

DE IMPACT VAN ARBEIDSMARKTFLEXIBILISERING OP DE SOCIALE ZEKERHEID

*Een onderzoek naar de sociale bescherming van flexibele werknemers in de
pensioenvoorzieningen*

Greet Brosens
Hans Peeters
Gert Verschraegen
Annelies Debels
Veerle Van Gestel
Jos Berghman

Inleiding

De Belgische sociale zekerheid heeft haar 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, contracten van bepaalde duur, etc.). Beleidsmakers staan dan ook voor de belangrijke uitdaging om de sociale beschermingsmechanismen af te stemmen op de arbeidsmarktflexibilisering en de toename van atypische of flexibele carrièrepatronen.

In dit onderzoek werd deze uitdaging onderzocht aan de hand van de pensioenbescherming van flexibele werknemers. De pensioenbescherming vormt om verschillende redenen een uitgelezen terrein om de implicaties van arbeidsmarktflexibilisering voor de sociale zekerheid te toetsen. Zo heeft de Belgische pensioenbescherming een uitgesproken arbeidsgebonden karakter: de toegang en deelname tot de verschillende pensioenstelsels is in hoge mate afhankelijk van de arbeidscarrière. Daarnaast bieden pensioenen ook de mogelijkheid te onderzoeken welke rol de verschillende sociale zekerheidspijlers spelen in de bescherming van de flexibele werknemers. In het Belgische pensioenlandschap hebben de zogenaamde eerstelijerpensioenen immers aan belang verloren ten voordele van de tweede- en derdepijlervoorzieningen.

Dit onderzoek gaat na in welke mate de flexibele werknemers beschermd worden (al dan niet deelname / mate van dekking) door de verschillende pensioenstelsels (eerste, tweede en derde pijler) en welke leemten in de sociale bescherming van deze werknemers blijven bestaan.

Concreet worden de volgende onderzoeksvragen onderzocht:

(1) Hoe kan de huidige sociale zekerheid een doeltreffende bescherming bieden binnen een groeiende flexibilisering van de arbeidsmarkt? We onderzoeken in het bijzonder of en hoe de

verschillende pensioenpijlers op elkaar kunnen worden afgestemd met het oog op de groep werknemers met een flexibel en vaak precair statuut.

(2) Welke maatregelen zijn van kracht die de deelname van flexibele werknemers in de Belgische pensioenstelsels beïnvloeden? Met onze inventarisering willen we niet alleen nagaan welke impact de arbeidsloopbaan heeft op de toegang tot een pensioenstelsel, maar ook aangeven welke leemten en (al dan niet verborgen) discriminaties bestaan bij de toegang tot de verschillende pensioenstelsels. Zo wordt meer in het bijzonder getoetst in welke mate de huidige constructie van de sociale zekerheid is aangepast aan nieuwe vormen van arbeid.

(3) Welke rol speelt het sociale overleg in de opbouw van de aanvullende pensioenbescherming van flexibele werknemers? In welke mate houdt het huidige sociaal overleg rekening met het toenemende belang van flexibele arbeid?

1. Conceptueel kader, methode en operationalisering

In dit onderzoek worden een aantal concepten veelvuldig gehanteerd. De belangrijkste hebben betrekking op de verschillende vormen van flexibiliteit en op de onderscheiden manieren waarop in een pensioen kan worden voorzien.

Het onderscheid tussen de drie pensioenpijlers hangt samen met de instantie die verantwoordelijk is voor het beheer van de herverdelende financiële stromen. De *eerste pijler* bevat de regelingen waarbij de financiële stromen worden gecontroleerd door publieke instituties. We rekenen hiertoe het werknemerspensioen, het ambtenarenpensioen, het pensioen van zelfstandigen en de inkomensgarantie voor ouderen.

