

VAN LOOPBAANONDERBREKING OVER TIJDSKREDIET NAAR TIJDSPAREN

Sylvia Sroka

Inleiding

In de eerste helft van 2003 maakten meer dan 150.000 Belgen gebruik van loopbaanonderbreking, tijdskrediet of ouderschapsverlof. Het groeiend gebruik toont dat dit een succesverhaal is. Het gaat hier zowel om voltijdse als om deeltijdse onderbrekingen. Hedendaagse individuen zijn immers op zoek naar een nieuw evenwicht tussen de werksfeer en ander levenssferen. Vooral in de 'drukke' leeftijd - pakweg tussen 25 en 45 jaar - staat de wereld van het werk op gespannen voet met andere ambities binnen het gezin, de vrije tijd, het sociale leven, de persoonlijke ontwikkeling enzovoort...

Onderscheid tussen de privé sector en de openbare sector

Met ingang van 1 januari 2002 werd de wetgeving inzake loopbaanonderbreking voor de werknemers en werkgevers van de **privé-sector** vervangen door de wetgeving betreffende het tijdskrediet¹. Het tijdskrediet biedt de mogelijkheid om tijdelijk² de beroepsloopbaan te onderbreken, met toekenning van een uitkering en behoud van de sociale zekerheidsrechten. In geval van schorsing is de werknemer beschermd tegen ontslag. In ondernemingen met 10 of minder dan 10 werknemers is het recht op tijdskrediet gekoppeld aan het akkoord van de werkgever. Dankzij het tijdskrediet kan men over meer vrije tijd beschikken om te voldoen aan familiale en sociale verplichtingen (opvoeding van kinderen, hulp aan zieke ouders ...) of om bepaalde persoonlijke projecten te realiseren (hernemen van studies, maken van een reis, uitoefenen van een hobby of sport, of simpelweg even uitrusten, ...).

Er zijn 3 formules van tijdskrediet : (i) de volledige schorsing van de arbeidsovereenkomst of de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft, (ii) de vermindering van de arbeidsprestaties met 1/5 en (iii) voor de werknemers van tenminste 50 jaar, de vermindering van de arbeidsprestaties met de helft of de vermindering met 1/5.

De werknemers van de **openbare sector** (administraties, openbare bedrijven, onderwijs, ...) anderzijds vallen nog steeds onder het stelsel van de loopbaanonderbreking.

Er bestaan aparte reglementeringen inzake loopbaanonderbreking voor de verschillende openbare sectoren. Dit heeft tot gevolg dat, alhoewel in al deze reglementeringen de basisprincipes dezelfde zijn en blijven, de praktische modaliteiten en zelfs de voordelen voor de werknemers verschillend kunnen zijn naargelang de toe te passen reglementering. Welke reglementering van toepassing is, hangt af van de sector waarin men tewerkgesteld is en van het statuut³.

Vrouwen be(t)palen de balans

De formule van tijdskrediet blijkt succesvol, maar er wordt niet door iedereen in dezelfde mate gebruik van gemaakt. Vrouwen - maar bijna uitsluitend vrouwen - onderbreken of verminderen massaal hun arbeid indien de gezinslast dat vereist. Vrouwen balanceren voortdurend tussen arbeidsmarkt en gezinsarbeid: ze nemen moederschapsverlof, palliatief verlof, loopbaanonderbreking, tijdskrediet of ze gaan deeltijds werken om de zorg voor het gezin met loonarbeid te kunnen

¹ De wettelijke regels inzake loopbaanonderbreking en tijdskrediet liggen vervat in de Wet van 22 januari 1985 (B.S. 24 januari 1985) en de Wet van 10 augustus 2001 (B.S. 15 september 2001), en in de CAO nr. 77bis van 19 december 2001, algemeen verbindend verklaard bij Koninklijk Besluit van 25 januari 2002, B.S. 16 februari 2002).

² In principe maximaal 1 jaar, behoudens sectorale afwijkingen.

³ Een volledig overzicht is te vinden op <http://www.rva.fgov.be/>.

