

Belgische pensioenen en de flexibilisering van de arbeidsmarkt

De socialezekerheidsstelsels van continentale welvaartsstaten hebben hun wortels in een periode waarin mannelijke, voltijdse en ononderbroken standaardloopbanen dominant waren. De laatste decennia heeft de flexibilisering van de arbeidsmarkt echter geresulteerd in een toename van atypische carrièrepatronen (deeltijds werk, loopbaanonderbreking/tijdskrediet, contracten van bepaalde duur, enzovoort). De verschillende continentale welvaartsstaten staan bijgevolg voor de belangrijke uitdaging om de sociale beschermingsmechanismen af te stemmen op de arbeidsmarktflexibilisering. In welke mate is de huidige Belgische pensioenregelgeving al aangepast aan de groeiende flexibilisering? Hoe kan de pensioenregelgeving worden aangepast aan de groei van atypische arbeidscontracten? Een onderzoek uitgevoerd door het Centrum voor Sociologisch Onderzoek (K.U.Leuven) werpt een licht op deze kwestie. Hierbij staat een brede benadering van de pensioenbescherming met aandacht voor de opbouw binnen verschillende pensioenpijlers centraal.

Drie vormen van arbeidsmarktflexibiliteit

De Belgische pensioenbescherming is gebaseerd op het standaard arbeidsmodel dat bij de formalisering van de sociale zekerheid gangbaar was: een voltijds, continu, levenslang tewerkstellingscontract bij één en dezelfde werkgever. Onder invloed van de flexibilisering van de arbeidsmarkt hebben echter meer en meer individuen een tewerkstellingsstatuut dat afwijkt van dit model.

Contracten in de huidige arbeidsmarkt kunnen op drie manieren afwijken van de norm. Ten eerste

zijn er meer en meer contracten die niet langer voltijds of continu zijn. In de Belgische context gaat het om deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking/tijdskrediet en tijdelijke werkloosheid. We duiden deze arbeidsvormen aan met de term *temporele* flexibiliteit. Ten tweede hebben steeds minder mensen een contract van levenslange duur. Dergelijke tijdelijke arbeidsstatuten omschrijven we met de term *contractuele* flexibiliteit. Ten derde is het niet langer vanzelfsprekend om bij één en dezelfde werkgever tewerkgesteld te blijven. In dat geval spreken we van *transitionele* flexibiliteit.

Onderzoekresultaten

Ons onderzoek naar de pensioenbescherming van flexibele werknemers maakte gebruik van een dubbele onderzoeksstrategie. Ten eerste brachten we de vigerende eerste-, tweede- en derdepijlerpensioenregelgeving over flexibele werknemers in kaart. De eerste pijler betreft het wettelijk pensioen. Bij de tweede pijler gaat het om de aanvullende pensioenen via groepsverzekering en pensioenfondsen. De derde pijler omvat alle individuele initiatieven zoals individuele levensverzekeringen en het pensioensparen. Daartoe bestudeerden we naast de nationale wetgeving ook de relevante collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's). Ten tweede vulden we deze inhoudsanalyse aan met een kwantitatieve analyse van de pensioenopbouw

van flexibele werknemers aan de hand van de Panel Studie van Belgische Huishoudens (PSBH).

Uit onze analyses bleek dat de pensioenbescherming het hoogst is voor werknemers die hun hele arbeidscarrière doorbrengen in een voltijdse baan. Een afwijking van de norm van het standaard arbeidsmodel resulteert in een mindere pensioenbescherming.

Eerste pensioenpijler

Een periode van temporeel flexibele arbeid leidt veelal tot een lager pensioen binnen de *eerste pijler*. Op zich hoeft dit geen probleem te zijn. Het lagere pensioen kan immers worden gelegitimeerd door het verzekeringsbeginsel dat postuleert dat er een band dient te bestaan tussen bijdrage en uitkering: een werknemer die minder werkt, bouwt minder pensioen op. Maar niet alle vormen van temporeel flexibele arbeid worden op een gelijke manier behandeld. Terwijl deeltijds werk resulteert in een lager pensioen, geldt dit niet voor carrièreonderbrekingen ten gevolge van loopbaanonderbreking/tijdskrediet omdat het systeem van gelijkgestelde dagen hier veel meer wordt toegepast. De pensioendekking van werknemers met loopbaanonderbreking/tijdskrediet wordt dus minder aangetaast door de arbeidsafwezigheid dan die van deeltijdse werkers. Het gelijkheidsbeginsel stelt dat mensen die zich in een gelijkaardige situatie bevinden op een gelijkaardige manier moeten worden behandeld. Kan het worden gerechtvaardigd dat sommige afwezigheden wel en andere geen recht geven op gelijkstelling en dat bepaalde (temporeel) atypische arbeidspatronen wel adequaat worden beschermd en andere niet?