Tot de tweede en derde pijler behoren de sociale zekerheidsregelingen waarbij de herverdelende financiële stromen worden gecontroleerd door private instituties. De *tweede pijler* onderscheidt zich van de derde pijler door haar arbeidsmarktgebonden karakter. De tweede pijler wordt dus geregeld in een onderneming of een bedrijfstak, maar ook in een professionele categorie of een beroepsgroep. De tweede pijler omvat het sectorpensioen, het collectieve ondernemingspensioen, het individuele ondernemingspensioen, het vrij aanvullend pensioen voor zelfstandigen, het aanvullend pensioen voor bepaalde vrije beroepen en het aanvullend pensioen voor de zelfstandige bedrijfsleiders. Aan de *derde pijler* kan iedereen vrij deelnemen ongeacht zijn professioneel statuut. Tot de derdepijlerpensioenen rekenen we de individuele levensverzekering en het pensioensparen.

Wat betreft flexibiliteit wordt een onderscheid gemaakt tussen temporele, contractuele en functionele flexibiliteit. In geval van *temporele flexibiliteit* wordt het arbeidsvolume van het eigen personeel aangepast. Dit betekent dat er een aanpassing plaatsvindt van het tijdstip waarop de arbeid wordt verricht of van de duur van de arbeidsprestaties. Vormen van

temporele flexibiliteit waarbij het tijdstip van de arbeid wordt veranderd, zijn ploegenarbeid, variabele werktijden, overwerk. We kunnen er van uit gaan dat bij deze vormen van flexibiliteit geen effect zal plaatsvinden op de pensioenopbouw. De totale gepresteerde arbeidsduur blijft immers dezelfde als die van een 'gewone' werknemer. Typische verschijningsvormen van temporele flexibiliteit waarbij de duur van de arbeidsprestaties wel varieert, zijn deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking en tijdskrediet en tijdelijke werkloosheid.

Contractuele flexibiliteit ontstaat wanneer er atypische arbeidscontracten worden afgesloten. Zulke atypische contracten zijn terug te vinden in geval van contracten van bepaalde duur, uitzendarbeid, vervangingscontracten, contracten van duidelijk omschreven werk, stages, PWA, studentenjobs, gelegenhedswerk, thuiswerk, ter beschikking gesteld personeel en detachering. Voor de opbouw van het eerstelijerpensioen doet het contracttype niet terzake, voor het tweede pijlerpensioen echter wel. Al deze vormen van contractueel flexibele arbeid kunnen dus een invloed uitoefenen op de opbouw van het tweede pijlerpensioen.

Bij *functionele flexibiliteit* wordt binnen de onderneming gevarieerd in taken en/of functies van werknemers of bewegen werknemers tussen ondernemingen en sectoren. Deze verschuivingen kunnen zowel horizontaal als verticaal zijn. In het kader van pensioenopbouw is deze vorm van flexibiliteit relevant binnen de tweede pensioenpijler.

Het onderzoek bestaat uit twee grote onderzoeksluiken, een inhoudelijke analyse van collectieve arbeidsovereenkomsten en een empirische analyse op PSBH-data.

De empirische benadering maakt gebruik van de Panel Studie van Belgische Huishoudens omdat dit momenteel de enige Belgische dataset is waarin informatie over de arbeidssituatie gekoppeld kan worden aan informatie over pensioenbescherming. Deze dataset is een realisatie van het 'Steunpunt Gezinsdemografisch Panel – Point d'Appui Démographie Familiale', verbonden aan de Universiteit Antwerpen en de Universiteit van Luik. Het steunpunt verzamelde van 1992 tot 2002 longitudinale gegevens over verschillende aspecten van de levensomstandigheden van de Belgische bevolking. Vanaf 1992 werden 4 439 huishoudens geïnterviewd die samen ruim 11 000 gezinsleden telden. Deze personen werden sindsdien jaarlijks opnieuw bevraagd. Er werd gecorrigeerd voor uitval van respondenten.

Het PSBH laat toe om te onderscheiden welk type contract een werknemer heeft (contractuele flexibiliteit) en of het om deeltijdse arbeid gaat (temporele flexibiliteit). De operationalisering van functionele flexibiliteit is slechts bij benadering mogelijk in het PSBH en dient longitudinaal te gebeuren: het wordt gedefinieerd als elke transitie van een individuele werknemer tussen functieniveaus, bedrijf(sgroottes) of sectoren.