combineren. Mannen daarentegen maken massaal gebruik van de mogelijkheden om hun loopbaan vroegtijdig te beëindigen, maar stappen er meestal niet tussenuit tijdens hun beroepsloopbaan. Hoewel sinds de jaren '60 vrouwen massaal zijn toegetreden tot de arbeidsmarkt, gedragen Vlaamse mannen zich vaak nog als kostwinners. Als ze al deeltijds gaan werken, of tijdskrediet nemen - en tijdskrediet kent een groeiend succes bij mannen - dan doen ze dat vooral op latere leeftijd. Dan hebben ze hun carrière al gemaakt, een bepaalde status en een bepaald loonniveau bereikt en kunnen ze rustig uitbollen naar hun pensioen toe. Vrouwen nemen daarentegen vaak noodgedwongen en wel tijdskrediet of gaan over tot deeltijds werken op een leeftijd waarop mannen volop hun loopbanen uitbouwen. Ze betalen daar ook een prijs voor. Het feit dat vrouwen hun loopbanen onderbreken en/of deeltijds gaan werken, vermindert gevoelig hun kansen om door te stoten naar de meest gunstige posities op de arbeidsmarkt⁴. Alleenstaande vrouwen, en zeker alleenstaande ouders, hebben het vaak extra moeilijk, zowel financieel als qua tijdsdruk. Ook allochtone vrouwen hebben een extra steuntje in de rug nodig. De huidige regeling slaat aan, maar verdient nog een betere uitwerking om komaf te maken met een aantal praktische problemen die de kop opsteken.

Invloed van de werkgevers

Uit wat voorafgaat blijkt dat tijdskrediet aan werknemers het recht geeft om tijdelijk gas terug te nemen. De werkgevers zijn echter nooit gelukkig geweest met deze maatregel. De stelsels van loopbaanonderbreking (vanaf 1985) en tijdskrediet (vanaf 2002) werden immers betaald door de sociale zekerheid en dus mee door de patronale bijdragen. De werkgevers wezen erop dat het systeem een aantal onaanvaardbare neveneffecten met zich meebracht⁵. Oudere werknemers zouden eerst hun tijdskrediet aanspreken alvorens op brugpensioen of vervroegd pensioen te gaan. Het tijdskrediet zou eveneens misbruikt worden door mensen die een wereldreis willen maken of tijd willen om een huis te bouwen. De werkgevers beweerden bovendien dat het tijdskrediet tot onoverkomelijke organisatieproblemen leidde. Om al deze redenen vroegen zij een alternatief, waar zij zelf mee op de proppen kwamen onder de noemer "flexibele loopbaan". Het komt erop neer dat de werknemers die beslissen om in het begin van hun carrière gas terug te nemen, die verloren tijd later moeten bijwerken. Werknemers die in het begin van hun carrière hard werken, kunnen de overuren opsparen om een vervroegd pensioen te rechtvaardigen. Het tijdsparen was geboren.

Het regeerakkoord van 2003

Het concept van tijdsparen zoals het werd voorgesteld door de werkgeversorganisaties, werd opgenomen in het regeerakkoord. In plaats van het stelsel van tijdskrediet verder te verbeteren, flexibeler (deeltijds, voltijds en tussenvormen), ruimer en gebruiksvriendelijker (verhoging van maximumduur : 1 → 5 jaar) te maken, stelt de regering de nieuwe formule van het **tijdsparen** voor. In het Regeerakkoord⁶ wordt het omschreven als volgt :

"Los van de rondetafelconferentie rond arbeid, wil de regering volgend jaar de sociale partners uitnodigen na te denken over de invoering van een nieuw stelsel van tijdsparen. Het tijdsparen is een nieuw systeem dat toelaat gezin en werk beter te verzoenen over een langere referentieperiode gedurende de loopbaan. Het tijdsparen gebeurt op vrijwillige basis met respect voor het arbeidsrecht en de bepalingen inzake de wettelijke arbeidsduur. Elke werknemer zou een eigen tijdsparrekening toegekend krijgen, waarop werkdagen kunnen worden opgespaard. Elke werkende kan bijvoorbeeld een deel van zijn niet opgebruikte vakantiedagen of gepresteerde overuren op deze rekening plaatsen. Hij kan deze dagen recupereren op het voor hem meest gunstige ogenblik van zijn loopbaan. Met de tijdsparrekening verkrijgen alle werknemers en ambtenaren de mogelijkheid om hun eigen carrière uit te tekenen en zo gezin en arbeid, werk en vrije tijd beter op elkaar af te stemmen."

⁴ Ignace GLORIEUX, "De vrouwen be(t)palen de balans", *Over-Werk - Tijdschrift van het steunpunt WAV*, 2002, afl.4, 44.

⁵ Evelyne HENS, "Tijdsparen is aantrekkelijk maar gevaarlijk concept", *Financieel Economische Tijd* 18 juni 2003.

⁶ Regeerakkoord, *Een creatief en solidair België - zuurstof voor het land*, 2003.

Het zou de oplossing zijn voor problemen uitgaande van de combinatie arbeid-gezin-vrije tijd, het gebrek aan ondernemingszin, de lage activiteitsgraad en het vervroegde uittreden. Bovendien biedt tijdsparen volgens premier Verhofstadt de mogelijkheid om een hele reeks bestaande stelsels te integreren (zoals tijdscrediet, educatief verlof, PWA of brugpensioen)⁷.

