

Wie is bang voor levensloopverlof?

Al een jaar lang wordt er in de politiek gesproken over een verlofregeling die het voor een werknemer makkelijker maakt werk en andere levensdoelen te combineren. De 'levensloopregeling' valt bij kleine ondernemers in slechte aarde. 'Werknemers hebben al genoeg verlofdagen.' Maar is de vrees van de werkgevers wel terecht?

AMSTERDAM — Het nieuwe regeerakkoord is er duidelijk en dwingend over 'Ruimere mogelijkheden om werk en tijd voor andere doelen (zoals zorg en scholing) over de gehele levensloop te spreiden, worden gerealiseerd in een levensloopregeling'. Met fiscale ondersteuning — er is €200 mln per jaar voor gereserveerd — moet de werknemer voortaan de keuze krijgen geld opzij zetten op een spaarloonregeling of geld sparen voor speciaal verlof.

Heidi van Haastert, secretaris arbeidsvoorwaarden bij MKB-Nederland heeft zich sinds vorig jaar, toen er voor het eerst sprake was van een levensloopregeling, fel verzet tegen dit regeringsinitiatief. Een onnodige regeling. Er zijn al instrumenten genoeg om de balans tussen werk en andere taken inhoud te geven. Met name deeltijdarbeid is een uitermate geschikt instrument daarvoor.

Voor MKB-Nederland is de grens van verlofregelingen bereikt. Van Haastert: 'De som van gewone vakantiedagen, atv dagen, buitengewoon verlof en de dagen in het kader van de Wet Arbeid en Zorg vreet aan de arbeidsproductiviteit van het midden- en kleinbedrijf. Meer kunnen we echt niet hebben. Als de plannen doorgaan, zal er zeker een sanering van bestaande verlofregelingen moeten komen.'

De harde houding van MKB-Nederland vindt Cees Dogger, eigenaar van congreshotel De Zeeuwse Stromen in Renesse, wel begrijpelijk. 'Het gevaar bestaat dat er weer stapels handboeken komen met

aanvullingen en uitzonderingen. Daarmee haal je veel flexibiliteit uit het bedrijf.' Dogger ziet vooral problemen ontstaan voor kleine bedrijven met vier of vijf man personeel. Hoe moet een groenteboer dat allemaal regelen? Die moet maar weer naar een vervanger op zoek. Die moet worden ingewerkt, en dat werkt kostenverhogend. Zo'n regeling brengt veel ballast met zich mee.

Bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) zijn ambtenaren al een jaar bezig met de levensloopregeling. Verlof met fiscale ondersteuning, sparen met een bonus (de verlofknip) en in combinatie met pensioen en prepensioen het is allemaal de revue gepasseerd. Maar door de politieke instabiliteit is er tot nu toe geen enkele echte regeling uitgerold.

De ambtenaren van SZW kunnen nu weer opnieuw aan de slag met het voornemen van het kabinet Balkenende II. Momenteel is echter nog onduidelijk wat voor soort regeling de overheid in het nieuwe regeerakkoord voorstaat. Ook het ministerie zijn de bezwaren van het midden- en kleinbedrijf ter ore gekomen. Nuanceringen zijn volgens SZW op hun plaats. Een belangrijke is dat de levensloopregeling voor alsnog niet is bedoeld voor een nieuw recht op verlof. Werkgever en werknemer moeten er in onderling overleg uit moeten zien te komen.

Bovendien zal het levensloopverlof waarschijnlijk geen aanvullende regeling zijn, maar enkele bestaande verlofregelingen gaan vervan-

gen. Zo zullen de regeling Financiering Loopbaanonderbreking en de fiscale stimuleringsregeling ouderschapsverlof komen te vervallen. Het komt er dus waarschijnlijk op neer dat de levensloopregeling een integratie van bestaande regelingen voor langdurig verlof betekent. Informatie bij het ministerie leert trouwens dat er er relatief weinig gebruik wordt gemaakt van de huidige speciale verlofregelingen.

De overheid beoogt weliswaar met de levensloopregeling geen nieuw recht op verlof, maar bij ondernemers bestaat de vrees dat in de cao onderhandelingen de regeling wel uitmondt in een recht. Daarnaast zou een integrale regeling drempelverlagend kunnen werken. Haastert van MKB-Nederland: 'De ervaring leert dat dergelijke regelingen naar het cao-overleg gaan en voor je het weet moeten werkgevers ook meebetalen.' Volgens haar kan de overheid het geld beter aanwenden door bijvoorbeeld kinderopvang en mantelzorg te verbeteren. 'Ik blijf erbij dat het knelpunt niet in verlofregelingen zit, maar in flexibilisering van arbeidstijden.'

Voor horeca-ondernemer Cees Dogger uit Renesse is het van groot belang dat er flexibiliteit blijft bestaan in een eventuele levensloopregeling. 'Als een werknemer langdurig verlof kan opeisen, dan is het einde zoek. Ik wil in overleg veel zaken bespreekbaar maken. Maar ondernemer en personeel moeten bereid zijn water bij de wijn te doen.'

PIETER LALKENS

Verlofwijzer

Zoveel Nederlanders, zoveel verlofregelingen. Om door het bos van verlofmogelijkheden de weg te vinden, biedt een website van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor zowel werkgevers als -nemers uitkomst. www.verlofwijzer.nl

Een kort overzicht geeft de volgende opsomming:

● Tijd voor je kinderen

- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- kraamverlof voor de partner
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof
- minder werken

● Tijd voor zieke naasten

- calamiteitenverlof
- tiendaags zorgverlof
- verlof stervensbegeleiding
- loopbaanonderbreking
- minder werken

● Tijd voor jezelf

- een tijd ertussen uit verlofsparen
- loopbaanonderbreking bij studie
- minder werken

● Algemene regelingen

- verlofsparen
- aanpassing arbeidsduur
- financiering van loopbaanonderbreking