Informatie over de hoogte van het pensioen is in het PSBH beschikbaar voor de eerste en de derde, maar niet voor de tweede pijler. De hoogte van het eerstelijerpensioen kan dankzij

een retrospectieve bevraging gekoppeld worden aan de voormalige loopbaan van de respondenten. Voor het derdepijlerpensioen is informatie beschikbaar over de hoogte van de bijdragen die respondenten in het kader daarvan betalen. De hoogte van zowel eerste als derdepijlerpensioenen werd als afhankelijke variabele geïntroduceerd in een aantal multivariate lineaire regressiemodellen.

Informatie over de aansluiting bij een tweede- en derdepijlerpensioen is eveneens beschikbaar in het PSBH (aansluiting bij een eerste pijlerpensioen is niet relevant; dit gebeurt automatisch). Merk op dat de bevraging van de tweede pensioenpijler in het PSBH bijna uitsluitend tweedepijlerpensioenen op het niveau van de *onderneming* betreft. Aangezien het hier een dichotome afhankelijke variabele betreft, is een logistische regressie de aangewezen techniek om dit te analyseren. Aangezien de informatie over deelname aan het tweedepijlerpensioen longitudinaal beschikbaar is, zijn hiervoor nog meer gesofisticeerde analyses mogelijk. Meer bepaald laat de panelstructuur toe om de loopbaan van werknemers op een dynamischer manier te benaderen en de effecten van transitie tussen functieniveaus, bedrijfsgroottes en sectoren (i.e. functionele flexibiliteit) op individuele basis te calculeren. Er wordt in dit verband geopteerd voor twee verschillende technieken. Eerst wordt een fixed-effects logit model geschat. De voordelen van dit model zijn dat het mogelijk is om te controleren voor ongeobserveerde heterogeniteit en dat het minder gevoelig is voor bias door attritie en voor bepaalde modelassumpties dan een random-effects model. Het model is evenwel niet erg efficiënt en vereist voldoende observaties. Daarom wordt vervolgens een logit-model met robuuste standaardfouten geschat via generalised estimating equations (GEE). Hierin wordt gecontroleerd voor de afhankelijkheid die door de panelstructuur van de data tussen de observaties kan ontstaan. Aan de hand van dit model wordt getest of er een evolutie plaatsgevonden heeft tussen 1996 en 2002 in de richting van een betere bescherming van flexibele werknemers.

In een tweede onderzoeksluik wordt dieper ingegaan op de band tussen flexibele arbeid en tweedepijlerpensioenen in het kader van het sociale overleg op *sectorniveau*. Het onderzoek voert een cross-sectionele analyse door van alle nationale of interprofessionele en alle sectorale C.A.O.'s die in 2004 van kracht zijn. De ondernemings-C.A.O.'s worden niet opgenomen omdat er tot nu toe geen databank beschikbaar is waarin deze C.A.O.'s geraadpleegd kunnen worden. Een onderzoek naar de inhoud van ondernemings-C.A.O.'s zou dus geheel anders moeten zijn in opzet. In de interprofessionele C.A.O.'s werd geen enkele expliciete bepaling gevonden over de opbouw van pensioenrechten, laat staan over aanvullende pensioenen. Hieruit kunnen we besluiten dat eventuele pensioensgebonden bepalingen in ieder geval doorgeschoven worden naar een lager, minder eenvormig niveau.

Voor de verzameling van alle relevante C.A.O.'s op sectorniveau werd beroep gedaan op de databank Juridisk en de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg. Gebruik makend van de mogelijkheden van de twee bovenstaande databronnen, werd een verzameling aangelegd van alle sectorale C.A.O.'s met betrekking tot aanvullende pensioenen die in 2004

van kracht waren. Deze verzameling bevatte 174 sectorale C.A.O.'s die allemaal in een inhoudsanalyse werden opgenomen.

