in cao's werd opgenomen en kon ingaan op een veel vroegere leeftijd. Kort door de bocht: de regelingen zijn hun doel voorbijgeschoten. Er wordt gesteld dat het amper werkgelegenheid gecreëerd heeft voor jongeren, de extra vrije dagen werden in praktijk vaak niet opgenomen of opgespaard. De VUT werd een recht, maar ook een kapitaalvernietiger, omdat ook de nog goed gemotiveerde en capabele senioren er gebruik van maakten. Je zou wel gek zijn als je het niet deed. Dus waarom zou je mogen verwachten dat een generatiepact, met het karakter van een deeltijd-VUT-regeling, niet hetzelfde lot beschoren is?

Tijdelijke maatregel

Er is wel een duidelijk verschil. Het is een deeltijdconstructie op organisatieni-

Iedereen moet een beetje plaatsmaken voor elkaar. De middenmoot is niet gek

veau en het financieringsmodel achter het generatiepact komt uit de inleg van de werkgever en zijn directe werknemers, niet uit een algemene pot. Dat maakt deze deeltijdvariant ook anders dan de deeltijd-WW, zoals deze kon worden aangevraagd door bedrijven als crisismaatregel. Deze maatregel bleek tussen 2009 en 2012 zo populair dat het kabinet de regeling heeft stopgezet.

De populariteit leert ons op z'n minst twee dingen. Het animo voor een deeltijdcrisismaatregel kan hoog zijn. Je zou wel gek zijn als je er geen gebruik van maakte. Tegelijkertijd is een hoog animo ook de doodsteek voor een maatregel. Stel dat van de 1200 Haagse zestigplussers er 1000 daadwerkelijk intekenen op het 60-80-100-pact, dan betekent dat dat er 200 fte meer moet worden doorbetaald dan dat er door de senior ambtenaren feitelijk gewerkt wordt. Zeker voor reguliere bedrijven zou dat een fikse aanslag op hun productiviteit zijn, vooral als de kosten voor rekening van de eigen balans komen.

En de middenmoot?

Omdat het generatiepact een permanente werkurenreductie voor ogen heeft, moet er meer structurele jongereninstroom mogelijk worden. Het lijkt alsof het uren-schraapsel van de bovenkant van het loongebouw meteen naar de onderkant wordt doorgesluisd.

Maar wat gebeurt er met de functies in de grote middenmoot? In hoeverre vindt daar ook structurele doorstroom plaats? En als dat zo is, moet dan ook niet een deel van deze middenmootfuncties opschuiven naar een hoger loonniveau? Het wordt niet duidelijk of de berekeningen daar ook rekening mee houden. Zo niet, dan is er een grote overschatting van wat er daadwerkelijk aan loonruimte vrijkomt voor echt nieuwe instroom. Een deel van de loonruimte moet dan namelijk ook ter beschikking komen voor doorstroomkansen, wil er überhaupt trek in de schoorsteen van het loongebouw ontstaan.

Iedereen moet een beetje plaatsmaken voor elkaar. De middenmoot is niet gek.

De praktijk

De generatiepacten die inmiddels bij de gemeente Den Haag, Groningen, Kerkrade en Delft zijn afgesloten, getuigen van een doorwrochte aanpak. Interessant is dat ze niet allemaal hetzelfde zijn ingericht. Sommige hanteren de instapleeftijd van 55 jaar, anderen hanteren 60 jaar. Of een pact bestaat soms uit twee regelingen voor verschillende instapleeftijden. Het maatwerk toont de verschillende financiële en personele kenmerken van organisaties. Het maakt duidelijk uit hoe je het invoert en daarbij heb je op voorhand geen idee wat de animo gaat zijn. Bij de gemeente Groningen was er reeds een enorme belangstelling voor een eerste informatiebijeenkomst. Iedereen ging druk aan de slag met het doorrekenen van de gevolgen. Mogelijk zijn we gek als we er geen gebruik van maken?

Paar vragen

Wat valt er nu te zeggen over hoe sympathiek het generatiepact is? Een paar vragen zijn van belang. Is het pact duidelijk

gekoppeld aan de jongereninstroom of komt de gewonnen loonruimte in de algemene pot? Als dat niet het geval is, dan verliest het pact zijn sympathie, en mag je hopen dat er nadat de rekeningen zijn betaald nog iets overblijft voor instroom. Kent het generatiepact een testfase? Als dat niet het geval is, dan kan het bij een hoog animo uitlopen op een financiële aderlating die niet meer opweegt tegen het sympathieke doel van het pact. Kent het pact een duidelijke doorstroomparagraaf? De rekensommetjes over de vrijval van loonruimte en hoeveel fte-jongereninstroom daar tegenover staat, zijn leuk. Maar als er niets ten bate komt van de doorstroomkansen voor werknemers halverwege hun loopbaan, dan verliest het pact zijn sympathie onder deze groep.

Solidariteit

Er is nog een groot probleem: de leeftijdsgrens. Als door de jongere generatie iets oneerlijk wordt gevonden is het wel het eenzijdig solidair moeten zijn met de oudere generatie. Te pleiten valt voor een generatiedeel. In een deal zit bijvoorbeeld besloten dat de senior die gebruik maakt van het pact zijn hiërarchische stoel ook echt opgeeft en breed inzetbaar wordt voor de organisatie. Een deal kan ook inhouden dat senior werknemers gematcht worden met jongere collega's die op hun beurt ook de senioren iets leren dat van waarde is voor hun loopbaanvervolg. Verder is er ook te pleiten voor de voorwaarde dat een pact alleen toegankelijk is voor oudere werknemers die in de vrijgekomen uren aantoonbaar als ondernemer of vrijwilliger aan de slag gaan. Hiermee wordt het generatiepact geen 'ontziepact' en blijft iedereen participeren, terwijl de kansen en wensen van generaties worden herverdeeld. Laten we eens gek doen.



Luc Dorenbosch
onderzoeker/
baanningenieur
bij TNO Arbeid