Knelpunten in het nieuwe systeem van tijdsparen

Op het eerste gezicht lijkt tijdsparen inderdaad een aantrekkelijk concept. Het introduceert de "vrijheid met verantwoordelijkheidszin" op de arbeidsmarkt. Maar bij nader toezien houdt tijdsparen een aantal gevaren in zich.

Ten eerste draait het de sociale klok terug in de tijd. Waar loopbaanonderbreking nog een gunst was en tijdscrediet een absoluut recht, is tijdsparen een 'te verwerven recht' voor de werknemer. Wat je niet spaart, kan je niet opnemen. Dat lijkt aanvaardbaar als het gaat om er een jaartje tussenuit te gaan om persoonlijke redenen, zoals het maken van een wereldreis of het bouwen van een huis. Minder logisch is het wanneer je verlof wilt nemen om te zorgen voor de kinderen of een ziek familielid, om je bij te scholen en dergelijke meer.

Ten tweede is het tijdsparen niet bepaald vrouwvriendelijk. Het systeem komt er immers op neer dat de vrouwen (en de zeldzame mannen) die opteren om in het begin van hun carrière gas terug te nemen om voor de kinderen te zorgen, worden gestraft. Zij moeten de opgenomen tijd later inhalen en kunnen dan niet voldoende punten bijsparen om vroeger met pensioen te gaan of deeltijds te werken. "Straks moeten de vrouwen nog tot hun 67ste werken, terwijl hun partner zijn opgespaarde vrije tijd kan inruilen voor een vervroegd pensioen. En dat dit niet om een scenario gaat dat sinds het ontstaan van de 'nieuwe mannen' tot het rijk der fabels behoort, bewijzen de cijfers van het tijdscrediet", aldus Evelyne HENS⁸.

Tijdsparen is ten slotte evenmin het recept tegen de hoge werkdruk en vervroegde pensionering. Jonge werkkrachten zullen geen beroep kunnen doen op een absoluut recht op tijdscrediet, de druk om overuren te presteren zal toenemen (hoewel ze als dusdanig niet meer betaald worden), wat zich later zal wreken in de vorm van vervroegde pensionering. En daarop valt dan niks aan te merken, want de tijdspaarrekening zal zwart op wit bewijzen dat de persoon zijn bijdrage aan de arbeidsmarkt heeft geleverd. Of hij zijn carrière met hard fysiek labeur of afmattend bandwerk vulde, dan wel een intellectuele baan had, zal van geen tel zijn. Of hij als kaderlid makkelijk elke week zestig uur kon werken, dan wel als bouwvakker afhankelijk was van de weersomstandigheden, zal evenmin van belang zijn. Het tijdsparen riskeert op die manier de arbeidsmarkt te herleiden tot een gecijfer met uren en centen, waarbij de arbeidsomstandigheden gemakshalve genegeerd worden.

Besluit

Arbeid werd en wordt vaak beschouwd als een van dé sleutels in een emancipatiebeleid. Terecht, want arbeid zorgt niet enkel voor een inkomen, het is ook een bron van zelfontplooiing en sociale contacten. Maar arbeid is niet het enige wat telt. De regering moet blijven streven naar een combinatiebeleid waarin andere levenstaken als zorg in en buiten het gezin, vrije tijd en sociaal engagement een volwaardige plaats krijgen. Het concept van tijdsparen zoals het nu wordt voorgesteld, lijkt mij daaraan niet te voldoen. Het ziet er eerder naar uit dat het in de komende jaren een aanval zal zijn op alles wat de arbeidersklasse aan sociale rechten en bescherming in het verleden heeft opgebouwd. In werkelijkheid betekent tijdsparen vooral veel geld uitsparen voor de werkgevers. Minder of geen werknemers in tijdscrediet of loopbaanonderbreking, met educatief verlof of op brugpensioen betekent voor de werkgevers dat ze geen sociale bijdragen betalen voor mensen die geen winst opleveren.

Misschien zouden de regering en de sociale partners het bestaande stelsel van tijdscrediet moeten herbekijken, om de scherpe kantjes van het concept af te ronden en de overgebleven drempels,

⁷ Evelyne HENS, *o.c.*

⁸ Evelyne HENS, "Tijdsparen is aantrekkelijk maar gevaarlijk concept", *Financieel Economische Tijd* 18 juni 2003.

ondermeer in de mentaliteit van de werkgevers, weg te werken. Als ze daarentegen toch bij het nieuwe systeem van tijdsparen zweren, moeten ze het concept een andere invulling geven. In ieder geval dienen ook meer mannen een vorm van loopbaanonderbreking te kunnen nemen, en niet alleen op het einde van hun loopbaan. Dat moedigt de taakverdeling tussen mannen en vrouwen aan. Zodat vrouwen en mannen in elke periode van hun leven een keuze kunnen maken voor meer levenskwaliteit.