2. De voornaamste onderzoeksbevindingen

Aan de hand van schema 1 geven we een overzicht van de belangrijkste vaststellingen. In het schema wordt meer bepaald getoond welke invloed een flexibel arbeidspatroon uitoefent op de aansluiting bij de verschillende pensioenpijlers én op de hoogte van het pensioen in de respectieve pensioenpijlers. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen de belangrijkste vormen van flexibiliteit: temporele flexibiliteit (deeltijdse arbeid, loopbaanonderbreking/tijdskrediet), contractuele flexibiliteit en functionele flexibiliteit. Voor elk van deze vormen wordt nagegaan:

- 1) op welke basis men wordt aangesloten bij de respectieve pensioenpijlers
- 2) in het geval van aansluiting: welke invloed het flexibele arbeidscontract heeft op de hoogte van de pensioenopbouw

Het schema laat ons toe om enkele aanbevelingen voor verder onderzoek te formuleren.

Wat betreft de **eerste**, wettelijke **pensioenpijler** stellen zich geen problemen voor de aansluiting, maar wel voor de hoogte van de pensioenopbouw. Evenals niet-flexibele werknemers worden flexibele werknemers immers automatisch aangesloten bij het wettelijke pensioenstelsel. De verschillende vormen van flexibiliteit oefenen echter wel een invloed uit op de hoogte van de pensioenopbouw. Voor de *temporeel* flexibele arbeid moet hier een onderscheid worden gemaakt tussen deeltijdse arbeid en loopbaanonderbreking. Loopbaanonderbreking blijkt goed beschermd: de hoogte van de pensioenopbouw blijft onaangetast dankzij het systeem van de gelijkgestelde dagen. Hoewel loopbaanonderbreking eventueel een indirecte invloed kan uitoefenen op de hoogte van het wettelijke pensioen (door het missen van enkele carrièresprongen) is er dus geen rechtstreekse invloed op de hoogte van het uit te betalen pensioen. Deeltijdse arbeid heeft wel een belangrijk effect op de hoogte van de pensioenopbouw. Het systeem van gelijkgestelde dagen wordt slechts in zeer beperkte mate toegepast op deeltijdse arbeid. Dit wordt bevestigd door onze empirische analyse: het gemiddelde pensioen van flexibele werknemers ligt aanzienlijk lager dan het gemiddelde pensioen van niet-flexibele werknemers. *Functionele* en *contractuele* flexibiliteit ten slotte vormen geen probleem in de eerste pijler.

In tegenstelling tot de eerste pijler kunnen zich bij de **tweede pijler** zowel problemen stellen bij de aansluiting als bij de hoogte van de pensioenopbouw.

Voor wat betreft de *aansluiting* van *temporeel* flexibele werknemers stelt het wetgevende kader (discriminatieverbod) dat er geen onderscheid mag worden gemaakt tussen deeltijdse werknemers en voltijdse werknemers.¹ Dit geldt zowel op ondernemings- als op sectorniveau.

¹ Voor werknemers met loopbaanonderbreking is de kwestie van aansluiting niet van toepassing: werknemers die loopbaanonderbreking nemen zijn immers reeds (al dan niet) aangesloten bij een collectief ondernemingspensioen. Het nemen van loopbaanonderbreking zal op de (al dan niet) aansluiting geen invloed hebben.

Schema 1. Pensioenbescherming van flexibele werknemers, schematisch overzicht

			Temporele flexibiliteit		Contractuele flexibiliteit	Functionele flexibiliteit	
			Deeltijds	Loopbaan- onderbreking/tijdskrediet			
Eerste pijler	Aansluiting		Automatisch	Automatisch	Automatisch	Automatisch	
	Dekking		Hoogte pensioen evenredig verminderd	Hoogte pensioen onaangetast - afwezigheden gelijkgesteld	Geen invloed	Geen invloed	
Tweede pijler	Aansluiting	Onderneming	Geen uitsluiting	Geen invloed	Uitsluiting	Afhankelijk van operationalisering in beperkte mate te onderzoeken	
		Sector	Geen uitsluiting	Geen invloed	Uitsluiting	Uitsluiting	
	Dekking	Onderneming	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	
		Sector	Hoogte pensioen evenredig verminderd	Hoogte pensioen evenredig verminderd - tenzij afwezigheden gelijkgesteld	Geen invloed	Uitsluiting	
Derde pijler	Aansluiting		Gelijke deelname	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	Gelijke deelname	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	
	Dekking		Gelijke deelname	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	Gelijke deelname	Niet te onderzoeken op basis van PSBH-data	
							= verder onderzoek noodzakelijk

