PIJLER 1: DUURZAAM

Heeft onze sociale zekerheid nog **een toekomst**?

Een duurzame sociale zekerheid moet sporen met de draagkracht van de economie. Dat het schoentje daar wringt is bekend. Om de concurrentiekracht van onze bedrijven én van het land te behouden, moeten de inkomsten en de uitgaven van onze sociale zekerheid beter in balans. Zo verzekeren we tegelijk de welvaart van de mensen en zadelen we de komende generaties niet op met een onredelijk prijskaartje.

Onder invloed van onder meer de vergrijzing stijgen de uitgaven voor pensioenen en gezondheidszorg de komende jaren flink. De Studiecommissie voor de Vergrijzing raamt dat bij ongewijzigd beleid de sociale uitgaven tussen 2017 en 2040 zullen toenemen van 25,1% van het bbp tot 28,7%[1]. Om daarna opnieuw te dalen tot 27% van het bbp in 2070. Belangrijke bedenking: die ramingen steunen op hypothesen (o.a. structurele werkloosheid en productiviteit) die een stuk gunstiger zijn dan de waarden die sinds 2000 effectief werden gerealiseerd.

Onze sociale zekerheid wordt grotendeels gefinancierd door de sociale bijdragen die de ondernemingen betalen. Die bijdragen – de zgn. sociale lasten op arbeid – wegen op de concurrentiepositie van onze bedrijven. Ze mogen geenszins ons economisch weefsel ondermijnen. De financiering blind en onvoorwaardelijk de uitgaven laten volgen is geen optie. Een sociaal paradijs kan niet op een economisch kerkhof worden gebouwd. Doel moet zijn om de uitgaven in toom te houden. Dat kan door in te zetten op risicopreventie om zo te komen tot een performante en duurzame sociale zekerheid (lees het artikel 'Voor wat, hoort wat', p. 20). Ook in de welvaartsenveloppe[2] kan economischer (én doelgericht socialer) worden omgesprongen met de schaarse middelen. Die enveloppe koppelt de sociale uitkeringen aan de gestegen welvaart en werd verankerd in het Generatiepact[3]. Dat betekent een tweejaarlijkse factuur van honderden miljoenen euro's. De parameters om die enveloppe te berekenen, zoals de cijfers voor de productiviteitsstijgingen, stroken echter niet met de economische realiteit. Daardoor wordt de last voor de economie jaar na jaar zwaarder. Die evolutie is onhoudbaar.

FLEXICURITY ALS LEIDRAAD

Door het evenwicht tussen actieven (werkenden) en inactieven (gepensioneerden) te herstellen, kan de arbeidsmarkt zelf de oplossing bieden. Die verhouding is sinds de jaren 50 helemaal uit balans. Decennialang zijn de grote sociale zekerheidsstructuren nauwelijks veranderd. De context waarin we leven en werken en de loopbaantrajecten daarentegen wel. De cijfers spreken boekdelen. In 1950 betrad een jongere gemiddeld op 16 jaar de arbeidsmarkt, bedroeg de gemiddelde loopbaanduur 48 jaar en lagen de effectieve en wettelijke pensioenleeftijd respectievelijk op 64 en 65 jaar. Anno 2019 is de realiteit in niets nog te vergelijken met toen. Een jongere start gemiddeld met werken op de leeftijd van 21,5 jaar, zijn of haar loopbaan duurt 39 jaar (waarvan 32,9 jaar effectief) en de feitelijke uittredingsleeftijd ligt op 60,5 jaar (ondanks de op vandaag wettelijke pensioenleeftijd van 65 jaar). Samengevat: we starten vandaag later met werken, hebben een kortere loopbaan, stoppen vroeger, maar leven langer en genieten dus vele jaren meer van een pensioen.

1 De cijfers van de Studiecommissie voor de Vergrijzing zijn strikter dan die van de OESO zoals geciteerd in artikel 'Duur is geen synoniem van performant', p. 10. Ze houden geen rekening met huisvesting, onderwijs en een actief arbeidsmarktbeleid.
2 De welvaartsenveloppe zijn financiële middelen bestemd voor de welvaartsaanpassing van de inkomensvervangende socialezekerheidsuitkeringen en de sociale bijstand.
3 Het Generatiepact (2005) bevat een rist maatregelen om meer mensen aan het werk te krijgen en langer werken aan te moedigen.

Verbaast het dan dat de financiering van de sociale zekerheid bij een ongewijzigde structuur onvermijdelijk in moeilijkheden komt? De huidige verhouding tussen de actieven/werkenden (inkomsten) en de inactieven/gepensioneerden (uitgaven) wordt onhoudbaar en onbetaalbaar.