Bij de lagere pensioenbescherming van deeltijds werk kan nog een tweede kanttekening worden geplaatst. Net als in de meeste Europese landen is deeltijdse tewerkstelling in België hoofdzakelijk vrouwelijk gekleurd. Vrouwen nemen tot zes keer meer deel aan deeltijdse tewerkstelling dan mannen. Dit impliceert dat vrouwen gemiddeld een hoger risico lopen op een onvoldoende pensioendekking. Het is bovendien geweten dat vrouwen vandaag een grotere kans hebben om alleenstaand te worden dan voorheen. Door de hogere echtscheidingsratio's en de gezinsverdunding wordt

het risico ouderdom in mindere mate gedeeld in het gezin. Vanuit het perspectief van de armoedebestrijding bij gepensioneerden zijn deze twee vaststellingen eerder zorgwekkend te noemen. Zonder nieuwe beleidsmaatregelen, zal de lagere pensioenbescherming van vrouwen met onregelmatige loopbanen in de huidige maatschappelijke context resulteren in een hogere armoede bij gepensioneerde vrouwen.

Tweede pensioenpijler

In tegenstelling tot de eerste pijler, gebeurt de *aansluiting* bij de *tweede pensioenpijler* niet automatisch. Voor temporeel flexibele werknemers stelt zich wat dit betreft geen probleem: geen enkel pensioenplan stelt dat deeltijdse werknemers worden uitgesloten. Dit is echter wel het geval voor transitieel flexibele werknemers en vooral voor contractueel flexibele werknemers. Zo worden tijdelijke werknemers minder aangesloten bij de tweede pensioenpijler dan werknemers met een contract van onbepaalde duur. Nochtans is er geen enkele reden om aan te nemen dat tijdelijke werknemers minder behoefte zouden hebben aan een aanvullende pensioenopbouw. Als we bij de deelnemers kijken naar de hoogte van het opgebouwde pensioen stellen we vast dat voornamelijk temporeel flexibele werknemers, net als in de eerste pijler, een lager tweedepijlerpensioen opbouwen.

Bij bovenstaande bespreking van de tweede pensioenpijler moet een belangrijke kanttekening worden gemaakt. Onze analyses vielen grotendeels onder een wetgevend kader dat door de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) is gewijzigd. Daarbij kan men verwachten dat de WAP een betere pensioenbescherming van flexibele werknemers kan bewerkstelligen.

We verwachten dat de WAP in toenemende mate een positief effect zal hebben op de aansluiting van flexibele werknemers bij de tweede pensioenpijler. Niet-aansluiting bij het pensioenplan kan immers enkel nog worden gerechtvaardigd voor tijdelijke werknemers met een contract korter dan één jaar. Daarnaast stelt de WAP paal en perk aan het gebruik van discriminerende maatregelen zoals anciënniteitsvoorwaarden in de bestaande pensioenplannen. Uit de analyses van de CAO's is inderdaad

gebleken dat sectorpensioenen van vóór de WAP meer discriminerende clausules bevatten voor contractueel en transitioneel flexibele werknemers.

Op het niveau van de dekking verwachten we van de invoering van de WAP eveneens een positief effect. Uit de analyses bleek dat vóór de WAP transitioneel flexibele werknemers bij de sectorpensioenen vaak hun rechten op een uitkering verloren. Dit is niet meer mogelijk sinds de WAP, die de regelgeving over de verworven reserves verplicht stelde voor sectorpensioenen. Verder introduceert de WAP een nieuw type aanvullend pensioen, de sociale pensioentoezegging. Zo'n pensioentoezegging dient minimaal twee periodes van gelijkstelling te bevatten. Tijdskrediet en loopbaanonderbreking kunnen daarbij gelden als gelijkgestelde periode, deeltijds werk echter niet.

Derde pensioenpijler

Wat betreft de derde pensioenpijler stelden we vast dat deze pijler niet wordt gebruikt ter compensatie van een lagere bescherming binnen de andere pensioenpijlers. Dit resultaat duidt op het ontbreken van een gecoördineerde regulering: met het oog op een sociaal billijke pensioendekking dienen de drie pensioenpijlers optimaal op elkaar te worden afgestemd. Momenteel worden fiscale voordelen

toegekend om deelname aan de derde pensioenpijler te stimuleren. Uit eerder onderzoek blijkt dat deze fiscale voordelen vooral toekomen aan de hoogste inkomens. Nochtans lijkt het aangewezen om deze voordelen niet alleen te gebruiken om de hoge inkomensval bij pensionering op te vangen, maar ook om de pensioenopbouw van die werknemers te verbeteren die minder bescherming genieten binnen de eerste twee pensioenpijlers.

Gert Verschraegen

Annelies Debels

Hans Peeters

Jos Berghman

Centrum voor Sociologisch Onderzoek (CESO)

K.U.Leuven

Bibliografie

Peeters, H., Verschraegen, G., Debels, A., Brosens, G., Van Gestel, V., & Berghman, J. (2005). *Pensioenen en arbeidsmarktflexibiliteit. Een onderzoek naar de sociale bescherming van flexibele werknemers in de Belgische pensioenpijlers*. Gent: Academia Press.

Debels, A., Peeters, H., Verschraegen, G., & Berghman, J. (2006). De pensioenbescherming van flexibele werknemers in België. *Tijdschrift voor arbeidsvraagstukken*, 22(2), pp. 171-185.