Contractueel flexibele werknemers echter kunnen wel van deelname aan een tweedepijlerpensioen worden uitgesloten. Uit onze empirische analyse blijkt inderdaad dat werknemers met een contract van bepaalde duur gemiddeld minder deelnemen aan een collectief ondernemingspensioen dan werknemers met een contract van onbepaalde duur. De inhoudsanalyse van de C.A.O.'s toont aan dat dergelijke ongelijkheden ook op sectorniveau voorkomen. De impact van *functionele* flexibiliteit, ten slotte, kan op ondernemingsniveau slechts zeer beperkt worden onderzocht. Op het niveau van de sector bleek de uitsluiting van functioneel flexibele werknemers veel voor te komen. De aansluiting bij een pensioenstelsel is immers vaak afhankelijk van een bepaalde periode van tewerkstelling in de sector.

Wat betreft de *hoogte* van de pensioenopbouw wordt een duidelijke invloed vastgesteld van de verschillende *temporeel* flexibele arbeidspatronen. Zowel deeltijdse werknemers als werknemers met een loopbaanonderbreking hebben recht hebben op een collectief ondernemingspensioen dat aanzienlijk lager zal liggen dan het tweedepijlerpensioen van voltijdse werknemers die geen loopbaanonderbreking opnemen. De hoogte van het pensioen wordt voor deze temporeel flexibele werknemers evenredig verminderd met de niet-gepresteerde arbeidstijd. Indien echter in de pensioenregeling een bepaling van gelijkgestelde afwezigheden voor deeltijds werk en loopbaanonderbreking wordt opgenomen, kan deze evenredige vermindering van het tweedepijlerpensioen worden tenietgedaan. Uit onze analyses van de C.A.O.'s blijkt dat de bepalingen betreffende gelijkgestelde afwezigheden in sommige C.A.O.'s worden opgenomen voor de werknemers die loopbaanonderbreking nemen maar nooit voor de deeltijdse werknemers. Dit impliceert dat bij deeltijdse werknemers de niet-gepresteerde arbeidstijd altijd volledig zal weerspiegeld worden in de hoogte van het tweedepijlerpensioen; bij werknemers die loopbaanonderbreking nemen zal in sommige sectoren echter worden voorzien in een gelijkstelling van afwezigheid. *Contractuele* flexibiliteit kan in principe invloed uitoefenen op de hoogte van de pensioenopbouw. Uit de analyse van de C.A.O.'s blijkt dit in elk geval niet voor te komen. Op ondernemingsniveau kon dit niet worden onderzocht. *Functionele* flexibiliteit, ten slotte, bleek op het niveau van de sector van groot belang voor de hoogte van het opgebouwde pensioen. De mate van aanvullende pensioenopbouw werd vaak gerelateerd aan het aantal jaren van dienst in de betreffende sector.

In tegenstelling tot de tweede pensioenpijler is de *deelname* van werknemers aan de **derde pensioenpijler** een individuele keuze. Iedereen is vrij deel te nemen en de hoogte van zijn individuele bijdragen te bepalen. Dat neemt echter niet weg dat er feitelijke verschillen in deelname tussen verschillende sociale groepen kunnen bestaan. Zo zou het kunnen dat flexibele werknemers gaan deelnemen aan de derde pensioenpijler om hun niet-deelname aan de tweede pensioenpijler te compenseren. Dit blijkt echter niet uit de empirische analyse. Noch *temporeel* flexibele werknemers, noch *contractueel* flexibele werknemers, nemen significant meer deel aan de derde pensioenpijler.