De parameters van de welvaartsenveloppe stroken niet met de economische realiteit

De scheefgetrokken verhouding kan worden hersteld door met meer mensen langer te werken. Met een werkzaamheidsgraad (de mate waarin mensen tussen 20 en 64 aan het werk zijn) van slechts 69,5% bengelt België achterin het Europees peloton (gemiddeld 72,3%) en is het nog een heel eind verwijderd van zijn doelstelling van 73,2% tegen 2020. Onze werkzaamheid tijdens de eindeloopbaan (de mate waarin 55-plussers aan de slag zijn) blijft ronduit dramatisch met slechts 49,9% tegenover 58,5% gemiddeld in de EU. De ondernemingen creëren volop jobs, maar krijgen de talloze openstaande vacatures moeilijk ingevuld. Onze werkzaamheidsgraad moet worden opgekrikt. Alleen zo kunnen we ons socialezekerheidsstelsel 'future proof' maken.

De realisatie van een hogere werkzaamheid kan door middel van 'flexicurity' (flexibility en security, dat een flexibele arbeidsmarkt combineert met een goede (sociale) zekerheid voor de werknemers). Er is behoefte aan een wendbaar arbeidsrecht dat toelaat flexibel op de markt in te spelen en rekrutering gemakkelijker maakt. Een moderne sociale zekerheid en actief arbeidsmarktbeleid met rechten en plichten dat inzet op matchen van vraag en aanbod, smeren de overgang of transitie van de ene job naar de andere en stimuleren langer werken (lees het artikel 'Voor wat, hoort wat', p. 20). Levenslang leren tot slot bevordert de werkbaarheid, inzetbaarheid en werkzekerheid de hele loopbaan lang. Dat is een eigentijdse vorm van sociale zekerheid.

ZONDER GROEI, GEEN SOCIALE ZEKERHEID

Sociale zekerheid herverdeelt onze welvaart en organiseert solidariteit met hen die door een sociaal risico zijn getroffen. Om de taart van de welvaart te verdelen, moet die eerst worden gebakken. 'Business > Growth > Prosperity'. Ondernemerschap leidt tot groei, en groei leidt tot jobs. Werk leidt op zijn beurt tot koopkracht en dus tot welvaart.

Een gunstig ondernemingsklimaat en het verder versterken van de concurrentiekracht van de ondernemingen moet centraal staan. De resterende loonkostenhandicap – nog altijd meer dan 10% – weegt nog elke dag op het exportpotentieel van België en zijn aantrekkelijkheid voor investeringen. De grote wig tussen de loonkost voor de werkgever en wat de werknemer netto overhoudt, blijft een groot probleem. Om die loonwig van meer dan 50% (OESO)[4] te verkleinen en onze absolute loonkostenhandicap verder te doen dalen, moeten de patronale sociale bijdragen verder omlaag tot maximaal 20% – vandaag is dat nog 25%. Op die manier stimuleren we de vraag naar arbeid en kunnen de ondernemingen jobs creëren. Het arbeidsaanbod moet dan wel volgen om de openstaande vacatures in te vullen. We mogen niet toelaten dat een knelpunteneconomie onze groei fnuikt. Activering is 'key'.

Door in te zetten op meerdere pijlers[5], repartitie en kapitalisatie combineren we collectieve solidariteit en individuele verantwoordelijkheid. Die combinatie maakt ons socialezekerheidsstelsel beter bestand tegen economische en sociale schokken. Zo verschaft de sociale zekerheid een vervangingsinkomen bij een sociaal risico. En krijgen we een pensioen zodra we te oud zijn om te werken. Maar ook hier moeten we, zoals hierboven al gesignaleerd, waakzaam blijven om het stelsel op lange termijn duurzaam te houden. Ons wettelijk werknemerspensioen steunt immers op herverdeling. De pensioenen worden betaald met de bijdragen van de actieve bevolking. Door de vergrijzing groeit het aantal gepensioneerden en krimpt het aantal actieven. Waar er in 2017 nog 2,3 werkenden waren per gepensioneerde, vermindert deze ratio drastisch naar 1,7 werkenden per gepensioneerde in 2060. Dat heeft een impact op de financiering van die pensioenpijler[6].

Een meer duurzame oplossing is de combinatie van die eerste pijler met een tweede pijler gebaseerd op kapitalisatie. Zo'n combinatie verzekert bovendien een beter behoud van de levensstandaard. Dat wordt nog versterkt door de zgn. derde pijler, het privaat pensioenstelsel, waarbij het individu zelf verantwoordelijkheid neemt. Deze drie pijlers samen integreren solidariteit en eigen verantwoordelijkheid en verdelen de financiële lasten dankzij de mix van de herverdelings- en de kapitalisatietechniek, over verschillende generaties. ■

4 OESO, 'Taxing wages', 2018.
5 De 1e pijler is het collectief wettelijk pensioen, de 2e pijler is een aanvullend sectoraal of ondernemingspensioen en de 3e pijler betreft het individueel pensioensparen.
6 Bron: Studiecommissie voor de Vergrijzing, rapport 2018.

HET VBO PLEIT VOOR …

- Een sociale zekerheid die spoort met de economie
- Groei door lastenverlaging
- Een combinatie van repartitie en kapitalisatie met meerdere pijlers