

# Loon inruilen voor pensioen? Goed idee

MARGA CAPRONI EN KRIS DE SCHUTTER

**Wie?** Advocaten gespecialiseerd in arbeids- en pensioenrecht bij Loyens & Loeff.

**Wat?** Dat werknemers meer mogelijkheden krijgen, ontslaat werkgevers niet van hun verantwoordelijkheid.

Er is veel commotie ontstaan over het voorstel van minister van Pensioenen Daniel Bacquelaine (MR) om werknemers de mogelijkheid te bieden loon in te ruilen voor de opbouw van een aanvullend pensioen. Volgens critici dreigt het gevaar dat de overheid haar kerntaak, een adequaat pensioen garanderen, afwentelt op de werknemer en dat de werkgever geen verantwoordelijkheid meer zou dragen voor de opbouw van een aanvullend pensioen.

Die kritiek gaat uit van een pessimistische 'of-of' gedachte: waarom nog een collectief pensioenplan organiseren als de werknemer dat vanaf nu ook individueel kan doen? Het voorstel van de minister vertrekt van de optimistische 'en-en' gedachte. Elke werknemer zou zich er inmiddels van bewust moeten zijn dat zijn wettelijke pensioen niet zal volstaan om een voldoende levensstandaard te behouden.

Wanneer de sector het vandaag niet oplegt, bestaat er voor werkgevers geen verplichting om een collectief plan in te stellen. Het voorstel laat werknemers de mogelijkheid om zelf mee te bouwen aan hun aanvullend pensioen als er geen collectief plan bestaat in de onderneming, of de werknemer dit niet voldoende acht. Het wil werknemers meer mogelijkheden geven, veeleer dan werkgevers van hun verantwoordelijkheid ontslaan.

## Cafetariaplannen

Zullen werkgevers nu massaal de collectieve plannen afzweren en hun werknemers naar het individuele pensioensparen duwen? Wij geloven van niet. Maar wij zien tezelfdertijd het potentieel voor bijkomende maatregelen die de aantrekkelijkheid van collectieve pensioenplannen kunnen vergroten, zowel voor werknemers als voor werkgevers. De critici gaan voorbij aan enkele positieve effecten die de voorgestelde regeling meebrengt.

De nieuwe regelgeving is noodzakelijk: bedrijven die hun beste werknemers aan boord willen houden, moeten het arbeidsregime en het verloningssysteem flexibel maken en rekening houden met de noden en wensen van hun werknemers. Generatie Y wil koopkracht om een appartement of huis te kopen, jonge ouders kiezen voor een aantal bijkomende vakantiedagen of een grotere bedrijfswagen, oudere

werknemers willen veeleer de 'oude dag veiligstellen'. Veel werkgevers hebben om die reden flexibele verloningssystemen, zogenaamde cafetariaplannen, geïmplementeerd.

## **Echte flexibiliteit**

Het is vanuit die bestaande zorg dat ook de minister van Werk actie heeft ondernomen en een bredere visie rond werkbaar en wendbaar werk en flexibiliteit heeft uitgewerkt. Het is de bedoeling van de regering om werknemers hun eigen carrière te laten bepalen, onder meer door het systeem van tijdsparen en door het systeem van het weggeven van vakantiedagen aan collega's.

Dit volstaat niet, want op dit ogenblik aanvaardt de toezichthouder FSMA niet dat ook het aanvullend pensioen een keuze vormt in een breder cafetariaplan: een pensioenpremie of ruimere auto vormen geen alternatieven. Bovendien zal een keuze voor een aanvullend pensioenplan niet teruggedraaid kunnen worden en blijft een werknemer aangesloten voor de volledige duur van de tewerkstelling, zodra die in het plan instapt. Dat is geen echte flexibiliteit. Ook nieuwe werknemers moeten aansluiten bij zo'n plan. Het enige keuzerecht dat wel wordt toegelaten, is een spreiding van het budget tussen het pensioen en de dekkingen invaliditeit, overlijden en hospitalisatie. Dit beperkte keuzerecht volstaat niet en strookt niet met de huidige bezorgdheden van werkgever en werknemer. Dat de regering op dit vlak wil ingrijpen, verdient eerder aanmoediging dan kritiek.

## **Misbruik voorkomen**

Hoe kunnen we voorkomen dat er misbruik gemaakt wordt van de nieuwe mogelijkheden? Heel eenvoudig: door grenzen op te leggen en te bepalen dat bijkomende betalingen in het aanvullend pensioen worden aangerekend op de sectorbarema's en door eventuele maxima per jaar op te leggen. Daarbij moet de werknemer ook het recht hebben jaarlijks uit dit pensioenplan te stappen. Zo wordt in echte flexibiliteit voorzien. Ook kan gedacht worden aan maximale bijdragen in functie van het inkomen. En, ja, het voorstel van minister Bacquellaine zal voor sommige werkgevers extra administratieve rompslomp meebrengen. En, nee, het -enthousiasme van de verzekeraars is niet gegarandeerd, laat staan de -interessante rendementen. Maar wij roepen op om het kind niet met het badwater weg te gooien, een goed voorstel toe te juichen en dat te versterken met positieve aanbevelingen.