De verschillen in *pensioendekking* konden slechts in beperkte mate worden onderzocht. Op basis van beperkte resultaten blijkt echter geen significant verschil. Of *functioneel* flexibele

werknemers al dan niet minder deelnemen, evenals de mate waarin ze deelnemen, kon niet worden onderzocht.

3. De nieuwe Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP)

Wat betreft onze resultaten voor de tweede pensioenpijler moet een *kanttekening* worden gemaakt. Zowel onze analyses van de ondernemingspensioenen (PSBH-data, 1996-2001) als van de sectorpensioenen (inhoudsanalyse C.A.O.'s, situatie 1/12/2004) vielen onder een wetgevend kader dat door de Wet op de Aanvullende Pensioenen (WAP) is gewijzigd. Men kan verwachten dat de WAP een betere pensioenbescherming van flexibele werknemers kan bewerkstelligen.

We verwachten dat de introductie van de WAP een positief effect heeft op de *deelname* van flexibele werknemers. Niet-aansluiting bij het sectorale pensioenplan kan 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.

Op het niveau van de *dekking* verwachten we van de introductie van de WAP eveneens een positief effect. De WAP introduceert immers een nieuw type aanvullend pensioen, de sociale pensioentoezegging. Zo'n pensioentoezegging dient minimaal twee periodes van gelijkstelling te bevatten. In de mate dat deze periodes van gelijkstelling betrekking hebben op de periodes van inactiviteit van temporeel flexibele werknemers kan men verwachten dat dit leidt tot een betere dekking. Of dit alle types van temporeel flexibele werknemers beter zal beschermen is echter de vraag. De vigerende wetgeving stelt dat een sociaal pensioenstelsel minstens twee gelijkgestelde periodes moet bevatten. Tijdskrediet en loopbaanonderbreking kunnen daarbij gelden als gelijkgestelde periode, deeltijds werk echter niet.

Bij de totstandkoming van pensioenbescherming van flexibele werknemers spelen de sociale partners een aanzienlijke rol. Zij kunnen een belangrijke bijdrage leveren aan de veralgemening van de deelname van flexibele werknemers aan de aanvullende pensioenvoorzieningen. Uit onze analyse van de C.A.O.'s blijkt dat er belangrijke verschillen blijven bestaan tussen de verschillende groepen van flexibele werknemers (bvb. deeltijds werkers versus loopbaanonderbrekers; contracten van bepaalde duur versus contracten van onbepaalde duur) voor wat betreft deelname en dekking in de verschillende pensioenpijlers. Zoals hierboven werd aangegeven, verwachten we dat de introductie van de WAP hier grotendeels aan zal verhelpen, maar niet voor alle types van temporeel flexibele werknemers. Deeltijdse werknemers in het bijzonder blijven een lagere pensioenbescherming genieten dan andere temporeel flexibele werknemers. Wellicht is hier een taak weggelegd voor de sociale partners. De aanzienlijke verschillen tussen de verschillende types van flexibele werknemers, maken een debat noodzakelijk over de pensioenbescherming van atypische werksituaties.

4. Onderzoeksaanbevelingen

Het voorliggend onderzoek gaf een beeld van de sociale bescherming van flexibele werknemers in de huidige pensioenvorming. De beschikbare data laten op dit moment echter niet toe elk aspect van deze bescherming (even nauwkeurig) te onderzoeken. De grijs gearceerde cellen in schema 1 tonen waar de voornaamste leemten in het onderzoek zich bevinden.

