

Afbraak van pensioenen en eindeloopbaan vraagt flexibele arbeidsmarkt

De deur van de eindeloopbaan gaat verder dicht. Dat is echter minder erg wanneer werknemers reële kansen krijgen om hun carrière nog meer in eigen handen te nemen. Zo kan flexibiliteit echt realiteit worden

MARGA CAPRONI EN KRIS DE SCHUTTER

Wie? Advocaten arbeids- en pensioenrecht bij Loyens & Loeff

Minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine ligt onder vuur. Aanleiding is de maatregelen inzake de pensioenopbouw voor het tijdskrediet eindeloopbaan, de zogenaamde landingsbanen. De werknemer gaat bijvoorbeeld 4/5 werken, zijn werkgever betaalt 4/5 van zijn vroegere loon, en de werknemer ontvangt een aanvulling van de RVA.

In de pensioenberekening werden die verminderde prestaties tot op heden geneutraliseerd. Maar de afgelopen jaren heeft minister van Werk Kris Peeters het tijdskrediet eindeloopbaan sterk afgebouwd. Waar dit voorheen kon vanaf de leeftijd van 50 jaar, werd die leeftijd voor een RVA-uitkering stelselmatig opgetrokken tot 60 jaar, en werd er een loopbaanvereiste ingevoerd.

Pensioenberekening

V66r de leeftijd van 60 zal de RVA vanaf 2019 in principe geen uitkering meer betalen. Voor de groep werknemers die nog geen 60 is, zal ook de pensioenberekening nu minder gunstig worden. En dat met retroactief effect voor de periode van tijdskrediet sinds 1 januari 2015. Volgens berekeningen van de vakbonden kan dit verschil op jaarbasis oplopen tot 500 euro.

Zo'n retroactieve aanpassing is eerder ongebruikelijk, en uiterst onaangenaam voor de betrokken werknemers. Ze doorkruist de redelijke verwachtingen van werknemers die destijds in dit stelsel gestapt zijn met de belofte dat hun pensioen er niet onder zou lijden. Juridisch aanvechten zal echter moeilijker liggen, gelet op de principiële veranderlijkheid van onze sociale zekerheid. Spreken van verworven rechten is minder evident in het kader van pensioenen eerste pijler. De stijgende levensverwachting en de gevolgen voor de sociale zekerheid zijn hiervoor een logische verklaring.

Sneeuwbal

Op zichzelf is deze aanpassing ook logisch. Ze ligt zoals gezegd in lijn met de verstrenging van de voorwaarden voor tijdskrediet die Kris Peeters heeft doorgevoerd in 2015. Deze wijziging kende een sneeuwbal effect. Inmiddels werd ook het tijdskrediet zonder motief afgeschaft, maar in het kader van een work life balance, werd het tijdskrediet met motief in bepaalde gevallen versterkt.

Afbraak van pensioenen en eindeloopbaan vraagt flexibele arbeidsmarkt 1 De Tijd Page 2 of 2

Niettemin is iedereen het erover eens dat een langere loopbaan een andere loopbaan veronderstelt, met rustpunten en meer tijd. Als tijd het nieuwe geld is, dan is de maatregel wel erg zwaar. Micro-economisch gezien betekent dit immers een stijging van de druk op deze oudere werknemers, met verhoogde kans op burn-out.

Bij gebrek aan een juridische mogelijkheid tot deeltijds tijdskrediet, blijven werknemers daarenboven full time werken en zijn ze extra duur. Zo kunnen bedrijven in bepaalde omstandigheden genoodzaakt zijn ook van deze ouder wordende werknemers afscheid te nemen, met als enige vangnet de sociale zekerheid. Dit zou zelfs leiden tot een meerkost in vergelijking met het oude systeem. De werkelijkheid is gelukkig genuanceerder als een flexibele arbeidsmarkt er echt komt. Deze flexibiliteit moet volgens ons nog versterkt worden.

Demotie

Hoe is de situatie nu? In het kader van een werkgelegenheidsplan zullen meer en meer werkgevers het initiatief nemen om een demotiepolitiek in te voeren. Wij juichen dit toe. Werknemers krijgen de kans om in lagere of coachende posities hun meerwaarde voor een bedrijf te bewijzen aan een ritme dat hen beter ligt, maar ze zullen in bepaalde gevallen wel genoodzaakt zijn een loonverlies te aanvaarden, zelfs als dit deels gecompenseerd wordt door de werkgever.

De regering legt daarbij opnieuw een grote verantwoordelijkheid bij de individuele werkgevers, die zelf naar oplossingen moeten zoeken. Deze verschuiving van verantwoordelijkheid is een bewuste keuze van het beleid en treffen we ook aan in de voorstellen rond werkbaar werk, waar - naar analogie met de tijdspaarrekening in Frankrijk - werknemers tijdens hun carrière extralegale vakantiedagen kunnen opsparen en overdragen, zodat zij deze op een geschikter moment kunnen opnemen. Het is maar een druppel op een hete plaat, maar het is een startpunt.

Loopbaansparen

Deze flexibiliteit van loopbaansparen kan ook door een werkgever versterkt worden in een flexible reward-systeem, waarbij bedrijven werknemers toelaten en stimuleren om vakantiedagen te kopen. Dit systeem kan verruimd worden tot een systeem van loonsparen voor werknemers: zij gebruiken hun spaarpot op het moment dat zij die het meest nodig hebben, bij hun pensioen of waarom niet, bij de afbouw van hun carrière.

Het zou nuttig zijn dat de regering deze piste verder onderzoekt: de deur van de eindloopbaan verder sluiten is minder erg wanneer werknemers - in samenspraak met de werkgever - reële kansen krijgen om hun carrière nog meer in eigen handen te nemen. Zo kan flexibiliteit echt realiteit worden.