Binnen de **tweede pensioenpijler** bevindt de belangrijkste lacune zich op het niveau van de dekking. Uit onze vergelijkende analyse van de beschikbare surveydata (PSBH) en administratieve gegevens (pensioenkadaster) blijkt dat surveys niet geschikt zijn om deze problematiek te onderzoeken. Aanvullende pensioenvoorzieningen vormen immers een delicate en complexe materie voor de respondenten; bovendien vereisen betrouwbare antwoorden vaak adequate informatie over de pensioenopbouw over een lange tijdsperiode. De bestaande administratieve data (het Pensioenkadaster) daarentegen laten wel toe de dekking te onderzoeken maar niet de link met de loopbaan van de betrokkene. Om deze link te maken zouden de volgende databanken moeten worden gekoppeld: het Pensioenkadaster, het Datawarehouse Arbeidsmarkt (DWHA), de databank van de Rijksdienst voor Pensioenen (DB-RVP), de Compte Individuel Multisectoriel – Multisectoriële Individuele Rekening (CIMIRe) en het Rijksregister (RR). De gegevens uit de verschillende administratieve databanken zijn onderling te koppelen op basis van het identificatienummer sociale zekerheid (insz-nummer) waarover alle personen die bekend zijn bij de Belgische socialezekerheidsinstellingen beschikken.

Wat betreft informatie over de **derde pensioenpijler** blijkt uit schema 1 dat informatie over de deelname en dekking van enerzijds werknemers met loopbaanonderbreking/tijdskrediet en anderzijds functioneel flexibele werknemers op dit moment niet beschikbaar is. Er bestaat geen direct verband tussen flexibele arbeid en bescherming in de derde pensioenpijler. Bovendien wijzen de beperkte analyses bij werknemers met een deeltijds of tijdelijk contract niet op een verschillende deelname. Toch, om een allesomvattend beeld van de Belgische pensioenbescherming te krijgen dient men ook rekening te houden met de derde pensioenpijler. Wat betreft loopbaanonderbreking/tijdskrediet zou verder onderzoek gebruik kunnen maken van fiscale data. Het in kaart brengen van de loopbaan van functioneel flexibele werknemers is een moeilijker opdracht. De carrière van deze werknemers moet worden gevolgd doorheen meerdere loopbaanjaren. Bovendien moet telkens dezelfde vraag naar deelname aan de derde pijler worden gesteld. Door een niet adequate vraagverwoording in de golven 5 tot en met 10 kan dit niet gebeuren aan de hand van PSBH-data. Bij de opvolger van de PSBH, de EU-SILC wordt de vraag naar bijdrage aan de derde pensioenpijler niet gesteld.

5. Slotbeschouwing

In deze studie werd nagegaan in welke mate de Belgische pensioenbescherming is aangepast aan de flexibilisering van de arbeidsmarkt en de opkomst van flexibele carrièrepatronen. De vraag is dan in welke mate de pensioenschema's die wij geërfd hebben uit het midden van de vorige eeuw nog steeds gebaseerd zijn op enkele traditionele assumpties betreffende arbeidsmarktparticipatie (mannelijke, voltijdse en ononderbroken standaardloopbanen).

Uit onze analyses blijkt dat de pensioendekking optimaal is voor werknemers die hun hele arbeidscarrière doorbrengen in een voltijdse baan. Deeltijds werk echter resulteert in verminderde pensioenrechten. Dit geldt in mindere mate voor carrièreonderbrekingen ten gevolge van loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Omdat het systeem van gelijkgestelde dagen veel minder wordt toegepast op deeltijds werk, is de pensioenbescherming van deeltijds werkers aanzienlijk lager die dan van werknemers met loopbaanonderbreking/tijdskrediet. Zo blijkt de pensioendekking van werknemers met loopbaanonderbreking/tijdskrediet minder aangetast door de arbeidsafwezigheid dan die van deeltijds werkers. Deze vaststelling vereist volgens ons een verder doordenken van het systeem van gelijkstellingen voor temporeel flexibele werknemers. 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 groepen werknemers daardoor een aanzienlijk betere pensioendekking verkrijgen dan andere?

Bij de lagere pensioenbescherming van deeltijds werk kan nog een tweede kanttekening worden gemaakt. Net als in de meeste Europese landen is deeltijdse tewerkstelling in België hoofdzakelijk een vrouwelijke aangelegenheid. Vrouwen nemen tot 7 keer meer deel aan deeltijdse tewerkstelling dan mannen. Dit impliceert dat vrouwen gemiddeld een hoger risico lopen van een onvoldoende pensioendekking. Het is bovendien geweten dat vrouwen vandaag een hoger risico lopen 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.